

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/353076069>

# Трудове право Європейського Союзу: монографія

Book · July 2020

---

CITATIONS

0

READS

346

1 author:



**Olena Rym**

Ivan Franko National University of Lviv

35 PUBLICATIONS 12 CITATIONS

SEE PROFILE

Міністерство освіти і науки України  
Львівський національний університет  
імені Івана Франка

Рим О. М.

**ТРУДОВЕ ПРАВО  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Монографія

Львів  
ГАЛИЧ-ПРЕС  
2020

**УДК 349.2:331.101:340.130.5ЄС**

**Р 51**

Рецензенти: д-р юрид. наук, проф. **Н. М. Хуторян**  
(Інститут держави і права  
ім. В. Корецького НАН України)

д-р юрид. наук, проф. **К. Ю. Мельник**  
(Харківський національний університет внутрішніх  
справ)

д-р юрид. наук, проф. **М. М. Микієвич**  
(Львівський національний університет імені Івана  
Франка)

*Рекомендовано до друку Вченою Радою  
Львівського національного університету імені Івана Франка  
(протокол № 88/9 від 30 вересня 2020 року)*

**Рим О. М.**

Р 27 Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. –  
Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. – 596 с.

ISBN 978-617-7617-49-4

У монографії висвітлено питання теорії трудового права Європейського Союзу та практику його застосування.

На підставі перегляду деяких концептуальних підходів теорії трудового права проаналізовано поняття, становлення та структуру трудового права ЄС.

Розглянуто сучасний стан правового регулювання трудових відносин у Європейському Союзі та найважливіші твердження теорії трудового права ЄС, вивчення яких може сприяти вирішенню проблем щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства на шляху адаптації його до європейської правової системи.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, практичних працівників правничої сфери та всіх, хто цікавиться трудовим правом Європейського Союзу.

УДК 349.2:331.101:340.130.5ЄС

ISBN 978-617-7617-49-4

© Рим О.М., 2020

---

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ 1. Становлення та формування трудового права Європейського Союзу</b> .....	9
1.1. Зародження та розвиток правового регулювання трудових відносин в ЄС .....	9
1.2. Поняття трудового права ЄС .....	47
1.3. Європейська стратегія зайнятості та комунітарне трудове право .....	72
<b>РОЗДІЛ 2. Основні засади трудового права ЄС</b> .....	95
2.1. Загальні принципи права ЄС та їхня реалізація у сфері найманої праці .....	95
2.2. Галузеві принципи трудового права ЄС .....	139
<b>РОЗДІЛ 3. Джерела трудового права ЄС</b> .....	152
3.1. Поняття та види джерел трудового права ЄС ....	152
3.2. Установчі договори Європейського Союзу .....	162
3.3. Хартія основоположних прав ЄС .....	176
3.4. Міжнародні угоди ЄС з третіми державами та міжнародними організаціями .....	194
3.5. Загальні принципи права ЄС як джерела трудового права .....	199
3.6. Нормативно-правові акти органів ЄС .....	204
3.7. Рішення Суду ЄС як джерела трудового права ...	216
3.8. Правові інструменти м'якого права ЄС .....	227
3.9. Акти соціального діалогу як джерела трудового права ЄС .....	235

<b>РОЗДІЛ 4. Індивідуальне трудове право ЄС</b> .....	248
4.1. Правові засади трудової мобільності у ЄС .....	248
4.2. Суб'єкти права на вільне пересування з метою працевлаштування в ЄС.....	261
4.3. Визнання документів про освіту та підтвердження кваліфікації особи з метою наступного працевлаштування в ЄС.....	294
4.4. Правове регулювання працевлаштування в ЄС за трудоим договором .....	305
4.5. Захист персональних даних працівників у ЄС....	341
4.6. Загальні вимоги щодо правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за трудовим правом ЄС .....	350
4.7. Засади правового регулювання оплати праці в ЄС.....	369
4.8. Гарантії трудових прав працівників у разі припинення трудових відносин за законодавством ЄС....	380
4.9. Професійна безпека та охорона здоров'я працівників у ЄС.....	406
 <b>РОЗДІЛ 5. Колективне трудове право ЄС</b> .....	 425
5.1. Співвідношення між основними економічними свободами та основоположними колективними трудовими правами у ЄС .....	425
5.2. Європейський соціальний діалог .....	446
5.3. Правові основи інформування, консультування та участі працівників в управлінні підприємством у ЄС..	468
 <b>Висновки</b> .....	 479
 <b>Список використаних джерел</b> .....	 483

## ПЕРЕДМОВА

Задекларований Україною європейський вектор розвитку вимагає глибокого наукового вивчення механізму правового регулювання суспільних відносин, що нині функціонує в Європейському Союзі (ЄС). Ба більше, недостатньо чітке розуміння правової системи Європейського Союзу стримує процес наближення українського законодавства до законодавства ЄС. Навіть після підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, вітчизняний законодавець досі не спромігся виконати свої зобов'язання щодо імплементації визначених у Додатку XL до Глави 21 актів ЄС.

