

## ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПРИ ЗМІНІ РОБОТОДАВЦЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ДИРЕКТИВИ РАДИ № 2001/23/ЄС В ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

### LABOUR RELATIONS IN CASE OF CHANGE OF EMPLOYER THROUGH THE PRISM OF IMPLEMENTATION OF COUNCIL DIRECTIVE 2001/23/EC INTO LABOUR LEGISLATION OF UKRAINE

Парпан Т.В., к.ю.н.,  
доцент кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

Статтю присвячено імплементації у трудове законодавство України Директиви Ради № 2001/23/ЄС про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів, та визначенню перспектив подальшого вдосконалення трудового законодавства України щодо захисту трудових прав працівників.

З'ясовано стан дотримання балансу інтересів роботодавця та працівників у випадку зміни роботодавця (юридичної, фізичної особи). Визначено ефективність та виявлено недоліки законодавчих змін та запропоновано шляхи їх подолання. Відзначено, що ст. 36-1 КЗпП України втілює у собі основні положення Директиви Ради № 2001/23/ЄС, які направлені на захист працівників у випадку зміни одного роботодавця (юридичної чи фізичної особи) як сторони трудового договору, іншим роботодавцем, шляхом передання (відчуження) свого майна, прав та обов'язків до правонаступника(ів).

Розглянуто гарантії, які повинні забезпечувати права працівників у разі зміни роботодавця, серед яких: збереження трудових відносин працівників з новим роботодавцем (набувачем); перехід до набувача прав та обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчужувачем.

Виділено та проаналізовано три групи зобов'язань, які передбачають своєчасне інформування суб'єктів трудових відносин щодо впливу процесу відчуження на подальше існування цих відносин.

Висловлені застереження щодо положень ст. 36-1 КЗпП України, які допускають можливість відсутності будь-яких представницьких органів та представників працівників у трудових відносинах. Наголошується, що така норма суперечить одній з основних засад трудового права – принципу соціального діалогу і договірного встановлення умов праці.

Зроблено висновки, що законодавчі новели, пов'язані з імплементацією Директиви Ради № 2001/23/ЄС, не є достатньо ефективними (дієвими). Відзначається, що не всі терміни, які застосовуються в ст. 36-1 КЗпП України, є чіткими та зрозумілими, а формулювання, логічними. Тому, понятійний апарат цієї норми потребує удосконалення, яке варто розпочати з дерадянізації цих термінів.

**Ключові слова:** роботодавець, законодавство Європейського Союзу, трудові відносини, працівник, зміна істотних умов праці, директиви, імплементація, трудові права, колективні трудові права.

The article is devoted to the implementation of Council Directive 2001/23/EC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees' rights in the case of transfers of undertakings or businesses or parts of undertakings or businesses into Ukrainian labour legislation, and to the identification of prospects for further improvement of Ukrainian labour legislation with regard to the protection of employees' labour rights.

The state of compliance with the balance of interests of the employer and employees in the event of a change of employer (legal entity or individual) is determined. The effectiveness and shortcomings of legislative changes are determined and ways to overcome them are suggested. It is noted that Article 36-1 of the Labour Code of Ukraine embodies the main provisions of Council Directive 2001/23/EC, which are aimed at protecting employees in the event of a change of one employer (legal entity or individual) as a party to an employment contract by another employer by transferring (alienating) their property, rights and obligations to the legal successor(s).

The author examines the guarantees that should ensure the rights of employees in the event of a change of employer, including: preservation of the employees' labour relations with the new employer (transferee); transfer to the transferee of the rights and obligations under labour contracts that existed between the employees and the transferee

The author identifies and analyses three groups of obligations which provide for timely informing of the parties to labour relations regarding the impact of the alienation process on the further existence of these relations.

The author expresses reservations regarding the provisions of Article 36-1 of the Labour Code of Ukraine which allow for the possibility of absence of any representative bodies and representatives of employees in labour relations. The author emphasises that such a provision contradicts one of the main principles of labour law – the principle of social dialogue and contractual establishment of working conditions.

The author concludes that the legislative innovations related to the implementation of Council Directive 2001/23/EC are not sufficiently effective (efficient). It is noted that not all the terms used in Article 36-1 of the Labour Code of Ukraine are clear and understandable, and the wording is not logical. Therefore, the conceptual apparatus of this provision needs to be improved, which should begin with de-Sovietisation of these terms.

