

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38717 от 22 января 2010 г.

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов

Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор

Герасимова Е.С., к.ю.н.

Гладков Н.Г., к.ю.н.

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Леонов А.С., к.ю.н.

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Орловский Ю.П., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., к.ю.н., доцент

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Хохрякова О.С., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Бельх В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция: Калинина Е.С., Лаптева Е.А.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс: «Роспечать» — 37239;

«Объединенный каталог» — 91910

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. — 8,0. Усл. печ. л. — 8,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221-3295. Цена свободная.

Номер подписан в печать 24.01.2018.

Номер вышел в свет 22.03.2018.

Издательская группа «Юрист», 2018

В НОМЕРЕ:

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

ЛИНЕЦ А.А. «Трудовое право и поведенческая экономика» как сфера исследования (Часть 1)	3
КОРСАНЕНКОВА Ю.Б. Межотраслевой характер экономической функции трудового права и ее содержание	6

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

КОТОВА С.И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение	10
--	----

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ТОМАШЕВСКИЙ К.Л. Цифровая экономика и нововведения в регулировании трудовых отношений в IT сфере в Республике Беларусь	14
ТУМАНОВ А.А. Информирование работника с помощью электронных ресурсов работодателя	18

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

БОНДАРЕНКО Э.Н. О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте	21
--	----

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

ЗОРИНА О.О. Тепло ли тебе, работник?	24
--	----

ОПЛАТА ТРУДА

ХНЫКИН Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения	28
--	----

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

СУХАРЕВ А.Е. Трудовой статус руководителя организации при рассмотрении корпоративных споров, связанных с управлением процессом труда	33
АЛЕКСЕЕВ С.В., БАРИЕВ М.М., ВАННЕР В.П. Дополнительные меры социальной поддержки спортсменов, предоставляемые работодателем	37
АБДУЛЛАЕВА Э.Т. Стимулирование и поощрение труда пожилого населения	41

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

МАЧУЛЬСКАЯ Е.Е. Принудительный труд в современных условиях: позиция комитета экспертов МОТ	44
НАЗМЕТДИНОВ Р.Р. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в США, Великобритании и Российской Федерации	47
ПИЛИПЕНКО Н.С., ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО А.В. Правоприменение в сфере урегулирования трудовых споров в Республике Беларусь и за рубежом	51
ИМРАНОВА Л.Ф. Общие положения заключения трудового договора по законодательству Китайской Народной Республики: правовой анализ	54
ГИЛЕВА Н.В., КИРЮЩЕНКОВ М.И. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года и совершенствование трудового законодательства	58

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Куренной А.М.	62
--------------------	----

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук.

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

Цифровая экономика и нововведения в регулировании трудовых отношений в IT сфере в Республике Беларусь

Томашевский Кирилл Леонидович,
профессор кафедры трудового и хозяйственного права
Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»,
кандидат юридических наук, доцент
k_tomashevski@tut.by

В настоящей статье исследуются актуальные направления воздействия цифровой экономики на социально-трудовую сферу на примере Беларуси и России. Особое внимание автором уделено нововведениям в регулировании соглашений о неконкуренции и мерам по недопущению переманивания персонала в IT сфере, введенным в Республике Беларусь в 2018 году.

Ключевые слова: цифровая экономика, IT сфера, соглашение о неконкуренции, работник.

The Digital Economy and Novelties in Regulation of Labor Relationships in the IT Sector in the Republic of Belarus

Tomashevski Kirill L.
Professor of the Department of Labor and Business Law
of the Educational Institution of the Federation of Trade Unions
of Belarus "International University MITSO"
Candidate of Legal Sciences, Assistant Professor

This article examines the current trends of the impact of the digital economy on the social and labor sphere on the example of Belarus and Russia. The author pays special attention to innovations in the regulation of non-competition agreements and measures to prevent staff recruitment in the IT sphere introduced in the Republic of Belarus in 2018.

Keywords: digital economy, IT sphere, non-competition agreement, employee.

Цифровая экономика (интернет-экономика, веб-экономика, digital economy) в самом упрощенном и лаконичном изложении понимается как система экономических и иных социальных отношений, основанных на использовании цифровых технологий. Не вдаваясь в дискуссии об этом термине, возьмем данную дефиницию за точку отсчета в данной статье.

