

УДК [349.23:34.048](597+71)

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.51>

КОМПАРАТИВІСЬКЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИЗНАННЯ НЕДІЙСНОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО УМОВ У В'ЄТНАМІ ТА КАНАДІ

Луценко О.Є.,

кандидат юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ORCID: 0000-0001-9357-8546

e-mail: o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua

Луценко О.Є. Компаративіське дослідження визнання недійсності трудового договору та його умов у В'єтнамі та Канаді.

Авторка встановила, що трудові договори та їх умови у В'єтнамі та Канаді можуть визнаватися недійсними як у цілому, так і лише окремі їх умови. Так, трудовий договір є повністю недійсним в одному з таких випадків: (1) увесь зміст трудового договору порушує закон, тобто всі положення трудового договору не відповідають законодавству; (2) особа, яка укладає трудовий договір, є некомпетентною або порушує принципи укладення трудового договору; (3) робота, визначена трудовим договором, є роботою, забороненою законодавством; (4) умови укладеного по факту трудового договору суттєво змінюють основні умови листа-пропозиції про працевлаштування (наприклад, змінює пропозицію з договору на невизначений строк на контракт на визначений строк, змінює раніше запропоноване повідомлення про розірвання до встановлених законом мінімумів або додає обмежувальні умови (приміром, неконкуренція); (5) працівник уклав безстроковий договір, а потім уклав строковий; (6) наявна нечіткість або двозначність змісту договору; (7) зміст договору не відповідає мінімальним трудовим стандартам; (8) роботодавець змінить існуючий трудовий договір таким чином, щоб скасувати/обмежити існуюче договірне або загальне право працівника (таке як пільги, час відпустки або повідомлення про звільнення). Трудовий договір є частково недійсним у тій частині, зміст якої порушує закон, але не впливає на іншу частину договору.

Авторка з'ясувала, що визнавати трудовий договір недійсним у В'єтнамі та Канаді наразі має право тільки суд. При визнанні трудового договору недійсним частково роботодавець і працівник зобов'язані внести зміни та доповнення до тієї частини трудового договору, яка визнана недійсною. У разі визнання трудового договору недійсним у повному обсязі у зв'язку з некомпетентністю або порушенням принципів укладення трудового договору особою, яка його підписує, роботодавець та працівник зобов'язані переукласти трудовий договір відповідно до законодавства. У випадку визнання трудового договору недійсним у повному обсязі через те, що увесь зміст трудового договору суперечить законодавству, або робота, передбачена трудовим договором, є роботою, забороненою законодавством, роботодавець та працівник повинні укласти новий трудовий договір відповідно до закону.

Ключові слова: сфера дії трудового права, трудовий договір, зміст трудового договору, умови трудового договору, строк трудового договору, недійсність трудового договору, зарубіжний досвід

Lutsenko O. Yev. Comparative study of the recognition of the invalidity of an employment agreement and its terms in Vietnam and Canada.

The author has found that employment agreements and their terms in Vietnam and Canada can be declared invalid both in whole and in part. Thus, an employment agreement is completely invalid in one of the following cases: (1) the entire content of the employment agreement violates the law, i.e. all provisions of the employment agreement do not comply with the legislation; (2) the person concluding the employment agreement is incompetent or violates the principles of concluding an employment agreement; (3) the work specified in the employment agreement is work prohibited by law; (4) the terms of the employment agreement concluded after the fact significantly change the main terms of the employment offer letter (for example, changes the offer from an indefinite-term agreement to a fixed-term contract, changes the previously offered notice of termination to the statutory minimum, or adds restrictive terms (for example, non-compete); (5) the employee entered into an indefinite-term agreement and then entered into a fixed-term contract; (6) there is ambiguity in the content of the agreement; (7) the content of the agreement does not meet minimum labor standards; (8) the

employer will change the existing employment agreement in such a way as to cancel/restrict an existing contractual or general right of the employee (such as benefits, vacation time, or notice of termination). The employment agreement is partially invalid in the part whose content violates the law but does not affect the rest of the contract.

