

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА-КОЛАБОРАНТА У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

ANALYSIS OF THE PECULIARITIES OF DISMISSAL OF A COLLABORATOR EMPLOYEE DURING MARTIAL LAW THROUGH THE PRISM OF CASE LAW

Максименко Н.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри права та правоохоронної діяльності
Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка

Одінцов К.Ю., завідувач сектору експертних досліджень
та дублювання транспортних засобів
Черкаський науково-дослідний експортно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України

Зайчко Ю.А., судовий експерт сектору експертних досліджень
та дублювання транспортних засобів
Черкаський науково-дослідний експортно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України

На підставі аналізу судової практики та чинного законодавства проведено аналіз особливостей звільнення працівника-коллаборанта роботодавцем у період введення воєнного стану. Особливо звернуто увагу на тлумаченні змісту та типології поняття «колабораціонізм» та «колабораційної діяльності», при цьому наголошено, що особа має добровільно, свідомо співпрацювати з агресором, діяти та виконувати завдання в інтересах ворога, завдаючи свідомої шкоди національній безпеці та безпосередньо державі, громадянином якої є колаборант. У статті висловлюється солідарність з думкою науковців, які зазначають колабораціонізм як феномен війни, що являє собою складне суспільнопсихологічне явище добровільної, зокрема ідейно вмотивованої співпраці з ворогом у всіх сферах життя, підприємствах, установах, включаючи критичної інфраструктури. У зв'язку з цим, виділено проблеми звільнення працівників-коллаборантів у період введення воєнного стану, оскільки на сьогодні чинне законодавство не готове до врегулювання відносини з колаборантом у трудовому праві з передбаченням підстав їх припинення. Здійснено аналіз законопроекту від 05.09.2022 № 7731 «Про внесення змін до КЗпП щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань», оскільки останній спрямований на визначення підстав звільнення працівника-коллаборанта з об'єктів критичної інфраструктури, що в умовах бойових дій мають соціально-стратегічне значення, та потребують спеціального захисту від проникнення окупанта та нанесення шкоди/знищення об'єкта через співпрацю з такими працівниками. Спираючись на норми чинного законодавства запропоновано алгоритм звільнення працівника-коллаборанта.

На підставі статистичної звітності, виділено, що більшу частину працівників-коллаборантів, які притягувалися до відповідальності, становлять працівники освіти, медичної, культурної сфер, оскільки останні, особливо освітяни, залучені до реалізації виховної функції під час освітнього процесу, зобов'язані формувати у здобувачів освіти усвідомлення необхідності прийняття Конституції та законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України.

Ключові слова: працівник-коллаборант, звільнення працівника, колабораціонізм, колабораційної діяльність, роботодавець, агресор, окупант.

Based on the analysis of case law and current legislation, the author analyses the peculiarities of dismissal of a collaborator employee by an employer during the period of martial law. Special attention is paid to the interpretation of the content and typology of the concepts of "collaborationism" and "collaboration activity", and it is emphasized that a person must voluntarily, consciously cooperate with the aggressor, act and perform tasks in the interests of the enemy, causing deliberate damage to national security and directly to the State of which the collaborator is a citizen. The article expresses solidarity with the opinion of scholars who point out that collaborationism is a phenomenon of war, which is a complex socio-psychological phenomenon of voluntary, in particular ideologically motivated cooperation with the enemy in all spheres of life, enterprises, institutions, including critical infrastructure. In this regard, the author highlights the problems of dismissal of collaborators during the period of martial law, since today the current legislation is not ready to regulate the relationship with a collaborator in labour law with provision for the grounds for their termination. The author analyses the draft law No. 7731 dated 05.09.2022 "On Amendments to the Labour Code of Ukraine on Establishing Additional Grounds for Termination of an Employment Agreement at the Initiative of the Employer and Certain Other Issues", since the latter is aimed at determining the grounds for dismissal of a collaborator employee from critical infrastructure facilities which are of social and strategic importance in the context of hostilities and require special protection against occupation penetration and damage/destruction of the facility due to cooperation with such employees. Based on the provisions of the current legislation, the author proposes an algorithm for dismissal of a collaborator.