Цифровая экономика — это уже не будущее, а настоящее XXI века, и она, несомненно, отражается на специфике трудовых отношений, которые в большинстве своем уже немыслимы без автоматизации, компьютеризации рабочих мест, их большей гибкости, мобильности, передачи данных посредством Интернета и иных телекоммуникационных технологий.

Процесс перехода Республики Беларусь к цифровой экономике был отражен в Государственной программе развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 23.03.2016 № 235 (ред. от 21.12.2017)¹. Для сравнения отметим, что Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» была утверждена и в России 28 июля 2017 г. и в ее развитие

принят ряд плановых документов, в том числе План мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 18.12.2017².

Белорусская программа принималась для обеспечения развития в Республике Беларусь информационно-коммуникационных технологий (далее — ИТ) и их эффективного применения во всех сферах и отраслях. Целью данной программы выступает совершенствование условий, содействующих трансформации сфер человеческой деятельности под воздействием ИТ, включая формирование цифровой экономики, развитие информационного общества и совершенствование электронного правительства.

Для сферы трудовых отношений наиболее ценным и значимым является решение прежде всего двух задач формирования в Республике Беларусь цифровой экономики, а именно развитие человеческого капитала, а также развитие электронной (дистанционной) занятости.

В целях формирования условий, содействующих становлению информационного общества на основе развития человеческого капитала и широкого внедрения элементов

¹ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 01.04.2016. 5/41866.

² URL: <http://static.government.ru/media/files/P7L0vHUjwVJPINcHrMZQqEEeVqXACwXR.pdf>

электронного обучения, в Беларуси разработан ряд новых образовательных стандартов, планов и программ подготовки специалистов в области IT, созданы информационная система электронного зачисления в учреждения высшего образования, информационные сервисы для обеспечения взаимодействия учреждений образования, органов управления и населения.

Далее в статье подробнее коснемся нововведений в законодательной базе формирования цифровой экономики в Беларуси, а также нескольких социально-экономических и юридических вопросов, непосредственно касающихся IT сферы и трудовых отношений.

Декрет о цифровой экономике: основные новеллы и их социально-трудовые последствия

В конце 2017 г. в Республике Беларусь был принят один из «революционных» декретов Президента Республики Беларусь, который напрямую связан с цифровой экономикой. Хотя сфера его действия распространена пока на организации — резиденты Парка высоких технологий (далее — ПВТ), но, как было озвучено премьер-министром Беларуси Андреем Кобяковым 2 февраля 2018 г. в г. Алматы на пленарном заседании международного форума «Цифровая повестка в эпоху глобализации», она может быть расширена в рамках внутреннего рынка Беларуси. А. Кобяков заявил: «Мы просто попытались урегулировать отношения по основным инструментам — технологии блокчейн, майнинга, использованию криптовалют. Но еще раз подчеркиваю, мы это делаем в рамках регуляторной площадки, то есть Парка высоких технологий. Естественно, если там будет что-то серьезное получаться, то мы будем решать, как это реализовывать и на своем внутреннем рынке»³.

Декрет Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики»⁴ вступил в силу с 28 марта 2018 г. (далее — Декрет № 8). Он принят в целях развития ПВТ, инновационной сферы и построения современной цифровой экономики в Республике Беларусь. Декрет № 8 разрешил юридическим лицам владеть токенами и с учетом особенностей, установленных этим же документом, совершать следующие операции: через резидента ПВТ, осуществляющего соответствующий вид деятельности, создавать и размещать собственные токены в Республике Беларусь и за рубежом; хранить токены в виртуальных кошельках; через операторов криптоплатформ, операторов обмена криптовалют, иных резидентов ПВТ, осуществляющих соответствующий вид деятельности, приобретать, отчуждать токены, совершать с ними иные сделки (операции). Ряд прав в отношении оборота криптовалют предоставлен и физическим лицам. Декрет № 8 продлевает специальный правовой режим ПВТ до 2049 г., сохраняя при этом беспрецедентные для нашего региона налоговые льготы, среди которых следует отметить освобождение от налога на прибыль и НДС, низкое налогообложение доходов работников (по ставке 9% вместо 13%). Резидент ПВТ уплачивает лишь 1% от выручки, причем не в бюджет, а администрации ПВТ. Кроме этого, с принятием Декрета № 8 в Беларуси появляются новые преференции для ПВТ и его резидентов: возможность безналоговой закупки на иностранных площадках рекламы, лицензий, облачных сервисов и других востребованных IT-бизнесом услуг⁵.

