

УДК 346.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.3>

ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВИЙ ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА УМОВАХ СТАЛОСТІ

Долгерт В.В.,
аспірант

*Державної установи «Інститут економіко-правових досліджень
імені В.К. Мамутова*

Національної академії наук України»

ORCID: 0009-0001-3792-6320

e-mail: vitalii.dolhert@gmail.com

Долгерт В.В. Внутрішньогосподарський договір як правовий засіб забезпечення розвитку підприємства на умовах сталості.

Стаття присвячена розкриттю особливостей внутрішньогосподарського договору як правового засобу забезпечення розвитку підприємства на засадах сталості.

Визначено, що існування бізнесу в умовах дії численних факторів дестабілізуючого характеру обумовлює необхідність трансформації традиційних моделей підприємництва, в основу яких покладено виключно отримання прибутку, в моделі підприємництва, що крім отримання прибутку спрямовані ще й на супутнє вирішення різноманітної проблематики, що впливає на долі наступних поколінь. Встановлено, що в такій ситуації особливо актуальним видається впровадження на підприємстві принципів сталого розвитку, що можна здійснити за допомогою локальної нормотворчості. Конкретним прикладом локального акту, що може бути застосований з цією метою є внутрішньогосподарський договір.

Досліджено, що концепція внутрішньогосподарського договору має тривалу історію, вона еволюціонувала по мірі розвитку економічних процесів, вдосконалення правового регулювання господарських взаємовідносин та становлення правових систем. З'ясовано, що на загальнотеоретичному рівні вченими розглядається використання внутрішньогосподарського договору в рамках діяльності різного виду підприємств, зокрема, але не виключно із застосуванням бригадного підряду.

Аргументовано, що внутрішньогосподарський договір має диференційований суб'єктний склад - він може укладатися між рівноправними суб'єктами, що перебувають у координаційних взаємовідносинах, а саме між структурними підрозділами суб'єкта господарювання, крім цього він може бути укладений між нерівноправними суб'єктами, що перебувають у відносинах підпорядкування, а саме між суб'єктом господарювання та його структурними підрозділами.

Встановлено, що такий договір може бути застосований задля впровадження на рівні суб'єкта господарювання підходів сталого розвитку – для закріплення екологічних, економічних та соціальних стандартів в роботі суб'єкта господарювання та його структурних підрозділів, роблячи принципи сталості частиною їх внутрішніх зобов'язань. Доведено, що задля забезпечення ефективності процесу впровадження сталого розвитку на підприємстві використання внутрішньогосподарського договору доцільно поєднувати з різноманітними методами мотивації персоналу.

Ключові слова: внутрішньогосподарський договір, сталий розвиток, локальний акт, внутрішньогосподарські відносини, цілі сталого розвитку.

Dolhert V.V. Internal economic agreement as a legal means of ensuring the development of an enterprise on sustainable terms.

The article is devoted to revealing the peculiarities of internal economic agreements as a legal means of ensuring sustainable enterprise development.

It is determined that the existence of business in conditions of numerous destabilising factors necessitates the transformation of traditional models of entrepreneurship, based exclusively on profit-making, into models of entrepreneurship that, in addition to profit-making, are also aimed at solving various problems that affect the fate of future generations. It has been established that in such a situation, the implementation of sustainable development principles in the enterprise seems particularly relevant, which can be achieved through local rule-making. A concrete example of a local act that can be used for this purpose is an internal economic agreement.

It has been found that the concept of an internal economic agreement has a long history, evolving as economic processes developed, legal regulation of economic relations improved, and legal systems took shape. It has been established that, at a general theoretical level, scholars consider the use of internal economic contracts in the activities of various types of enterprises, in particular, but not exclusively, with the use of brigade contracts.

It has been argued that an internal economic contract has a differentiated subject composition – it can be concluded between equal subjects in a coordinating relationship, namely between structural subdivisions of a business entity, and it can also be concluded between unequal subjects that are in a relationship of subordination, namely between a business entity and its structural subdivisions.

It has been established that such an agreement can be used to implement sustainable development approaches at the level of a business entity – to consolidate environmental, economic and social standards in the work of the business entity and its structural units, making the principles of sustainability part of their internal obligations. It has been proven that in order to ensure the effectiveness of the process of implementing sustainable development at an enterprise, it is advisable to combine the use of an internal agreement with various methods of staff motivation.

