



УДК 341(4)

В. Форманюк,кандидат юридичних наук,
доцент кафедри європейського права та порівняльного права
Національного університету «Одеська юридична академія»

ТРУДОВЕ ПРАВО В СИСТЕМІ ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

На сучасному етапі вивчення стандартів Європейського Союзу у сфері праці становить обґрунтований інтерес. По-перше, це пояснюється специфікою самого Європейського Союзу (далі – ЄС), що відрізняє його від міжнародних організацій класичного типу. По-друге, незважаючи на те що Україна не є членом ЄС, відповідні норми Європейського Союзу на сьогодні підлягають застосуванню в 28 державах, рівень економічного розвитку та правова система кожної з яких різні й більш розвинені у сфері захисту прав та інтересів працівників. Подібний досвід може бути дуже корисним при побудові системи права як результату співпраці України в межах ЄврАзЄС тощо. По-третє, географічне положення, а також взаємні економічні інтереси України і ЄС зумовлюють необхідність ведення ними активного діалогу. На сучасному етапі одним із напрямів такої співпраці є зближення законодавства України і ЄС у різних сферах. Таке зближення охоплює й передусім сферу праці.

Питання трудового права ЄС досліджують у своїх роботах науковці: Н. Болотіна, В. Дойблер, С. Іванов, І. Кисельов, С. Кашкін, Р. Ребхан та ін.

Водночас питання становлення й розвитку трудового права Європейського Союзу ще не були предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права.

Мета статті полягає в тому, щоб за допомогою комплексного аналізу найбільш важливих норм, які регулюють суспільні відносини з приводу праці в ЄС, виконати таке: а) визначити об'єктивні передумови становлення й розвитку трудового права Європейського Союзу,

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

На сьогодні в науці не існує єдиної думки щодо питання про те, чи склалися трудове право ЄС як самостійна галузь.

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

Останнім часом спостерігаються випадки використання термінів «соціальне право ЄС» і «право зайнятості ЄС» [3].

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

Але цей висновок ще не є підставою для позитивної відповіді на питання про те, чи склалося трудове право ЄС як самостійна галузь. Річ у тому, що багато вчених дотримуються думки, що ЄС усе-таки має дуже невелику компетенцію у сфері регулювання відносин із праці. Наприклад, В. Дойблер пише, що, незважаючи на безліч актів і судових рішень, прийнятих у межах ЄС, 95% усіх запитань трудового права та права соціального забезпечення, як і раніше, вирішуються на національному рівні [4, с. 103]. Є ще один аргумент не на користь існування такої галузі – це відсутність єдиного уніфікованого понятійного апарату. Правові акти ЄС, оперуючи юридичними термінами, у більшості випадків для визначення їхнього змісту відсилають до національного законодавства. Зокрема, центральне поняття індивідуального трудового права «працівник» досі не має єдиної легальної дефініції в праві ЄС. Воно розвивалося в практиці суду ЄС, однак і суд ЄС ніколи не виходив із єдиного поняття працівника. І, тим не менше, спостерігаються й зворотні тенденції: у 2006 р. Комісією Європейського Союзу була представлена Зелена книга сучасного трудового права в XXI ст. Її метою були ініціація суспільної дискусії з трудових питань і визначення тенденцій розвитку спільного ринку праці. Зокрема, однією із пропозицій є пропозиція про створення єдиного поняття «працівник», яке охоплювало б також частину нетипових договорів про працю. Хоча ця пропозиція викликала безліч дискусій у науковому середовищі, У. Байройтер обґрунтовано називає такий крок кроком до формування єдиного трудового права Європейського Союзу, проте ставить усе ж під сумнів наявність такої компетенції ЄС [5, с. 150]. Водночас 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 цій сфері у ЄС 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 сьогодні дискусія щодо введення єдиного поняття «працівник» припинилась, насамперед через те що Комісія Європейського Союзу поки не робить будь-яких активних кроків з метою реалізації цієї пропозиції.

З урахуванням усіх суперечливих тенденцій можна зробити такий висновок. На сучасному 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 ЄС. Але, з іншого боку, явно маємо 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 межах цього дослідження для позначення сукупності правових норм, створених ЄС, які регулюють відносини з приводу праці.

І все ж можна виділити три основні напрями, що мають на меті поглиблення інтеграції: перший націлений на забезпечення мобільності працівників і пов'язаний зі свободою пересування; другий – на заборону дискримінації та забезпечення однакових можливостей у сфері праці й зайнятості в межах ЄС; третій – на загальне поліпшення умов праці й зайнятості в межах ЄС. Іноді той чи інший комплекс норм важко зарахувати до якогось одного з позначених напрямів, але загалом вони простежуються з усією очевидністю [7, с. 30].