³ URL: <http://www.belta.by/economics/view/kobjakov-zadacha-ispolzovat-kriptovaljuty-vo-vnutrennem-oborote-v-belarusi-nestavitsja-287600-2018/>

⁴ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 27.12.2017. 1/17415.

⁵ См.: Веремеев А. Беспрецедентные нововведения для ПВТ // Юрист. 2018. № 1. С. 28–30.

Правда, в белорусских СМИ стала активно обсуждаться социальная проблема последствий создания подобного рода «офшора», которые уже проявляются в последние годы: как вышеуказанные преференции, которые приводят к существенному расслоению в оплате труда IT-специалистов из ПВТ, получающих в среднем 1785 USD⁶, и иных работников со средней в Беларуси зарплатой до 500 USD (по официальным данным Белстата, 995 руб. и 30 копеек в декабре 2017 г.⁷) соотносятся с идеей социального государства и социальной справедливостью? Вопрос риторический.

Помимо вышеуказанных правовых механизмов, связанных с использованием в ПВТ технологий реестра блоков транзакций (блокчейн) и развитием рынка криптовалют, Декретом № 8 предусмотрен также ряд новаций в регулировании трудовых отношений в IT-сфере, а именно легализована возможность включать в трудовые договоры (контракты) условия и (или) заключать соглашения о неконкуренции с работниками компаний — резидентами ПВТ, а также устанавливать меры гражданско-правовой ответственности за «переманивание» работников из этих компаний в конкурирующие организации. Остановимся на этих новациях подробнее.

Санкции за «переманивание» работников из ПВТ

Согласно подп. 5.5 п. 5 Декрета № 8 резидентам ПВТ предоставлено право заключать между собой и (или) с третьими лицами соглашение, предусматривающее обязанность одной стороны возместить другой стороне по ее требованию убытки и (или) уплатить предусмотренную таким соглашением неустойку в случае совершения одной стороной или ее аффилированным лицом действий, имевших результатом прекращение трудовых отношений между другой стороной и ее работником (работниками) и установление трудовых отношений между таким работником (такими работниками) и первой стороной или ее аффилированным лицом.

Понятие «аффилированные лица» в самом Декрете № 8 не раскрывается, а дается в Законе Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-XII (ред. от 15.07.2015, с изм. от 17.07.2017) «О хозяйственных обществах». Уместно напомнить, что в соответствии с ч. 1 ст. 56 указанного Закона аффилированными лицами хозяйственного общества признаются физические и юридические лица, способные прямо и (или) косвенно (через иных физических и (или) юридических лиц) определять решения либо оказывать влияние на их принятие хозяйственным обществом, а также юридические лица, на принятие решений которыми хозяйственное общество оказывает такое влияние. В той же статье Закона перечислены 10 категорий лиц, которые являются аффилированными лицами хозяйственных обществ.

По существу в подп. 5.5 п. 5 Декрета № 8 резидентам ПВТ предоставлено право заключать между собой и (или) с третьими лицами непоименованную в гражданском праве сделку, направленную на установление договорной ответственности на случай злоупотреблений одним субъектом гражданского оборота в отношении другого в части «переманивания» к себе работников, ранее работавших в конкурирующих IT компаниях.

При этом санкциями за такие действия могут выступать меры гражданско-правовой ответственности в форме воз-

⁶ URL: <https://salaries.dev.by>

⁷ Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь с 1991 по 2017 год // URL: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/sotsialnaya-sfera/trud/operativnaya-informatsiya_8/zarabotnaya-plata/

мещения убытков и (или) уплаты предусмотренной таким соглашением неустойки. Поскольку доказать размер убытков в описанной ситуации представляется достаточно сложным, то можно предположить, что на практике будет более широко использоваться такая мера гражданско-правовой ответственности, как штрафная неустойка.

