

УДК 341.174(4):349.2

Форманюк Вікторія Василівна

кандидат юридичних наук, доцент, доцент

кафедри права Європейського Союзу та порівняльного правознавства

Національного університету «Одеська юридична академія»

ТРУДОВЕ ПРАВО В СИСТЕМІ ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Постановка проблеми. На сучасному етапі вивчення стандартів Європейського союзу в області застосування праці представляє особливий актуальний інтерес. По-перше, це пояснюється специфікою Європейського Союзу, що відрізняє його від міжнародних організацій класичного типу. По-друге, незважаючи на те, що Україна не є членом Європейського Союзу, зазначені стандарти представляють для України інтерес через те, що відповідні норми Європейського Союзу підлягають застосуванню на даний момент в 28 державах, рівень економічного розвитку та правова система кожної з яких різні. Таким чином, ці стандарти спочатку проходять серйозну перевірку на ступінь їх ефективності та життєздатності на практиці в різних умовах. По-третє, географічне положення, а також взаємні економічні інтереси України і Європейського союзу обумовлюють необхідність ведення ними активного діалогу. На сучасному етапі одним з напрямків такої співпраці є зближення законодавства України і Європейського Союзу в різних сферах. Таке зближення неминуче має охоплювати і сферу праці.

Стан дослідження теми. Питання трудового права ЄС досліджують у своїх роботах науковці: Н. Болотіна, У. Байройтер, В. Дойблер, А. Зіденберг, С. Іванов, І. Кисельов, Р.-Ж. Коломер, П. Калініченко, С. Кашкін, Р. Ребхан, Л. Хоффманн, та ін. Водночас питання становлення та розвитку трудового права Європейського Союзу ще не були предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права.

Мета статті. Мета дослідження даної теми полягає в тому, щоб за допомогою комплексного аналізу найбільш важливих норм, які регулюють суспільні відносини з приводу праці в Європейського Союзу: а) визначити об'єктивні передумови становлення та розвитку трудового права Європейського

Союзу, б) визначити основні фактори, які вплинули на становлення та розвиток європейського трудового права, в) розкрити сутність та особливості цього правового явища, г) проаналізувати зміст основних інститутів трудового права ЄС.

Виклад основного матеріалу. На даний момент в науці не існує єдиної думки з питання про те, чи склалося трудове право Європейського Союзу як самостійна галузь.

Вчені, як правило, оперують терміном «європейське трудове право» (уточнюючи при цьому, що мова йде про право Європейського Союзу) або безпосередньо терміном «трудове право Європейського союзу» [1, с. 13-15]. Однак обидва терміни не згадуються ні в установчих договорах Європейського Союзу, ні в інших правових актах, ні в правозастосовних документах. Зокрема, даними термінами не оперують Суд ЄС та генеральні адвокати. І, тим не менш, квінтенсію цієї позиції дає С.Ю. Кашкін. Він зазначає, що за останні роки в результаті активної політики Європейського Союзу в соціальній сфері, склалася стійка, цілісна галузь права Європейського Союзу – трудове право Європейського союзу, яке володіє автономністю функціонування [2, с. 136]. Трудове право Європейського союзу являє собою сукупність норм, що регулюють трудові відносини працівників з роботодавцями та інші тісно пов'язані з ними відносини, які визначають права і обов'язки з приводу праці шляхом гармонізації та уніфікації норм національного законодавства держав-членів ЄС. Звідси виходить, що терміни «трудове право Європейського Союзу» та «європейське трудове право» суто доктринальні.

Останнім часом спостерігаються випадки використання термінів «соціальне право ЄС» і «право зайнятості ЄС». Так, один із відомих дослідників у сфері європейського правознавства назвав одну

зі своїх книг «Право зайнятості Європейського співтовариства», а в одному зі своїх висновків генеральний адвокат Р.-Ж. Коломер пише, що соціальне право Європейського Союзу на перший погляд здається архіпелагом, який складається з незв'язаних між собою островів. Однак він зауважує, що зв'язок між ними все-таки є і його не можна не приймати до уваги [3].

