

УДК 349.2

DOI [https://doi.org/10.32782/2304-1587/2024-26-2\(39\)-2](https://doi.org/10.32782/2304-1587/2024-26-2(39)-2)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРИ ПЕРЕДАЧІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Байло Олена Володимирівна

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0981-1542>

У статті досліджуються питання імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств (бізнесів) чи частин підприємств (бізнесів) у національне законодавство у сфері праці. Значним стимулом до активізації процесу реформування у країні є надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС рішенням Європейської Ради від 23 червня 2022 року. Акцентовано увагу на тому, що соціально-економічна інтеграція України з європейським соціально-політичним простором та наближення законодавства України до європейських стандартів та норм є одним з пріоритетних завдань національної державної політики. Нагальним питанням залишається гармонізація національного законодавства у сфері праці та імplementованих положень міжнародних актів. Вивчено національну судову практику захисту трудових прав при реорганізації роботодавця та практики суду Європейського союзу щодо випадків застосування Директиви. Висловлені сумніви щодо ефективної реалізації положень ст. 36-1 КЗпП, зокрема і з причин наявності оціночного поняття «значні зміни», «не на користь працівника», «на шкоду працівникові».

Проаналізовано положення проєктів Трудового кодексу 2024 р. та 2019 р. щодо унормування механізму захисту прав працівників при зміні роботодавця. Зроблено висновки, що законодавчі новели, пов'язані з імплементацією Директиви, не є достатньо ефективними (дієвими). Відзначається, що не всі терміни, які застосовуються в ст. 36-1 КЗпП України, є зрозумілими, чіткими, логічними. Використана юридична техніка щодо імплементації Директиви потребує удосконалення, яке варто розпочати з дерадянізації понятійного апарату.

Ключові слова: трудові відносини, імплементація, Директива Ради № 2001/23/ЄС, передача суб'єкта господарювання, консультації, зміна роботодавця.

Bailo Olena. Legal regulation of labour relations during the transfer of a business entity

The article examines the implementation of Council Directive No. 2001/23/EU dated 12.03.2001 on the protection of the rights of employees in the case of the transfer of enterprises (businesses) or parts of enterprises (businesses) to national legislation in the field of labour. Granting Ukraine, the status of a candidate for EU accession by the decision of the European Council of June 23, 2022, became a significant incentive to intensify the reform process in the country. The socio-economic integration of Ukraine with the European socio-political space and the approximation of Ukrainian legislation to European standards and norms is one of the priority tasks of the national state policy.

The national judicial practice of the protection of labour rights during the reorganization of the employer and the practice of the Court of the European Union regarding cases of application of the Directive were studied. Harmonization of national legislation in the field of labour and implemented provisions of international acts remains an urgent issue.

It was concluded that the legislative amendments related to the implementation of the Council Directive No. 2001/23/EC are not effective enough. It is noted that not all terms used in Art. 36-1 of the Labour Code of Ukraine are clear and understandable, and the wording is logical. The conceptual apparatus of new legislation regarding the implementation of the Directive needs improvement, which should start with the modernization of these terms. The regulatory definition of the mechanism for implementing the provisions of Council Directive No. 2001/23/EC dated March 12, 2001, in the national legal space will strengthen the legal protection of employees in the event of a change in the owner of an enterprise or business and bring Ukrainian legislation closer to European norms and standards.

Key words: labour relations, implementation, Council Directive No. 2001/23/EU, transfer of the business entity, consultations, change of employer.

Вступ. В умовах стрімкої зміни умов функціонування суб'єктів господарювання в Україні, а також їх ліквідації (реорганізації), актуальності набуває питання дотримання трудових прав працівників таких суб'єктів господарювання.

Цінності, які закріплені у Договорах про функціонування Європейського Союзу та про Європейський Союз, а саме повага до людської гідності, верховенство права та права людини, підтримка миру, збереження цінностей та забезпечення добробуту громадян – обумовлюють характер змін у трудовому законодавстві, які повинні мати на меті забезпечити стале покращення умов праці та життя, повної зайнятості і соціального прогресу.

Матеріали та метод. Новели законодавства про працю через призму імплементації європейських стандартів стали предметом дослідження таких науковців, як: М.І. Іншин, З.Я. Козак, Л.Ю. Малюга, К.Ю. Мельник, О.М. Потопахіна, П.Д. Пилипенко, Г.І. Чанишева та інші. Разом з тим, деякі аспекти таких законодавчих змін, зокрема щодо імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС, ще не були достатньо висвітлені.