The author has discovered that only a court has the right to declare an employment agreement invalid in Vietnam and Canada. If an employment agreement is partially invalid, the employer and the employee are obliged to make amendments and additions to the part of the invalid employment agreement. If an employment agreement is fully invalid due to incompetence or violation of the principles of concluding an employment agreement by the person signing it, the employer and the employee are obliged to re-conclude the employment contract in accordance with the law. If an employment agreement is fully invalid due to the fact that the entire content of the employment agreement contradicts the law or the work provided for by the employment agreement is the work prohibited by law, the employer and the employee must conclude a new employment agreement in accordance with the law.

Key words: scope of labor law, employment agreement, content of an employment agreement, terms of an employment agreement, duration of an employment agreement, invalidity of an employment agreement, foreign experience

Постановка проблеми. Наразі у законодавстві України бракує приписів щодо підстав, умов та процедури визнання трудових договорів та їх умов недійсними. Із самого початку прийняття чинного КЗпП України [1] наявна лише ст. 9, яка встановлює досить оціночне підґрунтя для визнання трудового договору та його умов недійсними, а саме – «погіршення становища працівників порівняно з законодавством України про працю». За всю історію чинності Кодексу [1] ст. 9 лише декілька разів зазнавала змін. Так, першою зміною ще в 1988 році [2] припис ст. 9 був викладений у новій редакції, але доповнення стосувалися додаткових соціально-побутових пільг для працівників, і аж ніяк не розкривалися підстави та порядок визнання недійсності трудових договорів та їх умов. Однак уже 1991 року [3] зміна 1988-го року була виключена зі ст. 9 і як результат з'явилася нова ст. 9¹ КЗпП України [1], яка лише відокремила власне припис щодо недійсності та встановлення додаткових соціально-побутових пільг для працівників. У 2022 році ст. 9 КЗпП України [1] змінилася лише у контексті звуження її змісту, оскільки до цього йшлося про недійсність умов *договорів про працю*, а із 2022 року йдеться лише про умови *трудових договорів*, а також з'явилася нова ч. 2, яка встановлює заборону «примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди». Чи можна вважати цю нову ч. 2 ст. 9 КЗпП України [1] натяком законодавця на те, що укладення трудових договорів під примусом або шляхом омані будуть вжатися недійсними?..

До речі, важливим є ще той факт, що протягом усієї історії чинності КЗпП України [1] у ст. 9 йдеться про визнання саме умов трудових договорів (до 2022 року договорів про працю), що наштовхує на логічне запитання – чи можна увесь трудовий договір визнавати недійсним, адже у ст. 9 йдеться лише про умови? Якщо якась умова визнається недійсною, то яка подальша доля усього трудового договору та, які наслідки настають для працівника та роботодавця у зв'язку із такою недійсністю? Як бачимо, запитань більше, аніж відповідей. У контексті вищезазначеного, на наше переконання, для удосконалення вітчизняного законодавства варто поглиблено прогресивний досвід зарубіжних країн щодо підстав, умов, порядку та наслідків визнання трудових договорів та їх умов недійсними.

Відтак, **метою цієї статті** є викладення результатів наукових пошуків авторки щодо підстав, умов, порядку та наслідків визнання трудових договорів та їх умов недійсними у В'єтнамі та Канаді. Названі держави обрані даремно, адже авторка виявила окремі приписи на рівні кодифікованих актів та прецеденти щодо обраної тематики у наведених державах.

Стан опрацювання проблематики. На жаль, наукових доробків щодо недійсності трудових договорів та їх умов у вітчизняній науці трудового права бракує. Лише окремі точкові праці вчених-трудоваків стосувалися обраної тематики, як-от: С. Вавженчук, О. Кисельова, Я.В. Сімутіна, І.З. Цимбала, Б.В. Фасій.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі ст. 13 Трудового кодексу В'єтнаму 2019 року (далі – ТК) [4] трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем про роботу, її оплату, умови праці, права та обов'язки кожної зі сторін у трудових відносинах. Якщо вищезазначена угода не відповідає закону, це може призвести до часткової або повної недійсності. Тому у таких випадках суб'єктам господарювання та працівникам необхідно переглянути підписані угоди, щоб забезпечити свої законні права.

Відповідно до ст. 49 ТК В'єтнаму трудовий договір може бути недійсним частково або повністю за нижченаведених обставин.

Трудовий договір є повністю недійсним в одному з таких випадків:

1. Увесь зміст трудового договору порушує закон, тобто всі положення трудового договору не відповідають законодавству.