Торкаючись тільки термінології, можна констатувати, що термін «трудове право Європейського Союзу» виявляється найбільш вдалим. Він чітко ідентифікує те явище, про яке йдеться, відбиваючи його істотні аспекти.

Але даний висновок ще не є підставою для позитивної відповіді на питання про те, чи склалося трудове право Європейського Союзу як самостійна галузь. Справа в тому, що багато вчених дотримуються думки, що Європейський Союз все-таки має дуже невелику компетенцію у сфері регулювання відносин з праці. Наприклад, В.І. Дойблер пише, що, не дивлячись на безліч актів та судових рішень, прийнятих у рамках Європейського союзу, 95% всіх запитань трудового права та права соціального забезпечення, як і раніше, вирішуються на національному рівні [4, с. 103]. Є і ще один аргумент не на користь існування такої галузі – це відсутність єдиного уніфікованого понятійного апарату. Правові акти Європейського Союзу, оперуючи юридичними термінами, в більшості випадків для визначення їх змісту відсилають до національного законодавства. Зокрема, центральне поняття індивідуального трудового права «працівник» досі не має єдиної легальної дефініції в праві Європейського Союзу. Воно розвивалося в практиці Суду ЄС, однак і Суд ЄС ніколи не виходив з єдиного поняття працівника. І, тим не менш, спостерігаються й зворотні тенденції: у 2006 р. Комісією Європейського Союзу була представлена Зелена книга сучасного трудового права в XXI ст. Її цілями були ініціація суспільної дискусії з трудо-правових питань та визначення тенденцій розвитку спільного ринку праці. Зокрема, однією з пропозицій є пропозиція про створення єдиного поняття «працівник», яке охоплювало б також частину нетипових договорів про працю. І хоча дана пропозиція викликала безліч дискусій у науковому середовищі, У. Байройтер обґрунтовано називає такий крок кроком до формування єдиного трудового права Європейського Союзу, проте ставить все ж під сумнів наявність такої компетенції у Європейському Союзі [5, с. 150]. У той же час Р. Ребхан зазначає, що така компетенція може все-таки бути обґрунтованою. Як приклад він наводить сферу суспільних відносин, що стосуються захисту прав працівників при припиненні трудового договору. З одного боку, компетенції безпосередньо в даній сфері у

Європейському Союзі не має. З іншого боку, сама по собі норма, яка містить єдине визначення поняття працівника не регулювала б безпосередньо відносини з припинення трудового договору [6, с. 5]. Однак на даний момент дискусія щодо введення єдиного поняття «працівник» припинилась. Перш за все через те, що Комісія Європейського Союзу поки не робить будь-яких активних кроків з метою реалізації даної пропозиції.

З урахуванням усіх суперечливих тенденцій можна зробити наступний висновок. На даному етапі розвитку права Європейського Союзу, ми можемо говорити не про самостійну і сформовану галузь права, а скоріше про певний комплекс норм, обсяг яких постійно збільшується. Також маємо те, що він досі спирається переважно на національне законодавство держав-членів Європейського Союзу. Але з іншої сторони, явно має і зворотну тенденцію, яка потенційно свідчить про появу самостійної галузі в найближчому майбутньому. У зв'язку з цим термін «трудове право Європейського Союзу» вживається в рамках цього дослідження для позначення сукупності правових норм, створених Європейським Союзом, які регулюють відносини з приводу праці.

І все ж, можна виділити три основні напрямки, що мають за мету поглиблення інтеграції. Перший націлений на забезпечення мобільності працівників і пов'язаний зі свободою пересування. Другий – на заборону дискримінації та забезпечення рівних можливостей у сфері праці та зайнятості в рамках Європейського Союзу. Третій – на загальне поліпшення умов праці та зайнятості в рамках Європейського Союзу. Іноді той чи інший комплекс норм важко віднести до якогось одного з позначених напрямків. Але в цілому вони простежуються з усією очевидністю [7, с. 30].