**Key words:** employer, EU law, labour relations, employee, change of essential working conditions, directives, implementation, labour rights, collective labour rights.

**Постановка проблеми.** Євроінтеграційний курс як стратегічна мета нашої держави зумовили необхідність запровадження інтенсивного підходу до реформування трудового законодавства України. Враховуючи, закріплені у Договорі: про функціонування Європейського Союзу (консолідована версія) та про Європейський Союз цінності (зокрема, поваги до людської гідності, верховенства права та поваги до прав людини), на яких засновано Європейський Союз та мету, з якою було його засновано (підтримувати мир, свої цінності та добробут своїх народів) [1], зміни, які запроваджуються у трудове законодавство, повинні, насамперед, слугувати досягненню сталого поліпшення умов життя та праці та бути спрямованими на цілковиту зайнятість та соціальний прогрес.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Забезпечуючи національні інтереси України та наближаючи вітчизняне трудове законодавство до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС) до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) було внесено чимало змін та доповнень. Поряд з цим, певні корективи цей законодавчий акт зазнав і у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [2] та введенням воєнного стану в Україні [3]. Серед науковців, які присвятили свої наукові доробки дослідженню цих законодавчих новел: Л.П. Амелічева, М.І. Іншин, З.Я. Козак, Л.Ю. Малюга, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, О.М. Рим.

Разом з тим, деякі аспекти таких законодавчих змін, зокрема щодо охорони прав працівників у випадку пере-

дачі суб'єкта господарювання та щодо встановлення обов'язку роботодавця повідомляти працівникам про це, ще не були достатньо досліджені. Крім цього, актуальність та інтерес дослідження цих питань обумовлені і тим, що ці зміни стосуються не лише трудових відносин, але зачіпають і відносини, які регулюються іншими галузями права.

**Метадослідження** – з'ясувати стандартотримання балансу інтересів сторін трудового договору у випадку зміни роботодавця як юридичної, так і фізичної особи. *Завданням* дослідження є визначення ефективності імплементації Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів та визначення перспектив подальшого вдосконалення трудового законодавства України щодо захисту трудових прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання» від 25.04.2024 р. № 3677-ІХ [4] КЗпП України було доповнено статтею 36-1 «Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання». Мета внесення таких змін: приведення національного трудового законодавства у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів (далі – Директива Ради № 2001/23/ЄС) [5].

Нагадаємо, що відповідно до Глави 2 ст. 288 Договору про функціонування ЄС, директива є обов'язковою щодо результату, якого необхідно досягти, для кожної держави-члена, якій її адресовано, проте залишає національним органам влади вибір форми та засобів [1]. Згідно з Угодою про Асоціацію між ЄС і Україною (Додаток ХІ до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей») [6] Директиву Ради № 2001/23/ЄС було віднесено до директив з питань трудових відносин, які необхідно наблизити до національного законодавства України у встановлені строки. На імплементацію Директиви Ради № 2001/23/ЄС було виділено 3 роки [7].

Згідно п. «а» ч. 1 ст. 1 Директиви Ради № 2001/23/ЄС, цей документ застосовують до будь-яких випадків передачі підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу іншому роботодавцю в результаті законного передання чи злиття [5]. Основним завданням, яке має виконувати Директива Ради № 2001/23/ЄС – передбачити забезпечення захисту працівників на випадок зміни роботодавця, зокрема забезпечивши гарантії їхніх трудових прав. Отже, аналогічне завдання покладається і на ст. 36-1 КЗпП України.

Ч. 1 ст. 36-1 КЗпП України закріплено, що «передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу – 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 [8].

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 тут траплятися, оскільки відповідно до Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-ІХ цей термін повинен був бути замінені на «роботодавець» [9]. До речі, це не єдиний приклад в КЗпП, де зустрічається термін «власник

підприємства, установи, організації». З цього приводу, П.Д. Пилипенко, слушно поставив під сумнів справжність проведення цієї «дерадянізації», вказавши, і на інші її недоліки, зокрема не відповідність нормативної техніки щодо чіткості та виваженості у формулюваннях відповідних статей КЗпП України та, загалом не витриманості логічності та послідовності нормативного акту [10, с. 17].