Based on statistical reports, it is noted that most of the collaborators who have been prosecuted are employees of the educational, medical and cultural spheres, since the latter, especially educators involved in the implementation of the educational function during the educational process, are obliged to form in students an awareness of the need to adopt the Constitution and laws of Ukraine, to protect the sovereignty and territorial integrity of Ukraine.

Key words: collaborator employee, dismissal of an employee, collaborationism, collaboration activity, employer, aggressor, occupier.

Актуальність проблеми дослідження. У результаті розпочатої 24 лютого 2022 року Росією спецоперації, метою якої є демілітаризація і денацифікація України, розпочалося повномасштабне воєнне вторгнення російських військ на територію України. В наслідок постійних воєнних дій частина території України опинилася під повною або частковою окупацією. На деяких територіях, утворилися міста-примари, зруйновані та зневічені бойовими діями. В основному – це міста на Донбасі. Маріуполь повністю знищений внаслідок бомбардування. Практично

руїни залишилися від Волновахи, Вугледара, Мар'їнки, Лимана.

У Луганській області під час боїв майже повністю зруйновано Северодонецьк, Попасну, Рубіжне, Щастя, Кремінну. Дещо більше «пощастило» Лисичанську: інфраструктура та житлова забудова там знищені на 60%, за оцінкою влади [15].

Частина міст опинилася під частковою або повною окупацією. Станом на кінець осені 2023 року під частковою окупацією агресорки-Росії перебувають населені

пункти п'яти областей України: Луганська (98% території), Запорізька (73%), Херсонська (72%), Донецька (57%), Харківська (2%) та повністю окупований півострів Крим [14]. Разом із збройною агресією Росії на окупованих територіях України набуло прояву явище колабораціонізму як одного із видів співпраці мешканців цих міст з окупантами, направлену на сприяння захопленню територій та допомозі агресору.

Метою нашої статті є здійснити правовий аналіз поняття «колабораціонізм» та, спираючись на судову практику, розкрити правові підстави припинення трудових відносин із працівниками, які співпрацюють з окупантом.

Ступінь наукової розробки проблеми дослідження. Особливості розвитку колабораційної діяльності з історичної точки зору розкривали науковці у своїх працях М. Боровик, Т. Вронська, М. Гетьманчук, І. Дерейко, А. Жук, І. Камінський, С. Крижний, В. Орлянський, В. Петровський, В. Семененко, А. Скоробогатов, В. Смолий, М. Соловійова, О. Чальцева, В. Чачава, В. Шайкан та інші. Правовий аналіз колабораційної діяльності у різних галузях права проводили такі науковці, як М. Акімов, Н. Антонюк, О. Берднік, М. Головка, О. Заєць, В. Конопельський, О. Кравчук, Є. Письменський, А. Політова, Ю. Пономаренко, М. Рубашенко, О. Сапожнікова та інші. У сфері регулювання трудових відносин з працівниками-колаборантами дане явище вивчали С. Єна, В. Поліщук, О. Рим, але останні більше робили акцент на кримінальній відповідальності таких колабораціоністів. Але, у зв'язку з повномасштабним вторгненням Росії на територію України та повним або частковим окупованням територій нашої держави правове регулювання виявлення та визначення процедури припинення трудових відносин на підставі колабораціонізму працівника на сьогодні є своєчасним та вельми актуальним.

Виклад основного матеріалу. Перед тим, як розкрити мету нашої статті, спочатку звернімося до етимологічного походження терміну «колабораціонізм» (від франц. collaboration – співпраця), яке досить часто вживається в історичній літературі для означення добровільної співпраці (на противагу вимушеній праці) окремих груп чи прошарків населення, окупованих територій з окупантами. Таке використання терміну пов'язано з тим, що саме так було названо (офіційно) принцип взаємовідносин Німеччини і «вішістської Франції» (від назви м. Віші, де перебував французький уряд маршала А. Петена, що був створений в окупованій гітлерівцями Франції і уклав з А. Гітлером 1940 в м. Монтрау угоду про співпрацю). У суто агітаційних матеріалах країн антигітлерівської коаліції уряд А.Петена був охарактеризований як колабораціоністський. Відтоді історики, на противагу вимушеній праці місцевого населення на окупаційну владу, добровільну співпрацю з окупантами почали називати колабораціонізм [2; 8, с. 55].