Сьогодні визначення та реалізація української політики з урахуванням європейських пріоритетів та позитивного досвіду ЄС є необхідною реальністю. Однак складається враження, що наближення чинного законодавства України до законодавства ЄС свідомо ігнорується через недостатнє розуміння сутності інтеграційних процесів та відвертим затягуванням вступу нашої держави до цього європейського співтовариства. Поверхневе бачення правового регулювання трудових відносин у ЄС позбавляє Україну можливості повноцінно скористатися з винятковості права Європейського Союзу, що має усталені традиції правового регулювання трудових відносин, які беруть свій початок з установчих договорів Європейських співтовариств. Сьогодні на рівні ЄС констатується, що подальший розвиток цієї Спільноти повинен охоплювати як економічну, так і соціальну складову. І лише за умови такого поєднання, можна очікувати на поступ та процвітання у ЄС.

У світі швидких технологічних змін та високої мобільності капіталу якість людських ресурсів є визначальним чинником міжнародної конкурентоспроможності. Ці фундаментальні перетворення змінюють спосіб виконання та адміністрування праці, форми

зайнятості та традиційне уявлення про функціонування європейського ринку праці. Роботодавцям доводиться реагувати на структурні зміни, а також модернізувати управлінські та організаційні процеси. У цьому контексті першочергового вирішення потребує питання якісної адаптації працівників та роботодавців до сучасних змін з метою забезпечення сталого розвитку та соціальної згуртованості шляхом мобілізації та розвитку усього потенціалу ринку праці.

Безперечно, що приведення вітчизняного трудового законодавства до встановлених європейських стандартів та очікуване набуття Україною членства у Європейському Союзі матиме величезний вплив на нашу внутрішню систему права. Вже сьогодні, хоч і повільно, але відбувається реформування національного трудового законодавства, де першочерговим визначено ухвалення нового Трудового кодексу України. А без урахування позитивного досвіду правового регулювання трудових відносин у Європейському Союзі гарантувати високий рівень захисту трудових прав працівників навряд чи вдасться.

З огляду на усі ці обставини, наукові дослідження сутнісних характеристик та системи трудового права ЄС є особливо актуальними. І тут варто відзначити, що чимало аспектів трудового права ЄС були предметом дослідження вітчизняних науковців. Серед тих, хто доклався до з'ясування проблем правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу можемо назвати Л. П. Амелічеву, Ю. В. Баранюк, В. М. Божка, Н. Б. Болотіну, В. Я. Бурака, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, С. В. Вишновецьку, В. В. Волинця, О. М. Дарморіс (Пляцко), С. В. Дріжчану, Л. П. Гаращенко, Н. Д. Гетьманцеву, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, З. Я. Козак, В. А. Костюка, О. Є. Костюченко, І. П. Лаврінчук, І. Г. Лагутіну, О. В. Макогон, Л. Ю. Малюгу, К. Ю. Мельника, Н. О. Мельничук, О. М. Могильного, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, І. С. Сахарук, О. Г. Середу, С. М. Синчук, Г. О. Спіцину, М. П. Стадника, Я. В. Сімутіну, Н. М. Хуторян, Ф. А. Цесарського, Г. І. Чанишеву, Р. Т. Чернегу, Р. І. Шабанова, В. І. Щербину, М. М. Шумила,

---

О. М. Ярошенка, І. І. Яцкевича та ін. Цікавими у науковому плані для нас можуть бути і праці зарубіжних учених, зокрема, Б. Беркассона, К. Бернард, Р. Бланпейна, І. Борути, Е. Девіс, І. Я. Кисельова, П. А. Калініченка, С. Ю. Кашкіна, С. Клауверта, Р. Нільсен, Ф. Сайписа, С. Скіарри, Г. Тюзінга, А. О. Четверикова, М. Шляхтер та ін.