Результати. Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна задекларувала прагнення відповідати демократичним європейським цінностям в тому числі і шляхом гармонізації національного законодавства з нормативно-правовими актами ЄС. З метою приведення національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств (бізнесів) чи частин підприємств (бізнесів) (далі – Директива) було внесено низку змін до Кодексу законів про працю та інших нормативних актів у сфері праці.

Сфера застосування Директиви охоплює будь-які випадки передання як публічних, так приватних підприємств, установ, організацій, що здійснюють господарську діяльність як з метою отримання прибутку, так і без такої мети, або бізнесу чи їх частини іншому роботодавцю в результаті законного передання чи злиття. «Адміністративну реорганізацію публічних адміністративних органів або передання адміністративних функцій між публічними адміністративними органами не вважають переданням у розумінні цієї Директиви» [1] (рішення Суду Європейського союзу № C-172/94 *Merckx and Neuhuys* від 07.03.1996 р.). Зі сфери дії цієї Директиви заборонено виключати трудовий договір (контракт) або трудові відносини винятково з причин кількості робочих годин, які було чи буде відпрацьовано; строку дії договору чи факту виконання роботи тимчасово.

Відповідно до абз. в п. 1 Директиви «випадком передання вважають передання господарського суб'єкта зі збереженням його ідентичності, за якою стоїть організована група ресурсів, метою існування якого є здійснення господарської діяльності як основного чи додаткового виду діяльності» [1].

Натомість, в національному законодавстві у сфері праці визначено, що «передача суб'єкта господарювання – це зміна власника підприємства, установи, організації, їх реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), із збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем» [2]. Внесені зміни до Кодексу законів про працю носять досить формальний характер, не враховують особливості корпоративного управління та ведення бізнесу. Схожий висновок висловлено Т.В. Парпан, а саме «аналізуючи наведене положення, одразу привертають увагу терміни, які тут використовує законодавець, а саме: «суб'єкт господарювання», «власник підприємства, установи, організації», «роботодавець (роботодавець-фізична особа)», «відчужувач». Зміст цих термінів КЗпП України не розкриває, а деякі з них, як наприклад: «власник підприємства, установи, організації», загалом, не мали би бути застосованими, оскільки відповідно до Закону України «Про дерегуляцію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-IX цей термін був замінений на «роботодавець»» [3, с. 173].

Варто відзначити про те, що Кодекс законів про працю містить норми про необхідність продовження дії трудового договору працівника у разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) вже протягом тривалого часу. Так, у зв'язку із постійною оптимізацією державних органів та перепідпорядкування підприємств в Україні склалася доволі стала судова практика щодо продовження дії трудових договорів, про що свідчать «постанови Верховного Суду України від 04.03.2014 року № 21-8a14, від 28.10.2014 року № 21-484a14, від 27.05.2014 року № 21-108a14, які стосувались випадку ліквідації регіональних митниць та створення у структурі Державної митної служби нових регіональних митниць; постанова Верховного Суду України від 31.01.2018 року № 824/3229/14-а щодо ліквідації відділу в обласній адміністрації та утворення на його базі нового відділу з тими самими функціями і підпорядкуванням; постанови Верховного Суду від 25.06.2020 року № 420/6852/18, від 14.03.2018 року № 802/113/16-а щодо ліквідації головних управлінь Міністерства внутрішніх справ України в областях та утворення головних управлінь Національної поліції з тими самими функціями і залишенням останніх у структурі Національної поліції, діяльність якої спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України; постанови Верховного Суду від 12.12.2018 року № 815/436/17, від 10.10.2018 року № 816/979/17 щодо ліквідації управлінь Державного агентства рибного господарства та утворення на їх місці нових управлінь з тими самими функціями та підпорядкуванням; постанови Верховного Суду від 07.05.2020 року № 591/3048/16-а, від 20.12.2019 року № 591/3053/16-а, від 13.09.2019 року № 591/3065/16 від 21.03.2018 року № 802/651/16-а щодо ліквідації управлінь державних адміністрацій та утворення на їх базі нових управлінь» [4].