Правові норми, які підвищують міждержавну мобільність працівників у рамках Європейського Союзу, мають досить великий обсяг у загальній сукупності правових норм, присвячених регулюванню суспільних відносин з приводу праці. При цьому основу складають норми Договору про функціонування Європейського Союзу, в якому закріплені норми про свободу пересування працівників (статті 45 – 48). Особливість даних норм полягає в тому, що вони, як правило: 1) встановлюють особливості застосування норм трудового права стосовно працівників, які не є громадянами цієї держави; 2) усувають або полегшують адміністративні бар'єри до доступу на внутрішній ринок праці відповідної держави, в тому числі з метою здійснення конкретного виду професійної діяльності, навчання якої було пройдено і кваліфікація за якою була підтверджена в іншій державі-учасниці Європейського Союзу.

Основні свободи покликані забезпечити вільний рух осіб, товарів, послуг і капіталу в рамках Європейського Союзу спочатку сприймалися як звернені виключно до держав-членів Європейського Союзу та його органам. Однак після того, як Суд ЄС визнав право приватних осіб посылатися на них, основні свободи визначають як суб'єктивно-публічні права.

Існує ряд інших норм первинного права, які фактично стали джерелом компетенції Європейського союзу і є безпосередніми регуляторами відповідних суспільних відносин. Йдеться, насамперед, про свободу переміщення послуг (статті 56 – 62 Договору про порядок роботи Європейського Союзу), яка може реалізовуватися, наприклад, через направлення працівників у інші держави-члени Європейського союзу. В даному випадку потрібно звернути особливу увагу на те, що мета цих норм охоплює забезпечення реалізації мобільності особи, яка надає послуги, тобто роботодавця, за допомогою реалізації мобільності працівника. Шляхом прийняття директиви 96/71/ ЄС від 16.12.1996 р. про направлення працівників у рамках реалізації свободи надання послуг [8]. Європейський союз визначив золоту середину між інтересами роботодавця (забезпечення максимально можливої мобільності працівників при направленні їх роботодавцем в іншу державу-член Європейського союзу з метою реалізації свободи переміщення послуг) та інтересами працівників (захист їх прав при здійсненні трудової діяльності). Як правило, інтереси працівника і роботодавця не збігаються. Коли працівник направляється роботодавцем в державу-член Європейського Союзу з більш високим рівнем захисту прав працівників у порівнянні з державою, в якій перебуває роботодавець, з'являється умова за якою роботодавець не компенсує працівникові «різницю», яка виникає на рівні відповідних гарантій. Норми Європейського союзу виходять в цьому випадку з первинності інтересів роботодавця. Таким чином, виходить, що приписи трудового законодавства приймаючої держави, які обмежують мобільність працівників, визнаються перешкодою для реалізації свободи переміщення послуг і підлягають усуненню шляхом їх незастосування. У той же час, норми Європейського Союзу виходять з того, що певний мінімальний рівень гарантій повинен бути забезпечений працівнику і це є допустимим обмеженням свободи переміщення послуг роботодавця.

З метою більш ефективного реалізації свободи пересування працівників на рівні вторинного права був прийнятий ряд нормативних актів. Основними актами в даній області є регламент Ради 1612/68/ ЕЕС від 15.10.1968 р. про свободу

пересування працівників у рамках Співтовариства та директива Європейського парламенту і Ради 2004/38/ ЄС від 29.04.2004 р. про право громадян Європейського союзу і членів їх сімей вільно пересуватися і обирати місце проживання на території держав-членів [9].

До правових норм вторинного права, спрямованих на підвищення мобільності працівників, можна також віднести блок норм, що регулюють зазначені вище питання визнання кваліфікацій. Для забезпечення вирішення питань про визнання кваліфікацій була створена спеціальна група з координації дій Європейського Союзу, що вживаються у цьому направленні [10]. Нормативно-правовим документом, який регулює частину питань з визнання професійної кваліфікації і є чинним в даний час являється директива Європейського парламенту та Ради 2005/36/ЄС від 07.09.2005 р. [11].

