

УДК 349.2

*Рим О. М., к. ю. н., докторант кафедри соціального права,
Львівський національний університет імені І. Франка,
м. Львів.*

ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Анотація. У статті характеризується процес виникнення та розвитку трудового права Європейського Союзу на підставі наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених. Підкреслюється, що процес формування трудового права ЄС тісно поєднаний із етапами розвитку європейського інтеграційного руху. Доводиться, що сталий розвиток правового регулювання відносин найманої праці є необхідною складовою для розширення євроінтеграції та ефективного функціонування Європейського Союзу. Наголошується на тому, що розвиток внутрішнього ринку ЄС тісно пов'язаний з ефективним правовим забезпеченням трудових відносин.

Ключові слова: трудове право Європейського Союзу, трудові правовідносини, гармонізація, правова інтеграція.

*Рим О. М., Candidate of jurisprudence,
Doctoral student of the Department of Social Law,
Lviv National University named after I. Franko,
Lviv.*

EMERGENCE AND DEVELOPMENT OF EUROPEAN UNION LABOUR LAW

Abstract. In the article the process of the emergence and development of labour law of the European Union on the basis of scientific works of domestic and foreign scientists is described. It is emphasized that the process of formation of EU labour law is closely connected with the stages of development of the European integration movement. It has been argued that the sustainable development of legal regulation of legal labor relations is a necessary component for the expansion of European integration and the effective functioning of the European Union as well. It is pointed out that the development of the EU internal market is closely linked to the effective legal provision of labour relations.

Keywords: labour law of the European Union, labour relations, harmonization, legal integration.

DOI: <https://doi.org/10.36477/2616-7611-2018-07-32>

Постановка проблеми. Виникнення та розвиток трудового права Європейського Союзу, на перший погляд, є досить парадоксальними. Адже навіть таке право країнам-членам ЄС, які вже мають власні усталені та апробовані механізми регулювання трудових відносин? Крім того, початково європейська інтеграція була зосереджена лише на вирішенні економічних

проблем, подоланні різноманітних перешкод у торгівлі та утворенні єдиного ринку. З огляду на це, вважаємо, що процес формування трудового права Європейського Союзу вимагає окремого дослідження.

Аналіз останніх досліджень. Процес формування правового забезпечення відносин найманої праці тісно поєднаний із етапами розвитку європейського інтеграційного руху. Дати підписання засновницьких договорів Європейських співтовариств, внесення змін до них, рівно ж як і ухвалення певних директив дослідники-правники ототожнюють із етапами становлення та розвитку трудового права ЄС. Послугуючись різними підставами та підтримуючи різноманітні підходи кожен вчений пропонує авторську періодизацію розвитку трудового права ЄС [1, с. 132–143; 2, с. 140–142; 3, с. 98–116; 4, с. 55–67; 5, с. 10–51]. Чимало науковців солідарні у тому, що формування трудового права відбувалося в контексті розвитку соціальної політики Європейського Союзу [6, с. 82; 7, с. 70; 8, с. 243–271].

Постановка завдання. Виникнення та розвиток правового регулювання відносин найманої праці на рівні Європейського Союзу пов'язують із волею держав-членів делегувати частину своїх повноважень у сфері праці органам та інституціям наднаціонального рівня. Характеристика та аналіз процесу формування трудового права ЄС — це основні завдання запропонованої статті.

Виклад основного матеріалу. Початок правового забезпечення найманої праці у Європейському Союзі часто асоціюють із ухваленням трьох засновницьких договорів Європейських співтовариств. Щоправда такий висновок є досить гіпотетичним та умовним. Адже пріоритетність правового регулювання трудових відносин відповідно до цих правових актів була низькою, у порівнянні із економічними завданнями, які були визначальними цілями європейської інтеграції. Наприклад, Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 18 квітня 1951 року не містив жодних положень для регулювання трудових відносин найманої праці [9]. А Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 25 березня 1957 року [10] хоч і передбачав певні норми щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі, загалом мав обмежену сферу застосування (виробництво та реалізація атомної енергії). Саме тому його вплив на становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу незначний.