Key words: internal economic agreement, sustainable development, local act, internal relations, sustainable development goals.

Постановка проблеми. Військові конфлікти, економічні кризи, глобальні екологічні виклики, загострення соціальних проблем – це далеко не повний список численних факторів дестабілізуючого характеру в умовах дії яких вимушений існувати та розвиватися сучасний бізнес. Такі обставини обумовлюють необхідність трансформації традиційних моделей підприємництва, в основу яких покладено виключно отримання прибутку, в моделі підприємництва, що крім отримання прибутку спрямовані ще й на супутнє вирішення вищенаведеної проблематики. Тобто сьогодні власники підприємств повинні думати не лише про вигоду для себе, але і про вплив діяльності їх підприємств на долю наступних поколінь.

В таких умовах концепція сталого розвитку підприємства вже є не просто актуальним явищем, а перетворюється на об'єктивну необхідність, оскільки дозволяє забезпечити ефективну адаптивність підприємства до деструктивних змін в економічному, екологічному та соціальному вимірах. Так, метааналіз більше ніж 200 академічних досліджень, галузевих звітів, статей та книг показує, що у 88% таких джерел йдеться про те, що компанії з надійними практиками сталого розвитку демонструють кращі операційні показники, що зрештою призводить до надходження грошових коштів. Крім того, зі змісту 80% джерел виходить, що розсудливі практики сталого розвитку позитивно впливають на інвестиційну привабливість [1, с. 8].

З метою забезпечення ефективності процесу інтеграції засад сталого розвитку в нові моделі підприємництва важливо впроваджувати елементи сталості на всіх можливих економічних рівнях, зокрема і безпосередньо на рівні окремих підприємств. Загальновідомим є те, що суспільні відносини на рівні підприємства можуть врегулюватися з використанням локальної нормотворчості. Д.І. Сіроха зазначає, що локальні акти «в сучасних умовах є тією формою права, яка без громіздких процедур ухвалення і введення в дію здатна врегулювати соціально-трудові відносини на будь-якому підприємстві й забезпечувати їхній динамічний розвиток» [2, с. 49]. В цілому погодившись із вказаною думкою видається доречним додати, що локальні акти врегульовують не тільки соціально-трудові, а й інші види відносин на підприємстві, зокрема, але не виключно внутрішньогосподарські.

Конкретним прикладом локального акту, що застосовується з метою врегулювання внутрішньогосподарських відносин є внутрішньогосподарський договір. Бачиться, що він може бути використаний задля впровадження засад сталого розвитку на конкретному підприємстві, оскільки не лише дає змогу підприємству декларативно зафіксувати орієнтацію на розвиток на

умовах сталості, але й створює для нього практичні можливості ефективної реалізації зазначеного процесу.

З огляду на вищевикладене, наразі **актуальним** є дослідження внутрішньогосподарського договору, як правового засобу, що дозволяє здійснювати правове забезпечення розвитку підприємства на засадах сталості.

Стан опрацювання проблеми. Питання пов'язані з внутрішньогосподарським договором досліджував В.К. Мамутов. Особливості договірних відносин між суб'єктами внутрішньогосподарських (внутрішньокооперативних) відносин розглянуті В.Ю. Уркевичем. Правове регулювання бригадного підряду було розкрито А.Я. Пилипенком. Використання внутрішньогосподарського договору сільськогосподарським підприємством дослідив В.В. Панченко.

В той же час, не простежується належної уваги науковців до дослідження внутрішньогосподарського договору, як правового засобу, що дозволяє здійснювати правове забезпечення розвитку підприємства на засадах сталості.

Метою цієї статті є розкриття особливостей внутрішньогосподарського договору як правового засобу забезпечення розвитку підприємства на засадах сталості.

Виклад основного матеріалу. Історія внутрішньогосподарського договору є тривалою, а її зародження можна відслідкувати ще з доіндустріальної епохи. Інформація, що міститься в архівних документах свідчить про те, що найбільша світова корпорація свого часу, а саме Британська Ост-Індійська компанія, врегульовувала діяльність своїх факторій за допомогою письмових інструкцій та доручень. Так, до прикладу, зафіксовано, що командири експедицій Британської Ост-Індійської компанії отримували конкретні вказівки щодо портів, в яких вони повинні були зупинятися та облаштовувати фабрики [3].