Водночас питання становлення, поняття та структури трудового права Європейського Союзу потребують, як видається, ретельнішого комплексного дослідження, особливо в контексті приведення вітчизняного трудового законодавства у відповідність до стандартів ЄС. Нарешті має відбутися утвердження зовнішньополітичних пріоритетів для завершення реформування вітчизняного трудового законодавства за європейським зразком. Адже не секрет, що сьогодні трудове законодавство України, незважаючи на усі внесені до нього зміни, все ще залишається продуктом старої радянської системи. Види та обсяги захисту трудових прав є тими питаннями, які перманентно порушують у науці та суспільстві, хоча вони так і не знаходять свого вирішення. Тому адаптація національного трудового законодавства до законодавства ЄС – єдиний шлях, який допоможе суттєво покращити ситуацію та забезпечити європейський рівень гарантій трудових прав найманих працівників. Дослідження етапів розвитку та сучасного стану правового регулювання трудових відносин у Європейському Союзі в умовах євроінтеграції України дасть змогу виокремити особливості, які характеризують працевлаштування та зайнятість у сучасних умовах, простежити поступ наднаціонального правового регулювання трудових відносин та спрогнозувати перспективи його подальшого впровадження.

Основною метою цього наукового дослідження є з'ясування та аналіз найважливіших концептуальних тверджень теорії трудового права ЄС, вивчення яких уможливило б вирішення проблеми щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства на шляху адаптації до європейської правової системи.

Монографія може бути корисною для подальших наукових досліджень, а отримані нами результати та



висновки могли б стати основою вивчення проблем, пов'язаних із адаптацією трудового законодавства України до законодавства ЄС, окрім того, наші напрацювання можуть використовувати у навчальному процесі як науково-педагогічні працівники, так і аспіранти, студенти під час викладання та вивчення навчальних дисциплін «Трудове право», «Порівняльне трудове право», а також для написання підручників і навчальних посібників із відповідних курсів та спецкурсів.

Не претендуючи на завершеність чи абсолютну доведеність усіх результатів та висновків, викладених на сторінках цієї наукової праці, оскільки досліджувана тематика є надзвичайно багатоплановою, все ж маємо надію, що це скромне дослідження внесе у галузеву правничу науку деякі нові ідеї та сприятиме оновленню підходів у вирішенні актуальних проблем теорії трудового права. Будемо вдячні за рекомендації, побажання та зауваження і готові до наукової дискусії з проблем удосконалення механізму правового регулювання трудових відносин у контексті євроінтеграції України.

\*\*\*\*\*

Автор висловлює щирі вдячність своєму науковому консультантові, завідувачеві кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, докторові юридичних наук, професору, Заслуженому юристу України Пилипу Даниловичу Пилипенку за сприятливе батьківське скерування моїх починань протягом усього тривалого процесу написання цієї монографічної роботи, за присвяту чималих зусиль та часу для виправлення моїх помилок. Його винятково глибоке розуміння сутності процесів реформування трудового права України за європейським зразком, досвід, цінні поради та професійний ентузіазм змусили мене побачити чимало речей під дещо іншим кутом.

---

## **Розділ 1. Становлення та формування трудового права Європейського Союзу**

### **1.1. Зародження та розвиток правового регулювання трудових відносин в ЄС**

Становлення та розвиток трудового права у Європейському Союзі, власне як єдиної правової спільності, держави-члени ЄС сприймали без особливого ентузіазму. Адже кожна з них вже мала власні усталені та апробовані механізми регулювання трудових відносин. Початково європейська інтеграція була зосереджена лише на вирішенні економічних проблем, подоланні різних перешкод у торгівлі та утворенні єдиного ринку. Однак сталося так, як того вимагали обставини, і на сьогодні маємо сформовану доволі ефективну правову структуру, що забезпечує високий рівень гарантій трудових прав працівників на теренах усього Європейського Союзу.

Загалом процес формування правового забезпечення відносин найманої праці так чи інакше поєднаний з етапами розвитку європейського інтеграційного руху, а тому чимало вчених, послуговуючись різними підставами та підтримуючи різноманітні підходи, намагаються пропонувати власні етапи розвитку трудового права ЄС<sup>1</sup>. При цьому, більшість науковців солідарні у тому, що формування трудового права Спільноти відбувалося в контексті розвитку соціальної політики Європейського Союзу<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Егорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. С. 132–143; Кашкин С. Ю. Основные этапы развития трудового права ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2008. Вып. 2. С. 140–142; Клаувэрт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза / пер. А. В. Плих // Правоведение. 2002. № 1 (240). С. 98–116; Коротаева А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2011. С. 55–67; Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. С. 10–51.