Слід зауважити, що «Верховний Суд України у постановях від 04.03. 2014 по справі № 21-8a14, від 27.05.2014 по справі № 21-108a14, від 28.10.2014 по справі № 21-484a14 сформулював правову позицію,

відповідно до якої ліквідація юридичної особи публічного права має місце у випадку, якщо в розпорядчому акті органу державної влади або органу місцевого самоврядування наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій такої установи. У разі ж покладення виконання завдань і функцій ліквідованого органу на інший орган, мова йде фактично про реорганізацію. Таким чином, встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) по працевлаштуванню працівників ліквідованої установи» [5].

Проект Трудового кодексу України, оприлюднений Міністерством економіки України у січні 2024 р., також пропонує нормативне закріплення регулювання трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання, яке майже в повному обсязі дублює ст. 36-1 КЗпП. Проте, якщо аналізуючи положення ст. 36-1 КЗпП використання поняття «власник підприємства, установи, організації, їх реорганізація» обумовлено відсутністю закріпленого кодексом поняття «роботодавець», то використання такого терміну в проекті Трудового кодексу України є нелогічним. Ст. 23 проекту Трудового кодексу України визначено «роботодавця як юридичну чи фізичну особу, яка в межах трудових відносин використовує найману працю. Роботодавцем також є зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи, яке використовує найману працю» [6].

Основним положенням Директиви є заборона обґрунтовувати припинення трудових відносин з працівниками самим лише фактом передачі підприємства або бізнесу. Проте, за роботодавцем залишається право звільнити працівника з економічних, технічних або організаційних причин, що тягнуть за собою зміни у складі робочої сили.

Директива додатково покладає як на підприємство-відчужувача, так і на підприємство-набувача обов'язки щодо завчасного проведення консультацій та інформування представників працівників про причини зміни власника підприємства чи бізнесу, заплановану дату передачі, юридичні, економічні й соціальні наслідки для працівників тощо. Інформація повинна бути надана та консультації повинні бути проведені заздалегідь до настання змін у діяльності. В Кодексі законів про працю визначено чіткі строки реалізації обов'язку роботодавця інформувати працівників – за 10 робочих днів та форму такого інформування: письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій.

Додатково варто відзначити «не приймається як аргумент виправдання, що порушення сталося з причини ненадання інформації підприємством, яке контролює працедавця» [1].

Директивою унормовано обов'язок правонаступника продовжувати дотримуватися умов колективного договору у тому ж об'ємі, що існував стосовно правовласника до розірвання або закінчення строку його дії, або до набрання чинності чи застосування іншого колективного договору. Проте дозволяє державам-членам обмежувати період збереження попередніх умов на строк не менше як один рік. В Законі України «Про колективні угоди і договори» як в № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р., так і в № 2937-ІХ від 23.02.2023 р. зазначено про те, що «у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше» [7; ст. 9].

Внаслідок не належного виконання зазначених обов'язків та не надання робочого місця на підприємстві-відчужувачі, працівники вправі звертатися до суду з вимогами про поновлення їх на роботі, про відновлення попередніх умов праці або про виплату їм грошової компенсації.

Так, в практиці Суду Європейського союзу активно застосовується Директива. Наприклад, у рішення по справі № C-242/09 *Albron Catering BV v. FNV Bondgenoten and Roest* від 21.10.2010 р. [8] суд розглядав скаргу працівника, який працював з 1985 до 2005 року в *Heineken Nederlands Beheer* у службі громадського харчування працівників. У ході реорганізації частину бізнесу із громадського харчування для працівників групи компаній *Heineken* була передана іншому підприємству, *Albron Catering BV*. Скажчик був працевлаштований в *Albron Catering BV*, проте його заробітна плата та інші умови праці відрізнялися від умов, на яких він працював раніше. Для захисту свого права на збереження умов трудового договору при передачі підприємства чи бізнесу або їх частини працівник звернувся до суду. Суд першої інстанції задовольнив вимоги працівника частково. Проте *Albron Catering BV* звернулася до суду апеляційної інстанції, який в свою чергу звернувся за роз'ясненнями щодо можливості застосування Директиви до цих правовідносин до Суду Європейського союзу. За результатами розгляду Суд Європейського союзу зобов'язав локальні суди Нідерландів переглянути рішення з урахуванням положень Директиви.