Правові норми, які підвищують міждержавну мобільність працівників у ме-



жах ЄС, мають досить великий обсяг у загальній сукупності правових норм, присвячених регулюванню суспільних відносин із приводу праці. При цьому основу становлять норми Договору про порядок роботи Європейського Союзу, про свободу пересування працівників (ст. ст. 45–48). Особливість цих норм полягає в тому, що вони 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, у тому числі з метою здійснення конкретного виду професійної діяльності, навчання якої було пройдено і кваліфікація за якою була підтверджена в іншій державі-учасниці ЄС.

Основні свободи, покликані забезпечити вільний рух осіб, товарів, послуг і капіталу в межах ЄС, спочатку сприймалися як звернені виключно до держав-членів ЄС і його органів. Однак після того, як суд ЄС визнав право приватних осіб посилаючись на них, основні свободи визначають як суб'єктивно-публічні права.

Існує низка інших норм первинного права, які фактично стали джерелом компетенції ЄС і є безпосередніми регуляторами відповідних суспільних відносин. Ідеться насамперед про свободу переміщення послуг (ст. ст. 56–62 Договору про порядок роботи Європейського Союзу), яка може реалізовуватися, наприклад, через направлення працівників в інші держави-члени ЄС. У цьому 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 межах реалізації свободи надання послуг [8] ЄС визначив золоту середину між інтересами роботодавця (забезпечення максимально можливої мобільності працівників при направлен-

ні їх роботодавцем в іншу державу-член ЄС з метою реалізації свободи переміщення послуг) та інтересами працівників (захист їхніх прав при здійсненні трудової діяльності). Як правило, інтереси працівника й роботодавця не збігаються. Коли працівник направляється роботодавцем у державу-член ЄС із більш високим рівнем захисту прав працівників, порівняно з державою, у якій перебуває роботодавець, з'являється умова, згідно з якою роботодавець не компенсує працівникові «різницю», що виникає на рівні відповідних гарантій. Норми ЄС виходять у цьому випадку із первинності інтересів роботодавця. Отже, виходить, що приписи трудового законодавства приймаючої держави, що обмежують мобільність працівників, визнаються перешкодою для реалізації свободи переміщення послуг і підлягають усуненню шляхом їх незастосування. Водночас норми ЄС виходять із того, що певний мінімальний рівень гарантій повинен бути забезпечений працівникові й це є допустимим обмеженням свободи переміщення послуг роботодавця.

З метою більш ефективної реалізації свободи пересування працівників на рівні вторинного права була прийнята низка нормативних актів. Основними актами в цій галузі є Регламент Ради 1612/68/ЄС від 15.10.1968 р. про свободу пересування працівників у межах Співтовариства й Директива Європейського Парламенту і Ради 2004/38/ЄС від 29.04.2004 р. про право громадян ЄС і членів їхніх сімей вільно пересуватися й обирати місце проживання на території держав-членів [9].

До правових норм вторинного права, спрямованих на підвищення мобільності працівників, можна також зарахувати блок норм, що регулюють зазначені вище питання визнання кваліфікацій. Для забезпечення вирішення питань про визнання кваліфікацій була створена спеціальна група з координації дій ЄС, що вживаються в цьому напрямі [10]. Нормативно-правовим документом, який регулює частину пи-



тань із визнання професійної кваліфікації і є чинним на сьогодні, є Директива Європейського Парламенту і Ради 2005/36/ЄС від 07.09.2005 р. [11].

Треба обумовити, що основні свободи являють собою права, які забезпечують не тільки вільне переміщення осіб, товарів, послуг, капіталу в іншу державу, а й перебування на території приймаючої держави без дискримінації, а за певних умов і інших обмежень. Це ще раз доводить, що позначені вище три напрями індивідуального трудового права ЄС мають між собою умовні кордони.

Переходячи до заборони дискримінації в питаннях праці й зайнятості, знову ж таки треба визнати, що цьому завданню 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 належності, а ст. 19 Договору про порядок роботи Європейського Союзу надає ЄС правомочності стосовно вжиття заходів щодо боротьби з дискримінацією за іншими підставами (такими як стать, раса, етнічне походження, релігія або переконання, інвалідність, вік, сексуальні взаємини); ст. 157 Договору про порядок роботи Європейського Союзу містить вимогу однакової оплати за однакову працю для чоловіків і жінок [12, с. 58–62].

Що стосується актів вторинного права, то загальні стандарти, які стосуються забезпечення принципу рівності у сфері праці й зайнятості, установлюються Директивою Ради 2000/78/ЄС [13].