Найбільш важливі положення, які навіть сьогодні вважають ключовими для трудового права ЄС, були закріплені у Договорі про заснування Європейської економічної спільноти від 25 березня 1957 року [11]. Такі, зокрема, стосувались свободи переміщення працівників та скасування будь-якої дискримінації за національною ознакою щодо найму працівників, винагороди та інших умов праці та зайнятості. Крім цього, згідно з цим Договором покращення умов праці та життя працівників було визнано одним із завдань європейської спільноти. У цьому контексті державам-членам пропонувалось тісно співпрацювати над вирішенням питань у сфері зайнятості, професійного навчання та підвищення кваліфікації, професійної безпеки та охорони здоров'я працівників, соціального партнерства між

найманими працівниками та роботодавцями, а також над удосконаленням трудового законодавства, умов праці та соціального забезпечення. Окремо наголошувалось на запровадженні принципу рівної оплати для чоловіків та жінок за рівну працю.

Водночас, необхідно зауважити, що наведені правові положення були внесені до тексту Договору про заснування Європейської економічної спільноти у контексті забезпечення свободи конкуренції. Зокрема, свобода переміщення працівників тлумачилась як складова свободи вільної конкуренції для роботодавців, і саме у такому контексті вперше було забезпечено її захист [12, с. 5]. Тому фактично виникнення трудового права Європейського Союзу первинно обумовлювалось потребою ринкового регулювання транснаціональної конкуренції з метою управління множинними та різноманітними національними соціальними системами заради їхньої поступової та плавної інтеграції в єдиний ринок [13].

Поступово значення правового регулювання відносин найманої праці на рівні Європейського Союзу зросло. Це було спричинено активним розвитком Європейської спільноти. Економічна інтеграція призвела до усвідомлення необхідності створити та ввести в дію уніфіковані соціальні стандарти. І починаючи із 70-х років ХХ століття було ухвалено чимало важливих директив у сфері найманої праці з питань рівного ставлення, професійної безпеки працівників, консультування та інформування працівників у разі масових вивільнень, захисту прав працівників за умов неплатоспроможності роботодавця чи охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу. Названий період у контексті розвитку трудового права ЄС вважають дуже продуктивним та іменують його часом «гармонізації» правового регулювання [12, с. 5].

Наступний етап розвитку трудового права ЄС припадає на період загальної економічної стагнації, що розпочалась у 80-х роках минулого століття. Тогочасний політичний менеджмент ЄС в умовах незначного економічного зростання та поширення безробіття обирає для вирішення економічних проблем метод дерегуляції трудових відносин та гнучкості трудового права. Усе це, безумовно, не сприяло підвищенню соціальних стандартів захисту працівників. Більше того, чимало проектів директив не отримали належного схвалення компетентних органів, а вирішення відповідних питань було відкладено на багато років. Наприклад, проект так званої директиви Вределінга, названої на честь її автора — голландського соціаліста, а згодом міністра оборони Геркта Вределінга (*Hertk Vredeling*) — стосовно інформації та консультацій працівників компаній не здобув належної підтримки. Як і проект директиви щодо роботи на умовах неповного робочого часу.

Чергове зростання значимості правового забезпечення відносин найманої праці розпочалось із ухваленням Маастрихтського договору у 1992 році [14]. Додатком до Протоколу про соціальну політику цього Договору стала Угода про соціальну політику від 2 лютого 1992 року [15]. На відміну

від Протоколу, цю Угоду підписали лише одинадцять з дванадцяти країн-членів ЄС. Велика Британія відмовилась приєднатися до документу.

За цією Угодою відбулося розширення компетенції Європейського Союзу у сфері найманої праці. Більше того, ця Угода вперше визначила соціальних партнерів як суб'єктів нормотворчого процесу на європейському рівні. До того часу відповідні повноваження визнавалися лише за органами та інституціями ЄС.