Щодо терміну «роботодавець (роботодавець-фізична особа)», то тут знову варто погодитися з П.Д. Пилипенком, який відмітив не логічність застосування цього терміну загалом, вказавши, що такий приклад правової норми може свідчити про те, що фізична особа-роботодавець наділяється якоюсь особливою правосуб'єктністю, відмінною від роботодавця-юридичної особи, або ж у нинішнє (дерадянізоване) поняття роботодавця законодавчий орган вкладає попереднє формулювання сторони трудового договору – «власник підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу» [10, с. 18].

Термін «суб'єкт господарювання» для КЗпП України є новим. Разом з тим, він вже давно прижився в Законі України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [11], зокрема у нормах, які регулюють відносини щодо надання послуг з посередництва у працевлаштуванні. Але, зміст цього поняття тут не розкривається. Для цього потрібно звернутися до інших нормативно-правових актів. Так, ст. 56 Господарського Кодексу України (далі – ГК України) «суб'єктом господарювання» визнається господарська організація, яка може бути утворена за рішенням власника (власників) майна або уповноваженого ним (ними) органу), а у випадках, спеціально передбачених законодавством, також за рішенням інших органів, організацій і фізичних осіб шляхом заснування нової господарської організації, злиття, приєднання, виділу, поділу, перетворення діючої (діючих) господарської організації (господарських організацій) з додержанням вимог законодавства [12].

Дещо інше визначення «суб'єкта господарювання» можемо віднайти в Законі України «Про захист економічної конкуренції» від 11.01.2001 р. № 2210-III: юридична особа незалежно від організаційно-правової форми та форми власності чи фізична особа, що здійснює діяльність з виробництва, реалізації, придбання товарів, іншу господарську діяльність, у тому числі, яка здійснює контроль над іншою юридичною чи фізичною особою; група суб'єктів господарювання, пов'язаних відносинами контролю. Також, суб'єктами господарювання визнаються державні органи, органи місцевого самоврядування, а також органи адміністративно-господарського управління та контролю в частині їх діяльності з виробництва, реалізації, придбання товарів чи іншої господарської діяльності [13].

Беручи до уваги викладене, бачимо що по суті в ст. 36-1 КЗпП України йдеться про «заміну» одного роботодавця (юридичної чи фізичної особи) як сторони трудового договору, іншим роботодавцем, шляхом передання (відчуження) свого майна, прав та обов'язків до правонаступника(ів). Це відповідає змісту ст. 2 Директиви Ради № 2001/23/ЄС, в якій зазначається, що «відчужувач» перестає бути роботодавцем, а «набувач» ним стає.

Категорія «відчужувач», як і «суб'єкт господарювання», в КЗпП України до цього часу (до змін від 25.04.2024 р.) не використовувалася. Відтепер маємо навіть визначення цього поняття. Так, «відчужувачем» є будь-яка юридична особа чи роботодавець-фізична особа, яка передає суб'єкт господарювання (ч. 2 ст. 36-1 КЗпП України). Поряд з цим, в КЗпП України закріплено дефініцію поняття «набувач»: будь-яка юридична особа чи роботодавець-фізична особа, яка внаслідок передачі отримує суб'єкт господарювання, за яким стоїть організована група ресурсів, продовжує той самий вид економічної діяльності, що і відчужувач, та стає учасником існуючих трудових відносин (ч. 2 ст. 36-1). Як бачимо, ці визначення теж не позбавлені недоліків, на які вже зверталась увага.

Загалом, складається враження, що вітчизняний законодавець в ст. 36-1 КЗпП України захопився деталізацією цього правового явища, користуючись при цьому термінологією не трудовому права, та вдаючись до складних, не завжди логічних та потрібних конструкцій.

Продовжуючи аналізувати ст. 36-1 КЗпП України, важливо згадати гарантію, яка має забезпечувати права працівників у разі зміни роботодавця. Так, ч. 3 ст. 36-1 КЗпП України передбачено, що у разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем, а права та обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача. Це положення відповідає ч. 1 ст. 3 Директиви Ради № 2001/23/ЄС, а саме: права та обов'язки відчужувача, що витікають з трудового договору або з трудових відносин, що існують станом на дату передавання, у результаті такого передавання переходять на набувача.