На законодавчому рівні визначення колабораціонізму немає, але ст. 111-1 ККУ визначено перелік дій, які визнаються як колабораційна діяльність [7], до якої входить не тільки публічно-пропагандистська діяльність, передача матеріальних ресурсів окупантам, а й вступ у трудові відносини з агресором із призначенням колаборанта на посади, включаючи й такі, що пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, та інше. Отже, особа має добровільно, свідомо співпрацювати з агресором, при цьому діяти та виконувати завдання в інтересах ворога, завдаючи свідомої шкоди національній безпеці та безпосередньо державі, громадянином якої є колаборант.

З початку повномасштабного вторгнення Росією на територію України у Єдиному реєстрі досудових розслідувань зафіксовано у провадженнях Національної поліції України 1200 кримінальних проваджень, з яких 627 розпочато за такими фактами, як: добровільне зайняття гро-

мадянином України посад, які були створені незаконно на тимчасово окупованих територіях, а також в окупаційній адміністрації держави-агресора, або добровільне обрання до таких органів; добровільне зайняття посад в судових, або правоохоронних органах, або в незаконних збройних чи воєнних формуваннях [17]. Станом на вересень 2023 року, за даними Служби безпеки України, було звільнено з посад понад 1500 колаборантів по всій країні; більшість з яких – працівники освітньої, медичної, культурної сфер на тимчасово окупованих територіях. Багато хто з цих людей отримував заробітну плату від окупаційної влади, пропагував російську мову та «руський мир», переслідував проукраїнські налаштованих колег [1, с. 574].

Ми розділяємо думку науковців, які зазначають колабораціонізм як феномен війни, яке являє собою складне суспільнопсихологічне явище добровільної, зокрема ідейно вмотивованої співпраці з ворогом у політичній, військовій, економічній, соціокультурній сферах життя, результатом якої є підірив національної безпеки України, створення загрози державному суверенітету, територіальній цілісності, конституційного ладу та іншим національним інтересам держави [16, с. 318]. Не винятком є активна співпраця у трудових відносинах з ворогом на посадах, пов'язаних з організаційно-розпорядчими функціями, можливостями впливу на проукраїнсько налаштованих громадян.

Слід констатувати, що на сьогодні чинне законодавство не готове до врегулювання відносин з колаборантом у трудовому праві з передбаченням підстав їх припинення. На сьогодні регулювання трудових відносин у період введення воєнного стану здійснюється Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [12] та Кодексом законів про працю, які не передбачають підстави припинення трудових відносин з колаборантами.

У даному контексті слід наголосити на дотримання конституційних норм, а саме ст. 62 Конституції України, яка визначає, що особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду [6]. Відповідно, колабораційна діяльність має бути доведена у судовому порядку.

Звернімося до судової практики. Нажаль більшість справ, пов'язаних з розглядом співпраці з ворогом обмежені у доступі. Більш того, відповідно до ст. 7 Закону України «Про доступ до судових рішень» не можуть бути розголошені відомості, що дають можливість ідентифікувати фізичну особу [10].

Так, у деяких випадках винесення рішення судом щодо визнання вини особи у вчиненні кримінального правопорушення – злочину проти основ національної безпеки України та здійсненні колабораційної діяльності, в одних рішеннях передбачається позбавлення права обіймати посади, пов'язані із виконанням функцій держави та місцевого самоврядування, на строк 10 (десять) років, при цьому – без заборони працювати у закладах освіти, якщо це вчитель загальноосвітнього закладу. Яскравим прикладом цього свідчить справа 295/5493/22, номер судового провадження 1-кп/295/774/22.