<sup>2</sup> Дарморис О. М. Основные этапы становления и развития трудового права ЕС // Митна справа: Науково-аналітичний журнал з питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності. 2009. № 3 (63), травень-червень. С. 82; Боруга І., Чанишева Г. І. Трудове право ЄС: навч. посібник. Київ: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. С. 70; Sutcliffe F. Labour and Social Law in EC // European business law. 1996. P. 243–271.

---

Зародження правового регулювання відносин найманої праці на рівні Європейського Союзу пов'язують із волею держав-членів делегувати частину своїх повноважень у сфері зайнятості органам та інституціям наднаціонального рівня. А дати підписання засновницьких договорів Європейських спітовариств, внесення змін до них, рівно ж як і ухвалення певних директив дослідники-правники ототожнюють із етапами становлення та розвитку трудового права ЄС.

Зазвичай початки правового забезпечення найманої праці у Європейському Союзі асоціюють із ухваленням трьох засновницьких договорів Європейських спітовариств. Щоправда такий висновок маємо вважати дещо гіпотетичним та умовним. Адже пріоритетність правового регулювання трудових відносин, відповідно до цих правових актів, була низькою, порівняно з економічними завданнями, які стали визначальними цілями європейської інтеграції<sup>3</sup>. Наприклад, Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 18.04.1951 р. містив дуже незначну кількість правил, що стосувалися регулювання трудових відносин<sup>4</sup>. До таких можемо віднести правила щодо процедури та підстав втручання органів Спітовариства у випадки неприродно низького рівня винагороди для працівників вугільної та металургійної галузей. Окрім того, ст. 69 цього Договору скасовано обмеження щодо зайнятості у вугільній та металургійній галузях на підставі громадянства працівників.

Договір про заснування європейського спітовариства з атомної енергії від 25.03.1957 р.<sup>5</sup> хоч і передбачав певні норми щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі,

---

<sup>3</sup> Рим О. М Виникнення та розвиток трудового права Європейського Союзу // Вісник Львівського торговельно-економічного університету / [ред. кол.: Щур Б. В., Котуха О. С. та ін.]. Львів: Видавництво Львівського торговельно- економічного університету, 2018. С. 298. (Юридичні науки; вип. 7).

<sup>4</sup> Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 18 квітня 1951 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_026](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_026) (дата звернення 01.06.2020).

<sup>5</sup> Договір про заснування європейського спітовариства з атомної енергії від 25 березня 1957 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_027](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_027) (дата звернення 07.06.2020).

---

стосувався однак лише сфери виробництва та реалізації атомної енергії. Саме тому його вплив на становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу вважається незначним.

Найважливіші правила, які навіть сьогодні вважаються визначальними для трудового права ЄС, були закріплені у Договорі про заснування Європейської економічної спільноти (ЄЕС) від 25.03.1957 р.<sup>6</sup>. Такі, зокрема, стосувалися свободи переміщення працівників та скасування будь-якої дискримінації за національною ознакою щодо найму працівників, винагороди та інших умов праці. Власне покращення умов праці та життя працівників було визнано одним із завдань європейської спільноти. Водночас жодними повноваженнями щодо реалізації відповідного завдання Європейська економічна спільнота наділена не була. Можливості діяти з метою досягнення наведених цілей визначено тодішньою ст. 118 Договору про заснування ЄЕС. У цьому контексті державам-членам пропонувалося тісно співпрацювати над вирішенням питань у сфері зайнятості, професійного навчання та підвищення кваліфікації, професійної безпеки та охорони здоров'я працівників, соціального партнерства між найманими працівниками та роботодавцями, а також над удосконаленням трудового законодавства, умов праці та соціального забезпечення. Особливо наголошено на запровадженні принципу рівної оплати для чоловіків та жінок за однакову працю.

Також необхідно зазначити, що чимало з наведених правових норм були внесені до тексту Договору про заснування Європейської економічної спільноти у контексті забезпечення свободи конкуренції. Зокрема, свободу переміщення працівників тлумачили як складову свободи вільної конкуренції для роботодавців, і саме у такому контексті вперше було забезпечено її захист<sup>7</sup>. Тому фактично виникнення трудового права Європейського

---

<sup>6</sup> Договір про заснування Європейської економічної спільноти від 25 березня 1957 року URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017/ed19860217](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217) (дата звернення 07.06.2020).

<sup>7</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 5.

---

Союзу первинно було зумовлено потребою ринкового регулювання транснаціональної конкуренції з метою управління множинними та різноманітними національними соціальними системами заради їхньої поступової та плавної інтеграції в єдиний ринок<sup>8</sup>.