Директивою також визначено, що у випадку припинення трудового договору або трудових відносин через те, що внаслідок передання відбулися значні зміни в умовах роботи не на користь працівника, вважається, що відповідальність за припинення трудового договору чи трудових відносин лежить на роботодавцеві.

Положення ст. 36-1 КЗпП, а саме «у разі звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові, роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або трудових відносин» [9], є таким, що викликає низку запитань у правозастосовчій сфері.

Відсутність поняття «істотні умови трудового договору» у ст. 21 КЗпП, якою визначено поняття трудового договору ускладнюють можливість притягнення роботодавця до відповідальності. Натомість законодавцем визначені істотні умови трудового договору, який застосовується в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Проте, вважаємо недоцільним звужувати можливість застосування ст. 36-1 КЗпП виключно до трудових відносин, до яких застосовано спрощений режим регулювання.

«Спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом» [9].

Однією з характерних рис застосування спрощеного режиму є те, що застосування його можливе на добровільних засадах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

Ефективна реалізація положень ст. 36-1 КЗпП викликає певні сумніви, зокрема і з причин наявності оціночного поняття «значні зміни», «не на користь працівника», «на шкоду працівникові».

Не визначеним залишається і вид відповідальності роботодавця «за звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові» [9].

Авторами проєкту Трудового кодексу України (реєстраційний номер 2410 від 08.11.2019 р.) запропоновано визначення поняття « правонаступництва у трудових відносинах ». Так, « правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника юридичної особи, передачі цілих майнових комплексів юридичної особи, її структурних підрозділів в оренду, реорганізації юридичної особи роботодавця (злиття, приєднання, поділу, перетворення), а також у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована юридична особа. У разі правонаступництва трудові відносини з працівниками продовжуються » [10].

Проте, В. В. Жернаков негативно оцінює такі новації та відзначає про те, що « не складно помітити, що розробники проєкту припустилися елементарної логічної помилки, оскільки відносини із господарсько-правового правонаступництва чомусь перенесли на трудові відносини. Як відомо, правонаступництво – це перехід прав і обов'язків від одного суб'єкта до іншого, що неможливе у трудових правовідносинах з їх особистісним характером. Працівник, який залишається працювати в умовах зміни організаційно-правової форми роботодавця, не може сам собі передавати права та обов'язки. Діяльність підприємства, установи, організації у будь-якій організаційно-правовій формі неможлива без трудової діяльності. Посадовцям, наділеним правом приймати рішення щодо реорганізації юридичної особи, треба зважувати на трудову складову цього процесу. Вона полягає у необхідності чіткого дотримання імперативних приписів законодавчих актів щодо забезпечення трудових прав працівників. У механізмі реорганізації підприємства, установи, організації немає функції «перезавантажити систему», активація якої автоматично призвела б до розв'язання усіх правових проблем. Соціально-трудові відносини – це не механічний процес, а складна система правових зв'язків із головною постаттю у центрі – людиною-працівником. Середовище соціально-трудових відносин найбільшою мірою підходить для реалізації конституційного припису щодо людини як найвищої соціальної цінності » [11].

Висновки. Надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС рішенням Європейської Ради від 23 червня 2022 року стало значним стимулом до активізації процесу реформування у країні. Соціально-економічна інтеграція України з європейським соціально-політичним простором та наближення законодавства України до європейських стандартів та норм є одним з пріоритетних завдань національної державної політики. Нагальним питанням залишається гармонізація національного законодавства у сфері праці та імplementованих положень міжнародних актів. Поняття та терміни, які застосовуються, повинні бути чіткими, зрозумілими, а їх використання – логічним. Отже, нормативне визначення механізму реалізації положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 в національному правовому просторі посилить правовий захист працівників у разі зміни власника підприємства або бізнесу та наблизить українське законодавство до європейських норм та стандартів.

Література:

1. Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року Про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів: Міжнародний документ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_014-01#Text (дата звернення 21.09.2024 р.).

2. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання: Закон України № 3677-IX від 25.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20#Text> (дата звернення 21.09.2024 р.).