Звісно, на вказаному історичному етапі ще зарано говорити про повноцінний внутрішньогосподарський договір, до того ж письмові інструкції та доручення мають схожість з іншими видами сучасних локальних актів суб'єкта господарювання – наказами та розпорядженнями. В той же час, зміст вказаних локальних актів, не зважаючи на їх назву, дозволяє дійти висновку, що вони містять в собі окремі елементи внутрішньогосподарського договору, а отже є його прообразом. Так, письмові інструкції та доручення, як і внутрішньогосподарський договір: 1) створювали нормативне підґрунтя для взаємовідносин між корпорацією та її структурними підрозділами; 2) формалізували взаємовідносини сторін; 3) закріплювали конкретні права та обов'язки сторін; 4) забезпечували узгоджене виконання поставлених завдань без створення окремих юридичних осіб (або їх аналогів у розрізі англійського права доіндустріальної епохи).

У подальшому, по мірі розвитку економічних процесів, вдосконалення правового регулювання господарських взаємовідносин та становлення правових систем, зародки концепції внутрішньогосподарського договору поступово еволюціонували. Свого усталеного вигляду зазначена концепція досягла в радянську добу.

Аналізуючи доробок радянських вчених, В.Ю. Уркевич в своїй монографії зазначає, що внутрішньогосподарські підрозділи сільськогосподарського кооперативу наділені певним об'ємом прав та обов'язків, а відтак можуть виступати суб'єктами внутрішньогосподарських (внутрішньокооперативних) відносин. При цьому він не погоджується з позицією щодо правосуб'єктності внутрішньогосподарських підрозділів сільськогосподарського кооперативу, однак не заперечує проти висловленої думки відносно того, що внутрішньогосподарські підрозділи мали самостійну правоздатність, яка була обумовлена правоздатністю колгоспів, а їх органи мали відповідні права щодо вступу в договірні відносини між собою [4, с. 64-65]. Погоджуючись з наведеним, можна зазначити, що суб'єктами внутрішньогосподарських відносин можуть виступати не тільки внутрішньогосподарські підрозділи сільськогосподарського кооперативу, а й інші структурні підрозділи суб'єктів господарювання, що знаходить своє підтвердження в інших наукових працях, як радянського періоду, так і періоду незалежності України.

Так, А.Я. Пилипенко описуючи застосування правового механізму бригадного підряду вказує, що з метою регулювання такого виду діяльності між підприємством, в особі його керівника, та бригадою, в особі бригадира, укладається договір бригадного підряду, що також іменується договором на виконання виробничого завдання. При цьому вченим визначається, що згідно із зазначеним договором госпрозрахункові бригади беруть на себе конкретні зобов'язання, а саме «власними силами і наданими у їх розпорядження засобами своєчасно виконувати виробничі завдання, забезпечувати належну якість робіт (продукції), економію і раціонально використовувати».

вати сировинні, матеріально-технічні та паливно-енергетичні ресурси» [5, с. 424]. Тут важливо додати, що зважаючи на особливу форму такого локального акту, як внутрішньогосподарський договір, крім визначення в ньому обов'язків для бригади, для неї також передбачаються й певні права і це відповідно кореспондується з наявністю прав та обов'язків у іншій сторони договору – підприємства.

Практика бригадного підяду хоч і не надто розповсюджена, але продовжує застосовуватися суб'єктами господарювання в незалежній Україні. Так, вітчизняні вчені в сфері технічних наук пишучи у колективній праці про практичний досвід організації бригадного підяду з обслуговування споживачів електроенергії зазначають, що «з бригадою було укладено трудовий договір (контракт), у якому оговорювалися обов'язки виконавців, показники праці та умови оплати в залежності від результатів роботи. В обов'язки бригади входило комплексне обслуговування споживачів з енергонагляду, збуту електроенергії, обслуговуванню приладів обліку, контроль за режимами електроспоживання та дотримання правил користування електроенергією» [6, с. 87]. Аналізуючи наведене необхідно зауважити, що не зважаючи на вказівку про те, що з бригадою укладався трудовий договір (контракт), однак описаний порядок взаємодії між підприємством та бригадою вказує на те, що за своєю правовою природою укладений договір був саме внутрішньогосподарським. Так, однією з визначальних особливостей трудового договору є його індивідуальність – він укладається між працівником та роботодавцем (ст. 21 КЗпП України), а доручена робота за трудовим договором виконується працівником особисто (ст.30 КЗпП України). Відтак трудовий договір не може бути укладено з бригадою, на відміну від внутрішньогосподарського договору.