Зауважимо, що норма ч. 3 ст. 36-1 КЗпП України не є новою для трудового законодавства. Вона вже давно знайшла своє закріплення в КЗпП України. Так, ч. 5 ст. 36 КЗпП України встановлено, що зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору. Ч. 6 цієї ж статті передбачено, що: у разі зміни роботодавця, а також у разі її реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

Наведена норма, хоча і не позбавлена певних змістовних та термінологічних недоліків, але вона і надалі (оскільки, законодавець її не прибрав з кодексу) виконує своє завдання, поряд із ст. 36-1 КЗпП України, створюючи при цьому конкуренцію.

Задля сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці та посилення можливостей сторін соціального діалогу, в ст. 36-1 КЗпП України знайшли своє закріплення положення Директиви Ради № 2001/23/ЄС, які вказують на необхідність своєчасного інформування суб'єктів трудових відносин щодо впливу процесу відчуження на подальше існування цих відносин.

В цілому, такі зобов'язання можна поділити на три групи.

#### І. Інформування відчужувачем набувача.

Відповідно до ч. 2 ст. 3 Директиви Ради № 2001/23/ЄС держави-члени *можуть* передбачити відповідні інструменти для забезпечення того, щоб відчужувач повідомляв набувача про всі права та обов'язки, які будуть йому передані, внаслідок відчуження (у тому числі, ті що витікають з трудового договору або з трудових відносин). Проте, якщо така інформація не була надана відчужувачем набувачу, це не впливатиме на передавання таких прав та обов'язків, а також на права будь-яких працівників перед відчужувачем та/або набувачем щодо такого права та обов'язку.

В КЗпП України такі додаткові інструменти повідомлення набувача відчужувачем не були передбачені. Проте, їх відсутність аніяк не применшуватиме значення вже існуючої гарантії: переходу прав та обов'язків за трудовими договорами від відчужувача до набувача у зв'язку із зміною роботодавця.

#### II. Інформування представників працівників.

Зобов'язання, які об'єднує ця група, покладаються на відчужувача та набувача в силу реалізації колективного права працівників на вчасне отримання інформації та консультацій, а також участі у прийнятті рішень на підприємстві. Це право визначено ст. 27 Хартії основоположних прав ЄС і яке забезпечується низкою відповідних директив [14, с. 468–470]. Згідно з ст. 7 Директиви Ради № 2001/23/ЄС, відчужувач і набувач повинні інформувати представників їхніх працівників, які зазнали впливу від передачі (відчуження), про: дату або орієнтовану дату передачі, причини передачі, правові, економічні та соціальні наслідки передачі для працівників, будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

КЗпП України закріплено майже всі аналогічні положення. Поряд з цим, ч. 5 ст. 36-1 кодексу визначено термін та форму такого повідомлення: 10 робочих днів до здійснення передачі, письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій. Суб'єктами, які повинні отримати відповідну інформацію є: виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник), а у разі відсутності цих органів – вільно обраний та уповноважений представників (представника) працівників.

Поряд з цим, законодавець припускає можливість відсутності будь-яких представницьких органів та представників працівників, зазначаючи, що: у разі їх відсутності, відчужувач та набувач повинні надати наведену інформацію безпосередньо працівникам. Таке законодавче положення, суперечить одній з основних засад трудового права – принципу соціального діалогу і договірного встановлення умов праці [15, с. 52–54]. Сама відсутність представників працівників може загалом ускладнити вирішення питань, які згідно з законодавчими вимогами передбачають їх обов'язкову участь (наприклад, щодо питань оплати праці [16]).

Закріплене ч. 6 ст. 36-1 КЗпП України право на проведення консультацій виборним органом первинного профспілкової організації (профспілковим представником), а у разі їх відсутності – вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, з відчужувачем та набувачем щодо причин прийняття рішення про передачу (відчуження) та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також щодо заходів, які плануються запровадити для уникнення таких наслідків та їх пом'якшення, може бути реалізоване протягом 5 робочих днів з дня ініціювання. Результат проведених консультацій оформляється протоколом або іншим документом за домовленістю сторін. Відсутність ініціатив щодо проведення консультацій не впливає на здійснення заходів, пов'язаних з цим процесом.

Також, в аспекті забезпечення колективних трудових прав працівників, ч. 3 ст. 3 Директиви Ради № 2001/23/ЄС передбачено, що після передавання (відчуження), набувач повинен дотримуватися умов та зобов'язань, погоджених у будь-якій колективній угоді на тих самих умовах, що застосовувалися до відчужувача згідно з такою угодою, до дати завершення чи припинення дії цієї угоди чи початку застосування іншої угоди. Період дотримання таких умов та зобов'язань, може бути обмежений, але він не може становити менше одного року.