3. Парпан Т.В. Трудові відносини при зміні роботодавця через призму імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС в трудове законодавство України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 8/2024. С. 170–173. URL: http://lsej.org.ua/8_2024/39.pdf
4. Постанова Київського апеляційного суду у справі № 753/15681/22 від 16.01.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116734573> (дата звернення 21.09.2024 р.).
5. Постанова Верховного суду у справі № 816/979/17 від 10.10.2018 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77045303> (дата звернення 21.09.2024 р.).
6. Проект Трудового кодексу України № 4706-02/2838-03 від 12.01.2024 р. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1/proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
7. Про колективні договори і угоди: Закон України № 2937-IX від 23.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#n169> (дата звернення 21.09.2024 р.);
8. Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. European Court Reports 2010 I-10309. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2010:625. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0242> (дата звернення 21.09.2024 р.);
9. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом УРСР від 10.12.1971, № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). С. 375
10. Трудовий кодекс України: законопроект реєстр. номер 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 21.09.2024 р.);
11. Жернаков В. В. Кодифікація законодавства про працю: теоретичні засади і практика їх реалізації. *Право та інновації* № 1 (13) 2016. С. 11–16. URL: Zhernakov13.pdf (ndipzir.org.ua).

References:

1. Dyrektyva Rady 2001/23/Yes vid 12 bereznia 2001 Pro nablyzhennia zakonodavstv derzhav-chleniv shchodo zakhystu prav pratsivnykiv u vypadku peredannia pidpriemstv abo biznesiv chy chastyn pidpriemstv abo biznesiv [Council Directive 2001/23/EC of March 12, 2001 on the approximation of the laws of the Member States regarding the protection of the rights of employees in the event of the transfer of enterprises or businesses or parts of enterprises or businesses]. (n.d.) *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_014-01#Text [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrainy «Pro vnesennia zminy do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy shchodo trudovykh vidnosyn pry peredachi subiekta hospodariuvannia» [Law of Ukraine on amending the code of labour laws of Ukraine regarding labour relations upon transfer of a business entity]. (n.d.) *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20#Text> [in Ukrainian].
3. Parpan, T.V. (2024). Trudovi vidnosyny pry zmini robotodavtsia cherez pryzmu implementatsii Dyrektyvy Rady № 2001/23/Yes v trudove zakonodavstvo Ukrainy [Labour relations in the event of a change of employer through the prism of the implementation of Council Directive No. 2001/23/EC in the labour legislation of Ukraine]. *Yurydychni naukovyi elektronni zhurnal – Legal scientific electronic journal*, 8, 170–173. Retrieved from: http://lsej.org.ua/8_2024/39.pdf [in Ukrainian].
4. Postanova Kyivskoho apeliatsiinoho sudu u spravi № 753/15681/22 vid 16.01.2024 [Decision of the Kyiv Court of Appeals in case No. 753/15681/22 of January 16, 2024]. (n.d.). *reyestr.court.gov.ua*. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116734573> [in Ukrainian].
5. Postanova Verkhovnoho sudu u spravi № 816/979/17 vid 10.10.2018 [Resolution of the Supreme Court in case No. 816/979/17 dated 10.10.2018]. (n.d.). *reyestr.court.gov.ua*. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77045303> [in Ukrainian].
6. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy № 4706-02/2838-03 [Draft Labour Code of Ukraine № 4706-02/2838-03] (n.d.). *spo.fpsu.org.ua*. Retrieved from: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1/proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf [in Ukrainian].
7. Zakon Ukrainy Pro kolektyvni dohovory i uhody: pryiniaty 23 liut. 2023 roku № 2937-IX [Law of Ukraine on collective agreements from February 23 2023, № 2937-IX]: № 2937-IX vid 23.02.2023. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#n169> [in Ukrainian].
8. Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. European Court Reports 2010 I-10309. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0242> [in English].
9. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labour Laws]. (1971, December 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Bulletin of Verkhovna Rada of URSR*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
10. Proekt Trudovyi kodeks Ukrainy № 2410 [Draft Labour Code of Ukraine № 2410] (n.d.). *rada.gov.ua*. Retrieved from: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 [in Ukrainian].
11. Zhernakov, V.V. (2016). Kodyfikatsiia zakonodavstva pro pratsiu: teoretychni zasady i praktyka yikh realizatsii [Codification of legislation on law: theoretical ambushes and the practice of their implementation]. *Pravo ta innovatsii – Law and innovation*, 1(13), 11–16 [in Ukrainian].