Протокол Маастрихтського договору про соціальну політику також передбачив можливість для Великої Британії відмовитись від участі в Угоді, тим самим закріпивши змогу здійснення соціальної політики ЄС двома способами. Перший спосіб гарантував дотримання усіма 12 державами-членами своїх попередніх соціальних зобов'язань. Другий спосіб дозволяв 11 державам-членам (за винятком Великої Британії) реалізовувати політику зайнятості та виробничих відносин відповідно до нової процедури, яка була викладена в Угоді, доданої до Протоколу про соціальну політику. Було погоджено, що Великобританія не буде брати участь у цих процедурах, і не буде зобов'язана їхніми результатами.

Таким чином з 1992 по 1997 роки Європейський Союз у сфері найманої праці здійснював свою політику у двох альтернативних та паралельних напрямках. Відповідно до нових процедур за Протоколом та Угодою про соціальну політику тільки 11 держав-членів підписали Директиву Ради 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 року про європейські робочі ради (1994 р.), Директиву Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року про рамкову угоду щодо батьківської відпустки та Директиву Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC.

Лише у 1997 році новообраний уряд Великобританії вирішив припинити політику відмови від участі в Угоді про соціальну політику від 2 лютого 1992 року, і така була включені до Договору про Європейський Союз від 2 жовтня 1997 року (Амстердамський договір) [16]. Враховуючи наведене, можна ствердити, що небезпека неоднакового розвитку соціальної політики у країнах-членах ЄС була ліквідована.

Новий поштовх у розвитку трудового права Європейського Союзу припадає на кінець 1990-х — початок 2000-х років. Багато проектів правових актів, які були відкладені до кращих часів, нарешті ухвалили. Серед таких Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року щодо Рамкової Угоди про неповну зайнятість, Директива Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк. У 2001 році, після майже 40-літньої боротьби, на найвищому рівні у Німечці у процесі становлення європейського товариства як суб'єкта права було здійснено справжній прорив. А саме, було ухвалено Директиву Ради 2001/86/ЄС від 8 жовтня 2001 року, що доповнює Статут Європейського товариства стосовно залучення працівників. Важливим кроком є також прийняття у 2002 році Європейським Парламентом та Радою Директиви 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників

в Європейському Співтоваристві. А також Директиви Європейського Парламенту і Ради 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 року про зайнятість у тимчасових агенціях найму.

Окрім ухвалення нових директив, відповідний етап розвитку трудового права ЄС характеризується масштабною модернізацією уже чинних правових актів. Зокрема, в оновленій редакції тепер діють Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законів держав-членів щодо колективних звільнень, Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу, Директива Європейського Парламенту і Ради 2008/94/ЄС від 22 жовтня 2008 року про захист працівників у разі банкрутства працедавця та Директива Європейського Парламенту та Ради 2009/38/ЄС від 6 травня 2009 року про утворення європейських робітничих рад і про процедуру інформування працівників та проведення з ними консультацій.

Чималий поступ отримав напрям щодо захисту від дискримінації. У 2000 році Рада ЄС ухвалила Директиву 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної, а також Директиву Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Суттєві зміни було внесено до Директиви Європейського Парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року, що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості.

В той сам час, шукаючи нові рішення для чималої кількості проектів у сфері трудового права Європейська комісія розробила та представила у 2006 році Зелену книгу під назвою «Модернізація трудового права на зустріч викликам ХХІ століття». Документ із такою амбітною назвою нараховував 17 сторінок пропозицій та ініціатив, які б мали допомогти розпочати дебати щодо розвитку трудового права у майбутньому. Водночас, через суттєві недоліки та упущення, які закралась до тексту цього документу, та з огляду на нечіткість перспектив відповідний напрям діяльності Європейської комісії не знайшов свого продовження. Щоправда деякі зауваження Книги є досить відважними та провокаційними. Наприклад, у Зеленій книзі 2006 року йдеться про зростання тенденції щодо зниження динаміки ринку праці та погіршення трудових перспектив для жінок, молоді та людей похилого віку з огляду на жорсткі законодавчі заходи у сфері зайнятості, які уже були реалізовані державами-членами ЄС. А окремі національні заходи, які запроваджувались з метою обійти правовий захист у сфері найманої праці та підвищити рівень зайнятості, натомість посилили ризик сегментування ринку праці. Це особливо стосується нестандартних форм трудового найму, які Європейська комісія асоціює із нестабільною зайнятістю, що повинна бути подолана.