Особенность применения этой неустойки по нормам Декрета № 8 выражается в том, что согласно подп. 5.7 п. 5 того же Декрета по соглашению сторон резидентам ПВТ разрешено предусматривать в договорах между собой и (или) с третьими лицами **любой размер неустойки**, в том числе больший по сравнению с установленным законодательством (на данный момент подобная неустойка применительно к описанному правонарушению законодательством не установлена). При этом размер неустойки, согласованный сторонами, *не может быть уменьшен судом*, за исключением случая, когда явно несоразмерная неустойка была недобросовестно навязана стороне договора, не имевшей реальных возможностей влиять на содержание договора.

Вышеуказанная норма подп. 5.7 п. 5 Декрета № 8 открывает широкие возможности к установлению в договорном порядке достаточно высоких размеров неустойки в качестве санкций за «переманивание» сотрудников из компаний — резидентов ПВТ, их аффилированных лиц третьими сторонами. Практическая проблема состоит в том, что такими высокими неустойками косвенно будет ограничиваться и право ИТ-специалиста на труд, в особенности свобода расторжения трудового договора по его инициативе. Полагая, что нормы подп. 5.5 и 5.6 п. 5 Декрета № 8 не должны исключать возможность расторжения трудового договора по желанию или по требованию работника согласно ст. 40 и 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), хотя и могут быть формальным препятствием для трудоустройства в конкурирующую ИТ-компанию в течение заранее согласованного между сторонами срока.

Соглашения (пакты) о неконкуренции

В соответствии с подп. 5.6 п. 5 Декрета № 8 резидентам ПВТ предоставлено право заключать с работником соглашение, в соответствии с которым работник добровольно (за установленную соглашением компенсацию) принимает на себя обязательство в течение определенного таким соглашением срока не заключать трудовых и (или) гражданско-правовых договоров с третьими лицами, являющимися конкурентами этого резидента ПВТ, а также обязуется не осуществлять самостоятельно конкурирующую предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, не выступать учредителем (участником) организации, являющейся конкурентом этого резидента ПВТ, не выполнять функции ее руководителя, не выступать членом ее коллегиального органа управления.

Подобные условия или соглашения, длительное время используемые в некоторых зарубежных странах, именуются **пактами о неконкуренции**⁸. До принятия Декрета № 8 подобное условие не регулировалось законодательством Республики Беларусь. Поскольку оно в большинстве случаев ухудшало правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде, то это давало основания для признания подобных условий недействительными (по п. 1 ч. 1 ст. 23 ТК).

Кроме того, соглашения о неконкуренции, на наш взгляд, ограничивают правоспособность и дееспособность

лица, что запрещено ст. 21 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК): «Никто не может быть ограничен в правоспособности и дееспособности иначе как в случаях и порядке, установленных законом». О неправомерности подобных соглашений и условий о неконкуренции как по белорусскому, так и по украинскому законодательству неоднократно писали ученые-юристы⁹.

Учитывая то, что временные декреты Президента имеют силу закона в Республике Беларусь, то, вероятно, этот случай ограничения право-дееспособности можно расценить как исключение из правила ст. 21 ГК. Соответственно, после вступления в силу Декрета № 8 резиденты ПВТ получат легальную возможность широко применять соглашения о неконкуренции как с ранее принятыми работниками, так и вновь принимаемыми на работу. Можно предположить, что на практике установление условия о неконкуренции с ранее принятыми работниками будет осуществляться нанимателями из числа резидентов ПВТ по правилам ст. 32 ТК, то есть как изменение существенных условий труда. Заметим, что, строго говоря, в данном случае имеет место введение нового дополнительного условия (условий) трудового договора и руководствоваться в данном случае следует частью 4 ст. 19 ТК, то есть вносить изменения в трудовой договор с согласия сторон.

Положительно стоит оценить и норму Декрета № 8 о минимальном размере компенсации, выплачиваемой работнику, с которым заключено соглашение о неконкуренции, и срок действия подобного ограничения на трудоустройство в конкурирующие компании. Так, заключение указанного соглашения между резидентом ПВТ и его работником допускается в случае, если резидентом ПВТ предоставляется работнику *плата за соблюдение названного обязательства в размере не менее одной трети среднемесячного заработка этого работника за последний год работы, уплачиваемая за каждый месяц соблюдения такого обязательства после прекращения трудовых отношений, и срок данного обязательства не превышает одного года после прекращения трудовых отношений между резидентом ПВТ и его работником*. В соглашении должны быть определены территориальные границы этого обязательства, конкретный вид деятельности, в отношении которого оно принимается, ответственность за нарушение соглашения.