Про скерування обвинувального акту стосовно вчительки за фактом публічного заперечення здійснення збройної агресії проти України заявляла Житомирська обласна прокуратура. Велике занепокоєння викликало рішення суду за цією справою, категорія справи 295/5493/22, номер судового провадження: 1-кп/295/774/22, номер кримінального провадження 2202206000000101 (наразі доступ до рішення є обмеженим), яким вчительку із міста Житомир визнано винною «у вчиненні кримінального правопорушення, передбаченого частиною 1 статті 111-1 Кримінального кодексу

України та винесено покарання: позбавлення права обіймати посади, пов'язані із виконанням функцій держави та місцевого самоврядування, на строк 10 (десять) років». Водночас громадяниці, визнаною винною у вчиненні кримінального правопорушення – злочину проти основ національної безпеки України, колабораційна діяльність, – не заборонено працювати у закладах освіти [4].

Інший випадок обвинувачення викладача університету м. Житомира, рішенням суду визнано винним у підтриманні рішень та дій держави-агресора (ч. 1 ст. 111-1 КК України), але вже з позбавленням права обіймати посади, пов'язані із виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, а також посади в державних і комунальних установах, пов'язаної зі здійсненням навчальної та викладацької діяльності строком на 10 років [9].

Інший випадок щодо звільнення з посади вчителя Малківської ЗОШ І-ІІ ступенів громадянина України був лист СБУ про антиукраїнську поведінку даного вчителя, направлений до адміністрації школи з проханням звільнити останнього. Відповідно до чого, наказом № 12 директора Малківської ЗОШ від 24.03.2022 року «Про створення комісії зі службового розслідування» було створено комісію, якою доручено проведення службового розслідування щодо вчителя історії та правознавства на предмет підтвердження чи спрощення вчинення ним аморального провадження, несумісного з продовженням виконання службових обов'язків. За результатами перевірки було видано наказ про звільнення вчителя з посади, з чим останній не погодився, звернувшись до суду з позовом про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі (справа № 699/404/22, номер провадження № 2/699/8/23). Суд визнав законність звільнення позивача з посади вчителя історії та правознавства за вчинення аморального провадження, несумісного з продовженням даної роботи [13].

На підставі вказаний вище судових рішень, та, спираючись на норми чинного законодавства, слід зазначити, що звільнення працівника-колаборанта має певні проблеми та свою специфіку, яка полягає у наступних діях.

По-перше, наявність законних підстав – набрання законної сили рішенням суду щодо доведеності винності особи у державній зраді (ст. 111 ККУ); здійсненні колабораційної діяльності (ст. 111-1 ККУ); пособництва державі-агресору (ст. 111-2 ККУ). У цьому випадку роботодавець має пам'ятати та дотримуватися конституційних норм, а саме: ст. 8 та ст. 62 Конституції України, на які ми вже звертали увагу. Отже, підставою у даному випадку буде виступати набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП) [5].

Як ми вже зазначали вище, більшу частину працівників-колаборантів, які притягувалися до відповідальності, становлять працівники освіти, медичної, культурної сфер, оскільки останні, особливо освітяни, залучені до реалізації виховної функції під час освітнього процесу, а відповідно ч. 2 ст. 54 Закону України «Про освіту» педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники зобов'язані формувати у здобувачів освіти усвідомлення необхідності прийняття Конституції та законів України, захищати суверенітет і територіальну цілісність України.

З метою захисту критичної інфраструктури з урахуванням потреб національної безпеки в умовах збройної агресії Росії проти України, для швидкого реагування роботодавцем – звільнення працівника, який підтримує ідеології держави-агресора та передачі його до лав правосуддя, розроблений законопроект від 05.09.2022 № 7731 «Про внесення змін до КЗпП щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань». Законопроектом

запропоновано доповнити додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов (ст. 41 КЗпП) пунктом 7: «вчинення працівником, який працює на об'єктах державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави та/або об'єктах критичної інфраструктури, проступку, несумісного з продовженням даної роботи, пов'язаного з його підтримкою держави-агресора» [3].