Зелена Книга 2006 року закликає з'ясувати можливість запровадження абсолютно нових правил регулювання трудових відносин на рівні Європейського Союзу, а не намагатися удосконалити чинне правове

регулювання. Її розробники переконані, що немає достатньо аргументів та підстав, щоб з'ясувати, які ж відносини у сфері найманої праці повинні залишитися поза сферою регулювання трудового права ЄС, та які правила вже є непридатними до застосування і підлягають скасуванню. Наведені питання, безумовно, визначають сутнісне наповнення пропозицій Книги та скеровують уповноважені інституції діяти з метою підвищення ролі та значимості трудового законодавства на рівні ЄС, а також застерігають щодо штучного покращення чинного правового регулювання.

Зелена книга 2006 року також закликає до дискусії щодо предмету регулювання трудового права ЄС. А саме, щодо можливості розширення традиційних меж регулювання трудового права за рахунок включення до його предмету окремих аспектів трудових відносин самозайнятих осіб.

Більше того, Зелена книга 2006 року звертає увагу на потребі закріпити універсальне європейське поняття «працівника». Такий крок допоможе подолати вузький національний підхід до розуміння цього терміну і, як наслідок, виключення значної частини традиційних трудових відносин з під сфери дії трудового права ЄС.

Із набранням чинності Лісабонським договором пов'язують наступний етап у розвитку трудового права Європейського Союзу. Договір про Європейський Союз, а також Договір про функціонування Європейського Союзу, з яких власне і складається Лісабонський договір, є правовими основами Європейського Союзу [17]. Так, Договір про ЄС містить основні та концептуальні положення щодо статусу Європейського Союзу. Натомість Договір про функціонування ЄС окреслює повноваження його органів та інституцій шляхом визначення сфер регулювання, розмежування компетенції та встановлення підстав відповідальності ЄС.

Засадничі положення сучасного трудового права Європейського Союзу визначені розділом X «Зайнятість» та розділом XI «Соціальна політика» Договору про функціонування ЄС. А найбільш значимою для трудового права ЄС вважається стаття 153 цього Договору. Зокрема, у ній визначено загальні правила щодо ухвалення правових актів ЄС з питань найманої праці та наведено сфери гармонізації індивідуального трудового законодавства країн-членів ЄС. Однак значна частина колективно-трудова відносин залишилась поза сферою регулювання ЄС. Йдеться, насамперед, про відсутність єдиних правил ЄС щодо реалізації права на об'єднання, права на страйк та права застосовувати локаут.

Важливими для регулювання трудових відносин на рівні ЄС є також положення статей 45–48 ДФЄС, які стосуються реалізації свободи вільного руху працівників, а також статті 157, яка закріплює принцип рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість.

Крім цього, Лісабонська угода надала юридичної сили Хартії основоположних прав Європейського Союзу, в якій закріплюються основні трудові стандарти. Відтак, Хартія стала частиною первинного законодавства ЄС, що безумовно виводить трудове право на наступний етап у розвитку.

Сьогодні трудове право Європейського Союзу постало перед новими викликами. Серед них виникнення та активне поширення новітніх форм зайнятості (наприклад, трудові договори з нульовим робочим часом та платформи для надання послуг (як от Uber), а також старіння населення у поєднанні зі зміною міграційних моделей. Усе це у підсумку посилює тиск на внутрішньодержавні системи соціального забезпечення та небажання національних урядів збільшувати гарантії захисту найманих працівників. Нездатність політики «flexicurity» гарантувати створення нових робочих місць через дерегуляцію ринку праці, що супроводжується одночасним соціальним забезпеченням працівників, рівно ж як і посилення мобільності робочої сили, що надходить від нових держав-членів, у пошуку кращого життя, змушує Європейський Союз впроваджувати заходи, які спрямовані на боротьбу із очікуваним та прогнозованим соціальним туризмом.