Іншим прикладом використання внутрішньогосподарського договору в сучасний період є його застосування сільськогосподарським підприємством. В.В. Панченко зазначає, що таке підприємство «може на договірній основі надавати структурним підрозділам право самостійної реалізації вирощеної ними продукції (робіт, послуг), використання отриманих доходів (прибутків), якщо вони функціонують на умовах підрядної форми організації праці, і які оформлені договором» [7, с. 132].

А.Г. Бобкова та А.М. Захарченко визначають, що відносини між структурними підрозділами суб'єкта господарювання та відносини суб'єкта господарювання з його структурними підрозділами, які виникають у процесі внутрішнього управління діяльністю цих підрозділів відносяться до внутрішніх організаційно-господарських відносин [8 с. 72]. Безумовно, відносини, що виникають між суб'єктами внутрішньогосподарського договору відносяться до зазначеного різновиду відносин, хоча вони і мають певні особливості. Так, і в наведеній ситуації з сільськогосподарськими підприємствами, і в описаному кейсі з електропостачальним підприємством цікавим є те, що внутрішньогосподарські договори про які в них йдеться мають не тільки організаційний характер, а й частково врегульовують майнові питання. Так, для бригади, що займалася обслуговуванням споживачів електроенергії договором передбачалися особливі умови оплати, а для сільськогосподарських підприємств визначена можливість використання отриманих доходів. Хоча для застосування на практиці наведене видається досить неоднозначним з огляду на такі міркування.

Внутрішньогосподарський договір має диференційований суб'єктний склад - він може укладатися між рівноправними суб'єктами, що перебувають у координаційних взаємовідносинах, а саме між структурними підрозділами суб'єкта господарювання, крім цього він може бути укладений між нерівноправними суб'єктами, що перебувають у відносинах підпорядкування, а саме між суб'єктом господарювання та його структурними підрозділами. У разі порушення прав одним з рівноправних суб'єктів до вирішення спірної ситуації у якості медіатора може бути залучене підприємство в особі його органів управління. Однак, як бути, коли порушення прав відбулося з боку самого підприємства стосовно суб'єкта, що перебуває в його підпорядкуванні? У випадку з порушенням врегульованого внутрішньогосподарським договором порядку оплати праці зрозуміло, що відповіддю може стати звернення працівників, що входять до структурного підрозділу з позовом до суду про захист порушених трудових прав з боку суб'єкта господарювання. Коли ж, до прикладу, мова йде про порушення положень внутрішньогосподарського договору якими для структурного підрозділу була передбачена можливість отримання якоїсь іншої оплати від суб'єкта господарювання за виконану роботу, то відповідь на поставлене запитання вже не є такою чіткою.

З огляду на те, що внутрішньогосподарський договір не є розповсюдженим у використанні, то судової практики щодо даної категорії спорів досить мало. Наявні судові рішення свідчать про те,

що суд в таких спірних ситуаціях стає на бік суб'єкта господарювання. Так, Господарський суд Луганської області в рішенні від 05.06.2008 р. по справі № 6/104, надаючи оцінку укладеному між сторонами спору внутрішньогосподарському договору встановив, що «жодна із сторін договору № 12 не є ні покупцем, ні продавцем, тобто у даному внутрішньогосподарському договорі не передбачається передача прав власності на виконані роботи. Виходячи з наведеного вище вбачається, що між двома відокремленими підрозділами ДП “Луганськвугілля” не виникають цивільні зобов'язання, тому що, вони виконують покладені на них обов'язки, пов'язанні з виконанням виробничого процесу усього підприємства – ДП “Луганськвугілля”, та не несуть цивільно-правового характеру відповідно до вимог ст. 509 ЦК та ст. 175 ГК України. Відповідно до вказаних нормативних актів та Статуту ДП “Луганськвугілля” самостійно планує свою діяльність і визначає перспективи розвитку, виходячи з попиту на продукцію, що виробляється, роботи, послуги та необхідності забезпечення виробництва. Отже, залізничні перевезення які виконувались ВП “Луганськнавантажтранс» згідно умов договору № 12 від 06.12.05 відносяться до виробничого процесу, який виконувався ДП “Луганськвугілля” для забезпечення господарської діяльності усього підприємства взагалі» [9]. Аналогічна позиція була висловлена також судами у рішенні від 08.07.2008 року по справі № 2/82 [10] та в рішенні від 08.07.2008 року по справі № 2/81 [11].