Треба обумовити, що основні свободи являють собою права, що забезпечують не тільки вільне переміщення осіб, товарів, послуг, капіталу в іншу державу, а й перебування на території приймаючої держави, без дискримінації, а при певних умовах і іншим обмеженням. Це ще раз доводить, що позначені вище три напрямки індивідуального трудового права Європейського союзу мають між собою умовні кордони.

Переходячи до заборони дискримінації у питаннях праці та зайнятості, знову ж таки треба визнати, що даній задачі присвячений великий блок правових норм. Норми, що забороняють дискримінацію, містяться безпосередньо в установчих документах. Так, ст. 18 Договору про порядок роботи Європейського Союзу забороняє дискримінацію за ознакою державної приналежності, а ст. 19 Договору про порядок роботи Європейського Союзу надає Європейському Союзу правомочності щодо вжиття заходів по боротьбі з дискримінацією за іншим, підставами (такими як стать, раса, етнічне походження, релігія або переконання, інвалідність, вік, сексуальні відносини); ст. 157 Договору про порядок роботи Європейського Союзу містить вимогу рівної оплати за рівну працю для чоловіків і жінок [12, с. 58-62].

Що стосується актів вторинного права, то загальні стандарти, що стосуються забезпечення принципу рівності у сфері праці та зайнятості, встановлюються директивою Ради 2000/78/ ЄС [13].

СЕС у своїй практиці розглядає дискримінацію як застосування різних положень в однакових ситуаціях і однакових положень у різних ситуаціях. При прямій дискримінації відповідне положення спирається безпосередньо на дискримінаційну ознаку. При непрямій дискримінації положення спирається на нейтральні критерії, проте в результаті осо-

ба фактично виявляється в менш сприятливому положенні у зв'язку з належністю до якої-небудь групи за дискримінаційною ознакою. Якщо пряма дискримінація забороняється повністю, то непряма дискримінація допустима за умови, що вона об'єктивно виправдана законними цілями, а засоби її досягнення є пропорційними та необхідними. Найбільш поширений випадок непрямой дискримінації – це дискримінація осіб, які уклали строкові трудові договори, оскільки більшу частину таких осіб становлять жінки. Обидва види дискримінації, вказані вище, відносяться до так званої негативної дискримінації. Позитивною дискримінацією є диференціація.

Звертаючись до третього напрямку, необхідно ще раз констатувати його високу ступінь «розсипчастості». Аналіз правил про трудові договори буде дано нижче. Тут хотілося б в першу чергу звернути увагу на досить спірні позиції Європейського Союзу з питань правового регулювання організації робочого часу та часу відпочинку. Необхідно відзначити наступні акти, прийняті в даній сфері: директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу [14], директива 97/81/ЄС [15] про рамкову угоду UNICE, CEEP і ETUC про роботу на умовах неповного робочого часу, директиви 96/34/ЄС про рамкову угоду UNICE, CEEP і ETUC про відпустки у зв'язку з материнством та по догляду за дитиною. Директива 2003/88 /ЄС як мінімальна вимога встановлює 48-годинний тривалість робочого тижня і 11-годинний щоденний відпочинок [16].

Одна з найбільш пріоритетних цілей гармонізації законодавства держав-учасниць Європейського Союзу – це такий розділ індивідуального трудового права як охорона праці (ст. 153 Договору про порядок роботи Європейського союзу).

Основним актом вторинного права в даній сфері виступає директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. [17] (у редакції директиви 2007/30/ЄС від 20.06.2001 р.) про вжиття заходів, спрямованих на забезпечення безпеки та охорони здоров'я на роботі. Дана директива будується на трьох базових принципах. По-перше, роботодавець зобов'язаний забезпечити охорону здоров'я та безпеку працівника під час здійснення ним трудової діяльності, наприклад, шляхом інструктажу працівників по правильному поводженню з устаткуванням, використовуваним в процесі праці. По-друге, працівник сам зобов'язаний сприяти охороні здоров'я та забезпечення безпеки як щодо себе, так і щодо інших працівників шляхом дотримання інструкцій з безпеки. По-третє, роботодавець не несе відповідальності або несе обмежену відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника через обставини непереборної сили (непередбачених або

надзвичайних обставин). З метою реалізації положень даної директиви і відповідно до ст. 16 даної директиви були прийняті директиви по більш вузьких питань. Всього до теперішнього часу їх існує близько двадцяти [18, с. 561-567].