Висновки. Подальший розвиток трудового права ЄС важко передбачити, адже розширення європейських інтеграційних процесів ускладнює політичний компроміс, що є обов'язковою складовою у контексті вирішення соціальних питань. Саме тому, часто пропонуючи ті чи інші рішення правових питань, компетентні органи ЄС керуються не доцільністю запровадження механізмів захисту прав, а потребою висвітлити свою діяльність позитивно з огляду на політичні поступки, що опосередковують нормотворчу діяльність на рівні ЄС. Та пропри це, сталий розвиток правового регулювання відносин найманої праці, згідно з Лісабонською угодою, все ж визнається необхідною складовою для розширення євроінтеграційних процесів та майбутнього ефективного функціонування Європейського Союзу. А розвиток внутрішнього ринку ЄС вважають невіддільним від ефективного правового забезпечення трудових відносин. На цьому, зокрема, неодноразово наголошував Суд Європейського Союзу у своїх рішеннях [18, с. 130–133]. Вочевидь названа позиція Суду ЄС переважить решту підходів щодо майбутнього трудового права ЄС. Тобто, розширення меж правового регулювання відносин найманої праці на наднаціональному рівні у Європі триватиме.

Література:

1. Егорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право / К. Н. Егорова. — Москва, 2013. — 174 с.
2. Кашкин С. Ю. Основные этапы развития трудового права ЕС / С. Ю. Кашкин // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. — 2008. — Вып. 2. — С. 140–142.
3. Клаувэрт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза / С. Клаувэрт; пер. А. В. Плих // Правоведение. — 2002. — № 1 (240). — С. 98–116.
4. Коротаева А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. ... канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения/ А. М. Коротаева. — Пермь, 2011. — 180 с.

5. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т. А. — Издательство “Проспект”, 2015. — 544 с.
6. Дарморіс О. М. Основные этапы становления и развития трудового права ЕС / О. М. Дарморіс // Митна справа: Науково-аналітичний журнал з питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності. — № 3 (63). — травень-червень, 2009. — С. 77–82.
7. Борута І. Трудове право ЄС : уавчальний посібник / І. Борута, Г. І. Чанишева — К.: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. — 91 с.
8. Sutcliffe F. Labour and Social Law in EC / F. Sutcliffe // European business law, 1996. — P. 243–272.
9. Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 18 квітня 1951 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_026
10. Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 25 березня 1957 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_027
11. Договір про заснування Європейської економічної спільноти від 25 березня 1957 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217
12. Thüsing Gregor European Labour Law. — Published by Verlag C. H. Beck oHG, Wilhelmstrafie 9, 80801 Munchen, Germany; Co-published by Hart Publishing, 16C Worcester Place, Oxford, OXI 2JW, United Kingdom; Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Waldseestrafie 3-5, 76530 Baden-Baden, Germany; Published in North America (US and Canada) by Hart Publishing, c/o International Specialized Book Services, 930 NE 58th Avenue, Suite 300, Portland, OR 97213-3786, USA. 2012.- 209 p.
13. Giubboni Stefano The rise and fall of EU labour law // European Law Journal. Volume 24, Issue 1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eulj.1223>
14. Договір про Європейський Союз від 7 лютого 1992 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029
15. The Agreement on Social Policy [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/agreement-on-social-policy>
16. Договір про Європейський Союз від 2 жовтня 1997 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19971002
17. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06
18. Siofa O’Leary Employment law at the European Court of Justice: Judicial structures, policies and processes. Hart Publishing, Oxford, 2002.- 316 p.