З огляду на неефективність судового способу захисту в зазначеній ситуації, бачиться більш доцільним розробити механізми захисту порушених прав в середині самого суб'єкта господарювання. При цьому ці механізми захисту повинні враховувати імовірну нерівність сторін спору. Одним з таких механізмів, що може бути застосований до вирішення проблемної ситуації, а точніше її недопущення, є превентивний підхід за якого до внутрішньогосподарського договору можна буде вносити виключно положення такого змісту, що у випадку їх порушення дозволятимуть постраждалій стороні захистити свої права через суд. Забезпечення такого механізму можливе через затвердження типової форми внутрішньогосподарського договору на рівні підприємства, або ж через залучення профспілкового органу до процесу складання та укладення договору за відсутності його типової форми. Безумовно задля недопущення порушення прав та законних інтересів структурних підрозділів суб'єкта господарювання, профспілковий орган повинен бути залучений і до затвердження типової форми внутрішньогосподарського договору.

З вищевикладеного виходить, що концепція внутрішньогосподарського договору в її практичному втіленні має певні прогалини, однак в той же час це показує наскільки такий правовий засіб є перспективним, таким, що може розвиватися та удосконалюватися. В радянський період внутрішньогосподарський договір використовувався задля того, щоб в умовах неринкової економіки суб'єкти господарювання могли застосовувати ринкові механізми з метою стимулювання продуктивності та забезпечення ефективності господарських процесів. В час ринкової економіки використання внутрішньогосподарського договору має зовсім інше спрямування – це правовий засіб, що з одного боку дозволяє захистити трудові права, а з іншого боку може бути використаний для ефективного впровадження суб'єктом господарювання нових управлінських підходів, політик і практик. Зокрема, але не виключно він може бути застосований задля впровадження на рівні суб'єкта господарювання підходів сталого розвитку - для закріплення екологічних, економічних та соціальних стандартів в роботі суб'єкта господарювання та його структурних підрозділів, роблячи принципи сталості частиною їх внутрішніх зобов'язань.

Втім, необхідно розуміти, що ефективність впровадження буде залежати від конкретного змістовного наповнення внутрішньогосподарського договору, забезпечення його дотримання працівниками та структурними підрозділами. Т.В. Бондар та А.С. Краснонос стверджують, що «сучасні методи мотивації персоналу стали важливою складовою управління підприємствами. З метою збільшення продуктивності та ефективності роботи, підприємства активно використовують різноманітні методи мотивації персоналу. На сьогоднішній день розвиток і впровадження нових методів мотивації персоналу є необхідним у зв'язку зі зростанням конкуренції на ринку праці та постійними змінами у вимогах до працівників». При цьому вони виділили такі ефективні методи мотивації персоналу, як фінансова мотивація, мотивація за допомогою навчання, мотивація за допомогою гнучкого графіка роботи, мотивація за допомогою визнання та відзнак, мотивація за допомогою технологій [12].

Бачиться, що у поєднанні з вищенаведеними мотиваційними методами внутрішньогосподарський договір може стати ефективним правовим засобом впровадження цілей сталого розвитку на рівні суб'єкта господарювання. Прикладом такого поєднання може бути встановлення у

внутрішньогосподарському договорі фінансових мотивацій, що полягатимуть у виплаті премій працівникам структурного підрозділу, який досягне певних економічних показників діяльності у звітному періоді (оптимізація витрат, удосконалення виробничих процесів, підвищення рівня продажів тощо). Іншим прикладом може бути надання додаткових днів відпустки працівникам структурного підрозділу, який досягне певних екологічних показників у звітному періоді (зменшення рівня використання невідновлювальних джерел енергії, впровадження системи сортування відходів, вдосконалення виробничих процесів, що впливають на екологію тощо). Якщо говорити про впровадження соціальної складової сталого розвитку, то у внутрішньогосподарському договорі може бути передбачена мотивація у вигляді надання доступу до нового програмного забезпечення, платних професійних веб-сайтів працівникам структурного підрозділу, який у звітному періоді продемонструє впровадження відповідних соціальних практик (підвищення рівня безпеки праці, проведення навчань та тренінгів серед працівників тощо).