2. Особа, яка укладає трудовий договір, є некомпетентною або порушує принципи укладення трудового договору, визначені п. 1 ст. 15 ТК. Наприклад, особа, не уповноважена законним представником підприємства, але укладає трудовий договір з працівником, буде вважатися недієздатною.

3. Робота, визначена трудовим договором, є роботою, забороненою законодавством. Наприклад, компанія А підписала трудовий договір з паном В, який передбачає, що основною роботою пана В є послуги зі стягнення боргів – одна з галузей і професій, заборонених для інвестування бізнесу у В'єтнамі відповідно до ст. 6 Закону про інвестиції 2020 [5].

Трудовий договір є частково недійсним у В'єтнамі у тій частині, зміст якої порушує закон, але не впливає на іншу частину договору. Наприклад, якщо в трудовому договорі є домовленість про те, що працівниці не дозволяється вагітніти під час дії контракту, трудовий договір вважається частково недійсним, зокрема, недійсним є сам пункт (пункт, який забороняє жінкам вагітніти). Інші ж приписи залишаються юридично обов'язковими.

У В'єтнамі визнавати трудовий договір недійсним наразі має право тільки народний суд (ст. 50 ТК). Це розюча відмінність між чинним ТК 2019 року [4] і минулим ТК 2012 року (ст. 51) [6], де чинний ТК вилучив з колишнього Кодексу припис, який установлював, що суб'єктом, який мав повноваження визнавати трудовий договір недійсним, був інспектор праці.

Наслідки визнання недійсності трудового договору у В'єтнамі визначаються Указом № 145/2020/ND-CP (ст. 9–11) [7] наступним чином:

- при визнанні трудового договору недійсним частково роботодавець і працівник зобов'язані внести зміни та доповнення до тієї частини трудового договору, яка визнана недійсною;
- у разі визнання трудового договору недійсним у повному обсязі у зв'язку з некомпетентністю або порушенням принципів укладення трудового договору особою, яка його підписує, роботодавець та працівник зобов'язані переукласти трудовий договір відповідно до законодавства;
- у випадку визнання трудового договору недійсним у повному обсязі через те, що увесь зміст трудового договору суперечить законодавству, або робота, передбачена трудовим договором, є роботою, забороненою законодавством, роботодавець та працівник повинні укласти новий трудовий договір відповідно до закону.

У зазначених випадках, якщо сторони не можуть домовитися про зміну та доповнення змісту трудового договору, визнаного недійсним, у разі часткового визнання недійсним або неперекладення трудового договору чи укладення нового трудового договору, у разі визнання повністю недійсним, то трудовий договір може бути розірвано. Інші питання щодо розгляду недійсних трудових договорів належать до юрисдикції суду відповідно до Цивільного процесуального кодексу [8].

Насправді визнання трудового договору недійсним частково або повністю – не рідкість у В'єтнамі. Утім, як бачимо, законодавство В'єтнаму дає можливість сторонам самостійно переукласти новий трудовий договір або обмежитися лише внесенням змін у поточний без втручання суду чи інших імперативних інституцій чи суб'єктів. Зазвичай трудовий договір розривається лише у випадках, коли його неможливо виправити чи відновити, але у випадках, які можна виправити, закон часто дозволяє сторонам переглянути трудовий договір [9].

Поширені випадки визнання недійсними трудових договорів у Канаді

У деяких випадках належним чином складений і підписаний трудовий договір у Канаді може бути визнаний судом недійсним. Наприклад, якщо роботодавець змінить існуючий трудовий договір таким чином, щоб скасувати існуюче договірне або загальне право працівника (таке як пільги, час відпустки або повідомлення про звільнення), то договір є недійсним і навіть матеріальна компенсація таких змін не зробить такий договір дійсним. Навіть якщо працівник підписує такий трудовий договір, то все рівно роботодавець пізніше не зможе юридично забезпечити його виконання, і договір буде вважатися недійсним.