Також існує ряд інших актів вторинного права, присвячених питанням охорони праці, в тому числі декілька самостійних директив, що регулюють окремі сфери охорони праці або охорону праці окремих категорій працівників [19].

Що стосується колективного трудового права Європейського союзу, то тут треба обов'язково підкреслити, що на рівні Європейського Союзу сформувалися мультинаціональні об'єднання працівників і роботодавців. Соціальний діалог ведеться на секторальному або міжсекторальному рівнях. Зокрема, провідними на рівні міжпрофесійних об'єднань є Європейська конфедерація профспілок і Союз конфедерацій представників промисловості та роботодавців Європи. Досить впливовими є також такі об'єднання працівників, як Рада професійного та керуючого персоналу і об'єднання роботодавців, як Європейська асоціація ремісничих підприємств, а також підприємств малого та середнього бізнесу і Європейський центр підприємств з публічним участю і підприємств загального економічного інтересу.

Соціальний діалог ведеться або безпосередньо між соціальними партнерами, або в трипартійному варіанті – за участю представників влади Європейського Союзу (зазвичай – в особі Комісії). Щонайменше, один раз на рік проводиться Соціальний саміт з розвитку та зайнятості, що функціонує на тристоронній основі.

Одним з найбільш яскравих показників ефективності такої системи є спільна розробка нормативних правових актів. Результатом міжсекторального соціального діалогу стала розробка угоди, включеної до протоколу про соціальну політику від 31.10.1991 р. Цей протокол став згодом додатком до Маастрихтського договору, а угода лягла в основу ст. 138 і ст. 139 Амстердамського договору. Також були розроблені угоди з питань вузьких, які лягли в основу директив, наприклад, угоди про відпустку по догляду за дитиною, про роботу в режимі неповного робочого часу, про трудові договори, укладені на певний термін.

Необхідно повністю погодитись з Ю.С. Кашкіним в тому, що «найважливішою гарантією забезпечення прав трудового колективу на управління підприємством є реалізація права працівників на інформування та консультації на підприємстві» [20, с. 184]. З метою забезпечення реалізації даного права Європейським союзом були прийняті директива 2002/14/ЄС від 11.03.2002 р., яка

встановлює загальні рамки інформування та консультування працівників у Європейському союзі і директива 94/45/ ЕС від 22.09.1994 р., яка регулює питання установи на підприємствах і групах підприємств, що діють в Європейському союзі, Європейської виробничої ради або процедури з метою інформування працівників та проведення з ними консультацій.

Таким чином, аналіз головних напрямків у змісті трудового права Європейського Союзу свідчить про те, що підхід Європейського Союзу до трудового права відрізняється неоднозначністю. З одного боку, Європейський Союз переслідує традиційну мету – забезпечення захисту працівника як більш слабкого суб'єкта трудових відносин та його мобільності, підвищення ефективності соціально-

го діалогу і т.п. З іншого боку, Європейський Союз розглядає трудове право своїх членів, виражене в підвищених заходах захисту працівників, як перешкоду до переміщення товарів, послуг, осіб, тобто як перешкоду до створення спільного ринку, що підлягає усуненню. Останнє є абсолютно не властиво національному праву і міжнародному трудовому праву.