References:

1. Ehorova K.N. Osnovy trudovoho prava Evropejskoho Soiuz: dyss. kand. iur. nauk: spets. 12.00.10 Mezhdunarodnoe pravo; Evropejskoe pravo / K.N. Ehorova.- Moskva, 2013. — 174 s.
2. Kashkyn S. Yu. Osnovnye etapy razvytyia trudovoho prava ES /S. Yu. Kashkyn // Zhurnal zarubezhnoho zakonodatel'stva y sravnytel'noho pravovedeniya. — 2008. — Vyp. 2. — S. 140-142.
3. Klauvert S. Vlyiane sotsyal'nykh partnerov Evropejskoho Soiuz na razrabotku trudovoho prava Evropejskoho Soiuz / S. Klauvert; per. A. V. Plykh // Pravovedeniye. — 2002. — № 1 (240). — S. 98-116.
4. Korotaeva A.M. Trudovoe pravo Evropejskoho Soiuz: analiz s pozytsiy rossyjskoj y zapadnoj iurydycheskykh doktryn: dyss. kand. iur. nauk: spets. 12.00.05 Trudovoe pravo; pravo sotsyal'noho obespecheniya/ A.M. Korotaieva.- Perm', 2011. — 180 s.
5. Postovalova T. A. Trudovoe pravo Evropejskoho soiuz: teoriya y praktyka / Postovalova T. A. — Yzdatel'stvo —Prospekt, 2015. — 544 s.
6. Darmoris O. M. Osnovnye etapy stanovleniya y razvytyia trudovoho prava ES / O. M. Darmoris // Mytna sprava: Naukovo-analitychnyj zhurnal z pytan' mytnoi spravy ta zovnishn'oekonomichnoi diial'nosti. — № 3 (63). — traven'-cherven', 2009. — S. 82 — S. 77-82.
7. Boruta I. Trudove pravo YeS: Navchal'nyj posibnyk / I. Boruta, H.I. Chanysheva — K.: IMV KNU imeni Tarasa Shevchenka, 2004. — 91 c.
8. Sutcliffe F. Labour and Social Law in EC / F. Sutcliffe // European business law, 1996. — R. 243-272.
9. Dohovir pro zasnuvannia Yevropejs'koho ob'iednannia vuhillia ta stali vid 18 kvitnia 1951 roku [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_026
10. Dohovir pro zasnuvannia ievropejs'koho spivtovarystva z atomnoi enerhii vid 25 bereznia 1957 roku [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_027
11. Dohovir pro zasnuvannia Yevropejs'koi ekonomichnoi spil'noty vid 25 bereznia 1957 roku [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217
12. Thüsing Gregor European Labour Law. — Published by Verlag C. H. Beck oHG, Wilhelmstrafie 9, 80801 Munchen, Germany; Co-published by Hart Publishing, 16C Worcester Place, Oxford, OXI 2JW, United Kingdom; Nomos Verlagsgesellschaft mbH 8c Co. KG, Waldseestrafie 3-5,76530 Baden-Baden, Germany; Published in North America (US and Canada) by Hart Publishing, c/o International Specialized Book Services, 930 NE 58th Avenue, Suite 300, Portland, OR 97213-3786, USA. 2012.- 209 r.
13. Giubboni Stefano The rise and fall of EU labour law // European Law Journal. Volume 24, Issue 1 [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eulj.1223>
14. Dohovir pro Yevropejs'kyj Soiuz vid 7 liutoho 1992 roku [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029

15. The Agreement on Social Policy [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/agreement-on-social-policy>
16. Dohovir pro Yevropejs'kyj Soiuz vid 2 zhovtnia 1997 roku [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19971002
17. Konsolidovani versii Dohovoru pro Yevropejs'kyj Soiuz ta Dohovoru pro funktsionuvannia Yevropejs'koho Soiuzu z protokolamy ta deklaratsiiamy [Elektronnyj resurs]. — Rezhym dostupu: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06
18. Siofa O'Leary Employment law at the European Court of Justice: Judicial structures, policies and processes. Hart Publishing, Oxford, 2002.- 316 p.