В іншому поширеному прикладі у Канаді роботодавець може надіслати кандидату на роботу лист-пропозицію, в якому детально описані лише основні умови контракту. Кандидат має прийняти такий скорочений договір як такий (якщо згоден на ті умови добровільно) з розрахунком на подальше підписання більш повного трудового договору. Якщо умови укладеного по факту трудового договору суттєво змінюють основні умови листа-пропозиції (наприклад, змінює пропозицію з договору на невизначений строк на контракт на визначений строк, змінює раніше запропоноване повідомлення про розірвання до встановлених законом мінімумів або додає обмежувальні умови (приміром, неконкуренція), що робить його недійсним [10].

У Канаді письмовий трудовий договір стане недійсним, якщо [11]:

(а) працівник уклав безстроковий договір, а потім уклав строковий, то такий новий договір може бути недійсним;

(b) наявна нечіткість або двозначність змісту договору – суди перевіряють формулювання умов контракту, щоб визначити, чи є пункт(и) недійсним через нечіткість або двозначність. Якщо припис не підлягає виконанню, суди можуть керуватися умовами угоди роботодавця та працівника на переддоговірному спілкуванні, а не на формулюванні в письмовому документі;

(с) зміст договору не відповідає ESA (*Employment Standards Act – ESA*) [12] – будь-яка умова, яка не відповідає мінімальним стандартам, встановленим ESA (для працівників, які регулюються провінцією) або Трудового кодексу Канади (для працівників, які регулюються федерально), є недійсною. Застереження про розірвання контракту не підлягає виконанню, якщо в будь-який час воно передбачає менше гарантій, ніж його/її право на попередження відповідно до ESA. Якщо положення про повідомлення в контракті є недійсним, тоді працівник, ймовірно, отримає будь-яку суму, на яку він/вона мав право відповідно до загального права, замість того, що зазначено в документі [13].

Апеляційний суд Онтаріо (Канада) підтверджує, що недійсне положення про припинення трудового договору не скасовує припис про фіксований строк такого договору. Так, у *Kopyl v. Losani Homes, 2024 ONCA 199*, Апеляційний суд Онтаріо (*Court of Appeal for Ontario – OCA*) [14] Суд підтвердив висновок суду нижчої інстанції про те, що недійсне положення про розірвання без причини трудового договору не робить недійсним припис про фіксований строк такого договору, і що застереження про фіксований термін не є застереженням про розірвання. Крім того, OCA постановив, що після припинення роботи працівника до закінчення фіксованого терміну, працівник матиме право на отримання компенсації, яку він заробив би до кінця фіксованого терміну.

Суть справи зводилася до того, що роботодавець прийняв працівницю на роботу за строковим трудовим договором на один рік з 06.07.2022 р. по 06.07.2023 р. Трудовий договір містив положення про його розірвання «причинно» та «безпричинно» (застереження про припинення).

9 січня 2023 року роботодавець безпричинно звільнив працівницю та виплатив їй заробітну плату за чотири тижні. Працівниця стверджувала, що положення про звільнення були недійсними, оскільки вони суперечили вимогам, викладеним у Законі про стандарти зайнятості 2000 року (*Employment Standards Act – ESA*) [12], оскільки роботодавець не мав права розірвати трудові відносини до закінчення встановленого строку, то працівниця мала право на виплату заробітної плати за невідбуту частину встановленого строку та не мала обов'язку відшкодувати завдані збитки роботодавцю.

Роботодавець погодився з працівницею, що через те, що приписи про припинення суперечать ESA, вони є недійсними. Однак, посилаючись на рішення *Waksdale v. Swegon North America Inc., 2020 ONCA 391* [15], роботодавець стверджував, що якщо одне положення про розірвання трудового договору суперечить ESA, то й усі інші положення про розірвання контракту автоматично є недійсними. А так як застереження про фіксований термін фактично було застереженням про розірвання, і оскільки застереження про припинення були недійсними, як стверджував роботодавець, то і застереження про фіксований строк також має вважатися недійсним. Відповідно, так як трудова діяльність працівниці не підлягала фіксованому строку, то працівниця не мала права на компенсацію за невичерпану частину строку трудового договору, а мала лише право на «розумне повідомлення» про таке припинення за загальним правом, за умови обов'язку пом'якшити її збитки. За словами роботодавця, чотиритижнева зарплата, виплачена працівниці, більш ніж задовольняла зобов'язання роботодавця після звільнення працівниці.