На сьогодні вказаний законопроект відправлений на доопрацювання, оскільки має низку спірних питань. Одним із них є факт: надання повноважень роботодавцю звільнити працівника без доведення вини у колабораційній діяльності підозрюваного працівника, в чому вбачається порушення норм Конституції України (ст. 62). Більш того, працівник не наділений повноваженнями у проведенні оперативних дій для доведення вини у співпраці з агресором свого працівника. У контексті зазначено слід ще пам'ятати про ч. 5 ст. 43 Конституції України, яка гарантує громадянам України захист від незаконного звільнення.

Також слід наголосити, про те що, факт підозри працівника у співпраці з агресором та проведення оперативно-слідчих заходів не є підставою для звільнення такого працівника до винесення рішення. На це вказує ст. 5-1 КЗпП у частині незаконного звільнення працівника з роботи. У даному контексті, роботодавець уповноважений скористатися ст. 46 КЗпП для відсторонення працівника від роботи з в інших випадках, передбачених законодавством [5], під якими може бути відсторонення від роботи як захід забезпечення кримінального провадження (ст. 131 КПК). Оскільки працівник, якого підозрюють у співпраці з агресором буде проходити по справі як особа, яку підозрюють або звинувачують у вчиненні злочину (ст. 154 КПК), то підставою відсторонити працівника буде виступати рішення слідчого судді чи суду (п. 2 ст. 154 КПК).

По-друге, як ми вже зазначали, більшість справ, пов'язаних з розглядом співпраці з ворогом обмежені у доступі, а відомості, що дають можливість ідентифікувати фізичну особу, не можуть бути розголошені. Саме тому роботодавець з власної ініціативи отримати таке рішення суду не може.

У такому випадку служба пробації надсилає роботодавцю копію судового рішення у триденний строк після того, як працівник прибуде до уповноваженого органу з питань пробації для взяття на облік (п. 8 гл. 1 розд. VI «Виконання покарання у виді позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю») [11]. У такому випадку звільнення працівника здійснюється за п. ст. 7 ст. 36 КЗпП з підстав набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи [5].

Проблема у звільненні працівника-колаборанта виникне при прийнятті рішення судом покарання у виді позбавлення волі, оскільки звільнити такого працівника можливо при наявності самого рішення. Як ми вже зазначали вище роботодавець з власної ініціативи його отримати не може, у даному випадку його принести можуть самі родичі засудженого. Як бачимо, у даній ситуації спостерігається незахищеність роботодавця у зв'язку з відсутністю правового механізму його інформування про позбавлення волі такого працівника та прийнятті на роботу іншого.

Висновки. На сьогодні колабораціонізм як явище, породжене війною, є наслідком співпраці населення або окремих громадян держави з ворогом в інтересах ворога-загарбника, в результаті якої свідомо завдається шкода інтересам держави та національній безпеці. Колаборант своїми свідомими добровільними діями завдає шкоду державі: несе загрозу національній безпеці, безпеці стра-

тегічним об'єктам та об'єктам критичної інфраструктури, на яких він працює, навколишньому природному середовищу – у разі завдання шкоди своєю співпрацею з ворогом та діями в його інтересах. Саме тому на сьогодні своєчасно та гостро постає потреба у реформуванні