Незважаючи на те, що статтею 36-1 КЗпП України наведена положення Директиви Ради № 2001/23/ЄС не було закріплено, проте КЗпП вже має аналогічну за змістом норму. Так, ч. 4 ст. 17 КЗпП України встановлено, що у разі зміни роботодавця умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

#### III. Інформування працівника.

Як відомо, юридичний обов'язок роботодавця – інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин. Відтепер, поряд із ч. 3 ст. 32 КЗпП України, в якій закріплено обов'язок роботодавця повідомляти працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці, спричинених змінами в організації виробництва та праці (а саме: раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці тощо [17]), передбачено обов'язок роботодавця в такій же термін повідомляти, також про зміну істотних умов праці, але таку, яка спричинена зміною роботодавця у розумінні ст. 36-1 КЗпП України. Отже, відтепер поняття «зміна істотних умов праці» набуло дещо іншого змісту.

Поза всякою критикою ч. 9 ст. 36-1 КЗпП України, якою передбачено, що: «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».

В основу наведеної норми, покладено деякою мірою змінену ч. 2 ст. 4 Директиви Ради № 2001/23/ЄС. На жаль, така редакція ч. 9 ст. 36-1 КЗпП України створює підґрунтя для неоднозначного її тлумачення, а отже і застосування. Так, відразу виникають запитання: 1) «Зміна істотних умов трудового договору» – це якась нова підстава звільнення? 2) Що розуміти під поняття «шкода працівникові»? В Директиві Ради № 2001/23/ЄС це звучить як «значні зміни в умовах роботи не на користь працівника»; 3) Яку відповідальність буде нести роботодавець за звільнення працівника? 4) Законодавець ввів новий термін «завершення трудового договору або трудових відносин»?

**Висновки.** Узагальнюючи викладене, відзначимо, що імплементація Директиви Ради № 2001/23/ЄС у трудове

законодавство України, стала ще одним кроком, який наблизив нашу правову базу до європейських стандартів. ст. 36-1 КЗпП України втілила у собі основні положення Директиви, які направлені на захист працівників у випадку зміни одного роботодавця (юридичної чи фізичної особи) як сторони трудового договору іншим, шляхом передання (відчуження) свого майна, прав та обов'язків до правонаступника(ів).

Разом з тим, ефективність (дієвість) ст. 36-1 КЗпП України викликає певні застереження. Не всі терміни, які тут застосовуються є чіткими та зрозумілими, а формулювання, виваженими та логічними. Тому, понятійний апарат цієї норми потребує удосконалення, яке варто розпочати з дерадянізації цих термінів.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями від 25.03.1957 р. Офіційний вісник Європейського Союзу від 30.03.2010. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення: 23.08.2024).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/540-20> (дата звернення: 25.08.2024).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20> (дата звернення: 25.08.2024).
4. Про внесення змін до Кодексу законів про працю щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання : Закон України від 25.04.2024 р. № 3677-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20#n5> (дата звернення: 23.08.2024).
5. Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_014-01](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_014-01) (дата звернення: 24.08.2024).
6. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#n193](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#n193) (дата звернення: 26.08.2024).
7. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин. Біла книга. Січень 2019. URL: [chrome-extension://efaidnbnmnbbpcjpcglclefindmkaj/https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/bila\\_kniga\\_.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnbbpcjpcglclefindmkaj/https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/normdocs/bila_kniga_.pdf) (дата звернення: 26.08.2024).
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 22.08.2024).
9. Про дерадянізацію законодавства України : Закон України від 21.04.2022 р. № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n137> (дата звернення: 26.08.2024).
10. Пилипенко П.Д. Про трудовий договір після дерадянізації законодавства України. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.). 2022. С. 15–19.
11. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 28.08.2024).
12. Господарський Кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/436-15> (дата звернення: 25.08.2024).
13. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 р. № 2210-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2210-14> (дата звернення: 25.08.2024).
14. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.
15. Трудове право України: академічний курс: підруч. [для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і допов. К. : Ін Юре, 2014.
16. Про оплату праці: Закон України від 25.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: [zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/108/95) (дата звернення: 29.08.2024).
17. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 09.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v0009700-92>