Суд нижчої інстанції вирішив справу на користь працівниці, посилаючись на справу *Howard v. Benson Group Inc., 2016 ONCA 256* [16], суд встановив, що умова трудового договору, яка передбачає його фіксований строк, сама по собі не є положенням про припинення такого договору, оскільки після закінчення фіксованого строку трудові відносини припиняються автоматично, то в такому випадку роботодавець, припиняючи роботу, не зобов'язаний надавати повідомлення або оплату замість повідомлення. Відповідно, незважаючи на те, що положення про розірвання були недійсними, все ж припис про фіксований строк залишався в силі. Працівницю було звільнено незаконно і тому вона мала право на виплату в розмірі її зарплати та пільг за невичерпану частину строку, мінус будь-які суми, сплачені роботодавцем. Роботодавець звернувся до OCA.

OCA відхилив апеляцію роботодавця з наступних причин:

1) *Benson Group Inc.* [16], яка виступає за положення про те, що недійсне положення про розірвання без причини не робить недійсним положення про фіксований термін, є диспозитивним. Без обов'язкового застереження про звільнення без причини, працівниця мала право отримати компенсацію, яку вона заробила б до кінця терміну, без будь-яких обов'язків щодо пом'якшення;

2) *Waksdale* [15] не стосується цього випадку, позаяк у тій справі не було укладення строкового трудового договору. У справі *Waksdale* ОСА лише постановив, що недійсне положення про припинення трудового договору скасовує інші положення угоди про припинення, таким чином, що працівник мав право на попередження в розумний строк про припинення роботи. Крім того, *Waksdale* не посилався на *Benson Group Inc.* і не припускав, що коли положення про припинення трудового договору є недійсним, воно перетворює строковий контракт на трудовий договір, який може бути розірвано за розумного повідомлення.

Рішення ОСА у справі *Losani Homes* [14] нагадує роботодавцям, що суд не може визнати недійсним увесь трудовий договір або положення про фіксований термін у такому договорі, якщо угода містить положення про розірвання, яке не має законної сили, оскільки це порушує ESA. Навіть якщо трудовий договір містить недійсне положення про припинення, суд може визнати, що положення про фіксований термін залишається в силі, і вимагає від роботодавця виплатити працівникові компенсацію, яку він заробив би до кінця фіксованого терміну, без будь-яких зобов'язань щодо пом'якшення [17].

Висновки. Резюмуючи, можна констатувати, що трудові договори та їх умови у В'єтнамі та Канаді можуть визнаватися недійсними як у цілому, так і лише окремі їх умови. Так, трудовий договір є повністю недійсним в одному з таких випадків: (1) увесь зміст трудового договору порушує закон, тобто всі положення трудового договору не відповідають законодавству; (2) особа, яка укладає трудовий договір, є некомпетентною або порушує принципи укладення трудового договору; (3) робота, визначена трудовим договором, є роботою, забороненою законодавством; (4) умови укладеного по факту трудового договору суттєво змінюють основні умови листа-пропозиції про працевлаштування (наприклад, змінює пропозицію з договору на невизначений строк на контракт на визначений строк, змінює раніше запропоноване повідомлення про розірвання до встановлених законом мінімумів або додає обмежувальні умови (приміром, неконкуренція); (5) працівник уклав безстроковий договір, а потім уклав строковий; (6) наявна нечіткість або двозначність змісту договору; (6) зміст договору не відповідає мінімальним трудовим стандартам; (7) роботодавець змінить існуючий трудовий договір таким чином, щоб скасувати/обмежити існуюче договірне або загальне право працівника (таке як пільги, час відпустки або повідомлення про звільнення).

Трудовий договір є частково недійсним у тій частині, зміст якої порушує закон, але не впливає на іншу частину договору.

Визнавати трудовий договір недійсним наразі має право тільки суд.