Из вышеуказанной нормы остается пока неясной правовая природа этой «платы» (включается ли она в заработную плату в качестве доплаты либо носит характер гарантии или компенсации). Вероятно, данная выплата носит характер доплаты, поскольку наниматель ее выплатой не обеспечивает предоставления работнику права, а, наоборот, компенсирует их ограничение. Вряд ли ее можно расценить и как компенсацию, поскольку ее выплатой наниматель не компенсирует работнику никаких понесенных им расходов. Нельзя ее отнести и к стимулирующим и поощрительным выплатам (надбавкам и премиям) с учетом ее целевого назначения.

Для сравнения отметим, что в ст. 29 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23.11.2015 (далее — ТК Казахстана), вступившего в силу с 1 января 2016 г., работодателям гораздо шире разрешено использовать соглашения (ус-

⁸ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов. М. : Норма, Инфра-М, 1998. С. 61.

⁹ См. подробнее: Томашевский К.Л., Войтик А.А. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов). Минск : Дикта, 2003. С. 57 ; Рим О. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : монографія. Тернопіль : Терно-граф, 2012. С. 67–103.

ловия) о неконкуренции¹⁰. Во-первых, в Казахстане такое право предоставлено всем работодателям, а не только резидентам ПВТ, как в Беларуси. Во-вторых, предмет договора о неконкуренции сформулирован в Казахстане гораздо шире: это обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю, тогда как в Беларуси речь идет о вполне конкретных действиях — трудоустройство в конкурирующую компанию в период трудовой деятельности и не более чем в течение года после увольнения и не осуществление в эти же сроки конкурирующей предпринимательской деятельности. В-третьих, в ч. 2 ст. 29 ТК Казахстана говорится о возможном установлении компенсации на период действия этого условия и не закреплена ее минимальный размер, тогда как по Декрету № 8 такая компенсация должна выплачиваться работнику, причем ее минимальный размер четко законодательно определен.

По трудовому праву Германии в трудовых договорах между работодателями и работниками также допустимо установление условий о неконкуренции, но с двумя ограничениями: на срок не более двух лет и с размером компенсации работнику не менее 50% от его заработной платы¹¹. Как видим, разработчики Декрета № 8 учли передовой зарубежный опыт.

Заключение

В заключение статьи в качестве общего вывода отметим то, что ограниченная сфера использования соглашений (условий) о неконкуренции, внедряемая в Беларуси в IT-сфере,

с достаточно продуманным и заимствованным из экономически развитых стран правовым механизмом, гарантирующим разумные ограничения работников в трудоустройстве в конкурирующие компании (с максимальным сроком в один год и минимальной компенсацией, выплачиваемой дополнительно к заработной плате), в целом отвечает целям, в которых принимался Декрет № 8. Апробированный в IT-сфере опыт по применению пактов о неконкуренции в будущем может быть использован как в других отраслях экономики Беларуси, так и учтен российским законодателем.

Вместе с тем государству, провозгласившему себя в Конституции социальным, в XXI веке не стоит выстраивать особые привилегированные условия только для программистов и иных работников IT-сферы. Лучше использовать более мягкие механизмы стимулирования цифровизации национальной экономики без косвенной дискриминации в оплате труда иных категорий работников, не занятых непосредственно в IT-сфере.

Литература

1. Венедиктов С.В. Трудовое право в странах Европы : учебник / С.В. Венедиктов, Г.О. Спицина. Київ : Ніка-Центр, 2017. 184 с.
2. Веремеев А. Беспрецедентные нововведения для ПВТ / А. Веремеев // Юрист. 2018. № 1. С. 28–30.
3. Евразийское трудовое право : учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др. ; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М. : Проспект, 2017. 496 с.
4. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. М. : Норма, Инфра-М, 1998. 263 с.
5. Рим О. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : монографія / О. Рим. Тернопіль : Терно-граф, 2012. 160 с.
6. Томашевский К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов) / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. Минск : Дикта, 2003. 672 с.

¹⁰ Евразийское трудовое право : учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др. ; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М. : Проспект, 2017. С. 283.

¹¹ Венедиктов С.В., Спицина Г.О. Трудовое право в странах Европы : учебник. Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 85.