системи регулювання трудових відносин з особами, що підтримують державу-агресора, та винайдення шляхів своєчасного та миттєвого реагування роботодавцем на звільнення такого працівника для недопущення більшої шкоди у результаті дій останнього.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грачова О., Маслова М., Тихонюк О. Особливості звільнення працівника-колаборанта в умовах воєнного стану. *Наукові перспективи*. № 10(40) 2023. С. 571–580.
2. Дерейко І.І. Колабораціонізм, поняття. *Енциклопедія історії України* : Т. 4 : Ка-Ком / Редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. К.: В-во «Наукова думка», 2007. 528 с. URL: <http://www.history.org.ua/?termin=Kolaboracionizm> (дата звернення 22.01.2024).
3. Законопроект від 05.09.2022 № 7731 «Про внесення змін до КЗпП щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40386> (дата звернення 22.01.2024).
4. Звільнення працівника-колаборанта закладу освіти за рішенням суду. Освітній омбудсмен України: офіційний веб сайт. 2022. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10025-zvilnennia-pracivnyka-kolaboranta-zakladu-osvity-za-rishenniam-sudu.html> (дата звернення 22.01.2024).
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення 24.12.2023. URL: <HTTPS://ZAKON.RADA.GOV.UA/LAWS/SHOW/322-08#TEXT> (дата звернення 22.01.2024).
6. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення 24.01.2024).
7. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. Дата оновлення 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення 22.01.2024).
8. Максименко Н.В. Колабораціонізм у сучасній Україні: пошук законодавчого вирішення проблеми в контексті захисту національних інтересів. *Феномен національної держави і права: український та світовий досвід і перспективи*: Матеріали Дванадцятої всеукраїнської наукової конференції / Наукові конференції. Вип. 12 / Терлюк І.Я. (укладач) / ІППО НУ «Львівська політехніка». Львів: Ліга-Прес, 2020. С. 55–58. URL: <https://pnu.ua/sites/default/files/2020/pages/483/vipusk-12-2020-r.pdf> (дата звернення 22.01.2024).
9. Позбавлення права займатися викладацькою діяльністю на 10 років – у Житомирі засудили викладача-колаборанта. Житомирська обласна прокуратура: офіційний веб сайт. 2022. URL: https://zhit.gp.gov.ua/ua/news.html?_m=publications&_c=view&_t=rec&id=323019 (дата звернення 22.01.2024).
10. Про доступ до судових рішень : Закон України від 22.12.2005 № 3262-IV. Дата оновлення 01.01.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3262-15#top> (дата звернення 22.01.2024).
11. Про затвердження Порядку здійснення нагляду та проведення соціально-виховної роботи із засудженими до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі: Наказ Міністерства юстиції України від 29.01.2019 № 272/5. Дата оновлення 01.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0120-19#Text> (дата звернення 22.01.2024).
12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. Дата оновлення 19.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-%D0%86%D0%A5#Text> (дата звернення 24.01.2024).
13. Рішення від 06.02.2023 № 699/404/22 Корсунь-Шевченківський районний суд/ Справа № 699/404/22, Номер провадження № 2/699/8/23. ПЛАТФОРМА LIGA360. URL: <HTTPS://VERDICTUM.LIGAZAKON.NET/DOCUMENT/108895330?Q=%22%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%22> (дата звернення 22.01.2024).
14. Скільки українських територій знаходяться під тимчасовою окупацією рф. Волинь24. 03 грудня 2023. URL: <https://www.volyn24.com/news/211389-skilky-ukrainskyh-terytorij-znahodiatsia-pid-tymchasovoyu-okupacieyu-uf> (дата звернення 22.01.2024).
15. Туди прийшов «руський мир»: які міста України були повністю або частково зруйновані під час війни. *Слово і діло: аналітичний портал*. 3 лютого 2023. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/02/03/infografika/suspilstvo/tudy-pryshov-ruskyj-myr-yaki-mista-ukrayiny-buly-rovnisty-abo-chastkovo-zrujnovani-vijny> (дата звернення 22.01.2024).
16. Шрамченко А. Колаборація як суспільно-політичне явище в Україні. *Слово і справа Антона Макаренка: український та європейський контексти*: матеріали XXII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 16–17 березня 2023 р.). «Управлінська майстерність керівника закладу освіти», «Управління проектами у сфері науки, освіти, інновацій та інформатизації», «Управління інноваційною діяльністю в освіті та у виробництві»: матеріали Всеукр. наук.-практ. семінарів (м. Полтава, 16–17 березня 2023 р.) / за заг. ред. М. В. Гриньової. Полтава: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2023. С. 314–319.
17. Янковський О. Зрадників ніхто не любить». Як міняють українське законодавство про колабораціонізм? *Радіо свобода*. 2022. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/novyny-pryazovya-kolaborant-zminy-zakonodavstvo-koho-pokarayut/31993175.html> (дата звернення 22.01.2024).