Всі вищенаведені заходи передбачають укладення внутрішньогосподарського договору між суб'єктом господарювання та його структурними підрозділами, однак впровадження цілей сталого розвитку можливе й через внутрішньогосподарські договори, що укладаються безпосередньо між структурними підрозділами. Втім тут вже скоріше йде мова про координацію дій в рамках таких договорів між структурними підрозділами задля ефективного виконання ними завдань поставлених суб'єктом господарювання з метою отримання мотиваційних бонусів про які йшлося вище.

Висновки. Внутрішньогосподарський договір в процесі формування своєї концепції пройшов довгий шлях та на різних історичних відрізках мав різні форми, призначення та характеристики. Станом на сьогодні внутрішньогосподарський договір – це особливий вид локального акту, що укладається між суб'єктом господарювання та його структурними підрозділами, або між структурними підрозділами суб'єкта господарювання задля врегулювання їх взаємних прав та обов'язків та може використовуватися з метою ефективного впровадження суб'єктом господарювання нових управлінських підходів, політик і практик.

Визначено, що можливим способом подолання прогалин в концепції внутрішньогосподарського договору є застосування превентивного підходу при його складанні та укладенні із залученням профспілкового органу, або ж затвердження його типової форми.

Внутрішньогосподарський договір в поєднанні з комплексом мотиваційних методів може бути ефективно застосований з метою закріплення екологічних, економічних та соціальних стандартів в роботі суб'єкта господарювання та його структурних підрозділів, роблячи принципи сталості частиною їх внутрішніх зобов'язань.

Перспективним напрямом подальших досліджень є визначення умов внутрішньогосподарського договору у контексті забезпечення сталого розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Clark G.L., Feiner A., Viehs M. From the Stockholder to the Stakeholder: How Sustainability Can Drive Financial Outperformance. SSRN Electronic Journal. 2014. URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2508281> (дата звернення: 30.09.2025).
2. Сіроха Д.І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2019. Т. 2, № 41. С. 47–50.
3. List of factory records of the late East India Company: Preserved in the Record Department of the India Office, London. (s.l: s.n.), 1897. 91 p. URL: <https://dn790008.ca.archive.org/0/items/listoffactoryrec00grea/listoffactoryrec00grea.pdf> (дата звернення: 30.09.2025).
4. Уркевич В.Ю. Становлення сільськогосподарських кооперативів в умовах ринкової економіки України: деякі правові аспекти: монографія. Харків: ТОВ «Одіссей», 2004. 120 с.
5. Пилипенко А.Я. Вибране. Київ : Освіта України, 2013. 504 с.
6. Інформаційні технології та інновації в економіці, управлінні проектами і програмами: монографія / за заг. ред В.О. Тімофєєва, І.В. Чумаченко. Харків: ХНУРЕ, 2016. 402 с.
7. Панченко В.В. Внутрішньогосподарські локальні нормативно-правові акти сільськогосподарських підприємств як форма аграрного права : монографія. Харків : Вид-во «С.А.М.», 2012. 164 с.

8. Бобкова А., Захарченко А. Види організаційно-господарських відносин. *Право України*. 2019. № 2019/08. С. 65. URL: <https://doi.org/10.33498/louu-2019-08-065> (дата звернення: 30.09.2025).
9. Рішення Господарського суду Луганської області від 05.06.2008 р. по справі № 6/104. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1734904> (дата звернення: 30.09.2025).
10. Рішення Господарського суду Луганської області від 08.07.2008 р. по справі № 2/82. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/2083179> (дата звернення: 30.09.2025).
11. Рішення Господарського суду Луганської області від 08.07.2008 р. по справі № 2/81. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/2083180> (дата звернення: 30.09.2025).
12. Бондар Т.В., Краснонос А.С. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 57. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114> (дата звернення: 30.09.2025).