При визнанні трудового договору недійсним частково роботодавець і працівник зобов'язані внести зміни та доповнення до тієї частини трудового договору, яка визнана недійсною. У разі визнання трудового договору недійсним у повному обсязі у зв'язку з некомпетентністю або порушенням принципів укладення трудового договору особою, яка його підписує, роботодавець та працівник зобов'язані переукласти трудовий договір відповідно до законодавства. У випадку визнання трудового договору недійсним у повному обсязі через те, що увесь зміст трудового договору суперечить законодавству, або робота, передбачена трудовим договором, є роботою, забороненою законодавством, роботодавець та працівник повинні укласти новий трудовий договір відповідно до закону. Якщо сторони не можуть домовитися про зміну чи доповнення змісту трудового договору, визнаного недійсним, у разі часткового визнання недійсним або непереукладення трудового договору, чи укладення нового трудового договору, у разі визнання повністю недійсним, то трудовий договір може бути розірвано.

Відповідно, проаналізований досвід свідчить про те, що сторонам трудових правовідносин надається можливість самостійно переукласти новий трудовий договір або обмежитися лише внесенням змін у поточний без втручання суду чи інших імперативних інституцій чи суб'єктів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
2. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою: Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 27.05.1988 р. № 5938-XI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11#Text> (дата звернення 16.01.2025 р.).
3. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон України від 20.03.1991 р. № 871-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 23. Ст. 267.
4. Labour Code of Socialist Republic of Vietnam: Code No.: 45/2019/QH14. URL: https://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_en/topic/viet_nam_labour_code/index (дата звернення 12.01.2025 р.).

5. On Investment : Law of Socialist Republic of Vietnam No. 61/2020/QH14 Hanoi, June 17, 2020 URL: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/vie212119.pdf> (дата звернення 12.01.2025 р.).
6. Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam, on 18th June 2012 and takes effect as of 1st May 2013. URL: <http://www.parliament.am/library/ashxatanqayinorensgrqer19/vietnam.pdf> (дата звернення 12.01.2025 р.).
7. Detailing and guiding the implementation of a number of articles of the Labor Code regarding working conditions and industrial relations Number: Decree of Socialist Republic of Vietnam No 145/2020/ND-CP, Ha Noi, December 14, 2020 URL: <https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpqentoanvan.aspx?ItemID=11137> (дата звернення 13.01.2025 р.).
8. Code of Civil Procedure: the National Socialist Republic of Vietnam Assembly No.: 92/2015/QH13 Hanoi, November 25th, 2015 URL: <https://wipolex-res.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/vn/vn083en.html> (дата звернення 13.01.2025 р.).
9. What leads to an invalid employment contract in Vietnam? URL: <https://plf.vn/what-leads-to-an-invalid-employment-contract-in-vietnam/> (дата звернення 14.01.2025 р.).
10. Employment Contracts URL: <https://www.minkenemploymentlawyers.com/employment-law-issues/employment-contracts/> (дата звернення 14.01.2025 р.).
11. Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2) URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/ACTS/L-2/index.html> (дата звернення 11.01.2025 р.).
12. Employment Standards Act, 2000, SO 2000 URL: <https://www.canlii.org/en/on/laws/stat/so-2000-c-41/latest/so-2000-c-41.html> (дата звернення 11.01.2025 р.).
13. Invalid Employment Contracts URL: <https://inspirelaw.ca/invalid-employment-contracts/> (дата звернення 12.01.2025 р.).
14. Kopyl v. Losani Homes (1998) Ltd., 2024 ONCA 199 (CanLII) URL: <https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/2024/2024onca199/2024onca199.html?autocompleteStr=Kopyl%20v%20Losani%20Homes%20%202024%20ONCA%20199&autocompletePos=1&resultId=a8f608b2562e4d7fbc9a9d523837359b&searchId=2024-03-20T11:32:18:372/ac5647f0608b4b6ea4906a497e8a9ebe> (дата звернення 13.01.2025 р.).
15. Waksdale v. Swegon North America Inc., 2020 ONCA 391 (CanLII) URL: <https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/2020/2020onca391/2020onca391.html> (дата звернення 13.01.2025 р.).
16. Howard v. Benson Group Inc. (The Benson Group Inc.), 2016 ONCA 256 (CanLII) URL: <https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/2016/2016onca256/2016onca256.html> (дата звернення 13.01.2025 р.).
17. Rhonda B. Levy and Monty Verlinton Ontario, Canada Appeal Court Affirms That Invalid Termination Clause Does Not Invalidate Fixed-Term Clause URL: <https://www.littler.com/publication-press/publication/ontario-canada-appeal-court-affirms-invalid-termination-clause-does> (дата звернення 13.01.2025 р.).