Висновок. Виходячи з усього вищесказаного, можна вважати, що трудове право Європейського Союзу становить значний інтерес для українського законодавця і, незважаючи на те, що на практиці виникає ще досить багато питань щодо застосування його окремих положень, його досягнення, без сумніву, можуть бути використані при вдосконаленні вітчизняного трудового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кашкин С.Ю. Трудовое и социальное право Европейского Союза : документы и материалы / С.Ю. Кашкин, П.А. Калинин. – М. : Права человека, 2005. – 98 с.
2. Право Европейского союза / Под ред. С.Ю. Кашкина. – М., 2009. – 686 с.
3. Думка генерального адвоката R-J. Colomer «Mirja Juuri vs. Fazer Arnica Oy», C-396/07. § 2,3, 2008. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://csdle.lex.unict.it/search/labourweb.aspx?cat=Opinions>
4. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах / В. Дойблер // Государство и право. – 1995. – № 2. – С. 185-188.
5. Реформи в трудовому праві ЄС : погляд зсередини : [перекл. з нім.] / У. Байройтер; ред. Л. Хоффманн, А. Зіденберг. – К. : Фенікс, 1997. – 304 с.
6. Ребхан Р. Поточні події у європейському трудовому праві. / Р. Ребхан, 2008. – 343 с.
7. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода : проблемы использования зарубежного досвіду / Иванов С.А. // Держава і право. – 1995. – №3. – С. 30-38.
8. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, 16.12.1996. // СПС Eur-Lex.
9. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation 1612/68/EEC and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EE, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC, 29.04.2004. // СПС Eur-Lex.
10. Decision 2007/172/EC of the Commission setting up the group of coordinators for the recognition of professional qualifications, 19.03.2007. // СПС Eur-Lex.
11. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council on the recognition of professional qualifications, 07.09.2005. // СПС Eur-Lex.
12. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручн. / Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
13. Directive 2000/78/EC of the Council establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, 27.11.2000. // СПС Eur-Lex.
14. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, 04.11.2003. // СПС Eur-Lex.
15. Directive 97/81/EC of the Council on the framework agreement on part-time working concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 15.12.1997. // СПС Eur-Lex.
16. Directive 89/391/EEC of the Council on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 12.06.1989. // СПС Eur-Lex.
17. Directive 89/391/EEC of the Council on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 12.06.1989. // СПС Eur-Lex.
18. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебн. для вузов. / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
19. Regulation 561/2006/EC of the European Parliament and of the Council on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations 3821/85/EEC and 2135/98/EC and repealing Council Regulation 3820/85/EEC, 15.03.2006. // СПС Eur-Lex.
20. Кашкин С.Ю. Право Европейского Союза : учебн. пособ. ; [3-е изд., перераб. и доп.] / С.Ю. Кашкин. – М. : Проспект, 2011. – 274 с.

Форманюк Вікторія Василівна

ТРУДОВЕ ПРАВО В СИСТЕМІ ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Стаття присвячена питанням формування стандартів Європейського союзу в області застосування праці. Значимість статті полягає в тому, що деякі зроблені в роботі висновки можуть бути враховані при подальшій розробці теоретичних положень трудового та міжнародного права.

Ключові слова: трудове право Європейського Союзу, роботодавець, працівник, охорона праці, інтеграція, сфера праці та зайнятості, норми трудового права, визнання кваліфікацій, індивідуальне трудове право.

Форманюк Виктория Васильевна

ТРУДОВОЕ ПРАВО В СИСТЕМЕ ПРАВА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Статья посвящена вопросам формирования стандартов Европейского союза в области применения труда. Значимость статьи заключается в том, что некоторые сделанные в работе выводы могут быть учтены при дальнейшей разработке теоретических положений трудового и международного права.

Ключевые слова: трудовое право Европейского Союза, работодатель, работник, охрана труда, интеграция, сфера труда и занятости, нормы трудового права, признание квалификаций, индивидуальное трудовое право.

Formanyuk Victoria Vasylivna

EMPLOYMENT IN THE LAW OF THE EUROPEAN UNION

The article is devoted to EU standards in the field of employment. The value of this article, some of the conclusions drawn can be taken into account in the further development of theoretical propositions labor and international law.

Keywords: labor law of the European Union, employer, employee, labor, integration, labor and employment, the labor law, recognition of qualifications, individual labor law.