ЄС у своїй практиці розглядає дискримінацію як застосування різних положень в однакових ситуаціях і однакових положень у різних ситуаціях. За прямої дискримінації відповідне положення спирається безпосередньо на дискримінаційну ознаку. За непрямої дискримінації положення спирається на нейтральні критерії, проте в результа-

ті особа фактично виявляється в менш сприятливому становищі у зв'язку з належністю до якої-небудь групи за дискримінаційною ознакою. Якщо пряма дискримінація забороняється повністю, то непряма – допустима за умови, що вона об'єктивно виправдана законними цілями, а засоби її досягнення є пропорційними та необхідними. Найбільш поширений випадок непрямої дискримінації – це дискримінація осіб, які уклали строкові трудові договори, оскільки більшу частину таких осіб становлять жінки. Обидва види дискримінації, указані вище, належать 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 подано нижче. Тут хотілося б насамперед звернути увагу на досить спірні позиції ЄС із питань правового регулювання організації робочого часу та часу відпочинку. Необхідно відзначити такі акти, прийняті в цій сфері: Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу [14], Директива 97/81/ЄС [15] про рамкову угоду UNICE, СЕЕР і ETUC про роботу на умовах неповного робочого часу, Директиви 96/34/ЄС про рамкову угоду UNICE, СЕЕР і ETUC про відпустки у зв'язку з материнством і по догляду за дитиною. Директива 2003/88/ЄС як мінімальну вимогу встановлює 48-годинну тривалість робочого тижня й 11-годинний щоденний відпочинок [16].

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

Основним актом вторинного права в цій сфері є Директива 89/391/ЄС 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. Ця Директива буду-



ється на трьох базових принципах. По-перше, роботодавець зобов'язаний забезпечити охорону здоров'я й безпеку працівника під час здійснення ним трудової діяльності, наприклад, шляхом інструктажу працівників щодо правильного поводження з устаткуванням, використанням у процесі праці. По-друге, працівник сам зобов'язаний сприяти охороні здоров'я й забезпеченню безпеки як щодо себе, так і щодо інших працівників шляхом дотримання інструкцій із безпеки. По-третє, роботодавець не несе відповідальності або несе обмежену відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника через обставини непереборної сили (непередбачені або надзвичайні обставини). З метою реалізації положень цієї Директиви й відповідно до ст. 16 цієї Директиви, були прийняті директиви по більш вузьких питаннях. Усього на сьогодні їх нараховується близько двадцяти [18, с. 561–567].

Також існує низка інших актів вторинного права, присвячених питанням охорони праці, у тому числі кілька 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 ЄС 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 й роботодавців Європи. Досить впливовими є також такі об'єднання працівників, як Рада професійного та керівного персоналу й об'єднання роботодавців, Європейська асоціація ремісничих підприємств, а також підприємств малого та середнього бізнесу і Європейський центр підприємств з публічною участю й підприємств загального економічного інтересу.

Соціальний діалог ведеться або безпосередньо між соціальними партнерами, або в трипартійному варіанті – за участі представників влади ЄС (зазвичай в особі Комісії). Щонайменше один раз на рік проводиться Соціальний саміт із розвитку й зайнятості, що функціонує на тристоронній основі.

Одним із 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., який згодом став додатком до Маастрихтського договору, а угода лягла в основу ст. 138 і ст. 139 Амстердамського договору. Також були розроблені угоди з питань вужчих, які лягли в основу директив, зокрема 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. Кашкіним у 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 цього права ЄС були прийняті Директива 2002/14/ЄС від 11.03.2002 р., яка встановлює загальні межі інформування й консультування працівників у ЄС, і Директива 94/45/ЄС від 22.09.1994 р., що регулює питання установи на підприємствах і групах підприємств, які діють у ЄС, Європейської виробничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій.

Отже, аналіз головних напрямів у змісті трудового права Європейського Союзу свідчить про те, що підхід ЄС до трудового права характеризується неоднозначністю. З одного боку, ЄС має традиційну мету – забезпечення захисту працівника як більш слабкого суб'єкта трудових відносин і його мобільності, підвищення ефективності соціального



діалогу тощо. З іншого боку, ЄС 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 абсолютно не властиво національному праву й міжнародному трудовому праву.

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

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

Стаття присвячена питанням формування стандартів Європейського Союзу у сфері застосування праці. Значимість статті полягає в тому, що деякі зроблені в роботі висновки можуть бути враховані під час подальшої розробки теоретичних положень трудового та міжнародного права.

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.

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.

Література

1. Кашкин С.Ю. *Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы* / С.Ю. Кашкин, П.А. Калиниченко. – 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, 04.09.2008, "Mirja Luuri vs. Fazer Arnica Oy", C-396/07. § 2,3* // СПС Eur-Lex.
4. Дойблер В. *Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах* / В. Дойблер // *Государство и право*. – 1995. – № 2. – С. 185–189.
5. Байройтер У. *Реформы в трудовом праве ЕС: взгляд зсередини* / У. Байройтер; пер. з нім.; ред. Л. Хоффманн, А. Зіденберг. – К. : Фенікс, 1997. – 304 с.
6. Ребхан Р. *Поточні події у європейському трудовому праві* / Р. Ребхан. – Бонн, 2008. – 290 с.
7. Иванов С.А. *Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного досвіду* / С.А. Иванов // *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 : [підручник]* / 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 : [учебник 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 : [учебное пособие] / С.Ю. Кашкин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2011. – 274 с.*