Трудове законодавство, що первинно сформувалося як відповідь на односторонню орієнтацію трудової діяльності на економічну ефективність, було використане для утвердження економічної розбудови Європейського Союзу, а внутрішньо-європейські економічні вимоги переважили національні соціальні аргументи<sup>9</sup>.

У цьому контексті варто зазначити, що на час створення Європейських Спільнот законодавство про працю мало усталену традицію у всіх країнах-засновниках. Процес відокремлення трудового права як самостійної галузі набув обертів відразу після закінчення Другої світової війни. Відтак, у 50-х роках ХХ ст. трудове право, хоч і було молодію, та все ж окремою галуззю у національних системах права держав-засновників. На той час також вже було ухвалено чимало міжнародно-правових актів з питань регулювання найманої праці у межах діяльності Міжнародної організації праці. Тому в установчих договорах не було моделей, які б формували наднаціональне трудове законодавство. Існувала лише політична воля до конкретних юридичних дій у сфері зайнятості. Зростання значущості трудового законодавства на рівні Європейських Спільнот не простежувалося, що підтверджує відсутність концепції створення та розвитку широкого масиву трудового законодавства на рівні Співтовариств того часу. Водночас деякі спільні трудові норми все ж були створені.

Поступово необхідність правового регулювання відносин найманої праці на рівні Європейського Союзу зростала, з огляду на активний розвиток взаємовідносин між державами-членами Європейської спільноти.

---

<sup>8</sup> Giubboni S. The rise and fall of EU labour law // *European Law Journal*. 2018. Vol. 24. Iss. 1. P. 7–20. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eulj.12239> (accessed 03.06.2020).

<sup>9</sup> Voogsgeerd H. Rethinking Scope and Purpose of National Labour Law because of Developments in EU Labour Law? // LLRN conference on Labour Law at Barcelona; June 2013, PANEL: Goals/Foundations of Labour Law II, 2012. P. 4.

Економічна інтеграція призвела до усвідомлення необхідності того, що мають бути створені та запроваджені уніфіковані соціальні стандарти. І починаючи зі 70-х років ХХ ст. було ухвалено чимало важливих директив у сфері найманої праці з питань однакового ставлення, професійної безпеки, консультування та інформування працівників у разі масових вивільнень, захисту їхніх прав за умов неплатоспроможності роботодавця, охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу. Цей період у контексті розвитку трудового права ЄС вважають дуже продуктивним, а тому його прийнято називати часом «гармонізації» або ж «розквіту» правового регулювання<sup>10</sup>. Відомий дослідник трудового права Європейського Союзу Р. Бланпейн (*R. Blanpain*)<sup>11</sup> узагалі описує його як «золотий час» для трудового права Європейської спільноти<sup>12</sup>.

Наступний етап розвитку трудового права ЄС припадає на період загальної економічної стагнації, що розпочалася у 80-х роках минулого століття. Тогочасний політичний менеджмент ЄС в умовах незначного економічного зростання та поширення безробіття обирає для вирішення економічних проблем метод дерегуляції трудових відносин та гнучкості трудового права. Усе це, безумовно, не сприяло підвищенню соціальних стандартів захисту працівників. Ба більше, чимало проектів директив не отримали належного схвалення компетентних органів, а вирішення відповідних питань було відкладено на багато років. Наприклад, проект так званої директиви Вределінга, названої на честь її автора – голландського соціаліста, а згодом міністра оборони Генка Вределінга (*Henk Vredeling*) – щодо інформації та консультацій працівників компаній не здобув належної

---

<sup>10</sup> Thüsing G. *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 5; Коротаєва А. М. Трудове право Європейського Союзу: аналіз с позицій російської і західної юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення. Пермь, 2011. С. 35.

<sup>11</sup> У наукових працях українських учених-трудоуників ім'я та прізвище цього бельгійського науковця часом читають на французький лад як Роже Бланпе (*Roger Blanpain*) (Гаращенко Л. П., Гаращенко В. В. Дистанційна праця в ЄС: аспекти правового регулювання // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2018. № 4. С. 134.

<sup>12</sup> Blanpain R. *Labour Law and Industrial Relations of the European Community* // Kluwer Law International. 1991. P. 49–50.

---

підтримки. Як і проект директиви щодо роботи на умовах непевного робочого часу.

Тогочасне пригнічення динаміки розвитку трудового права Співтовариства, здебільшого, було зумовлено небажанням Великобританії передати вирішення соціальних проблем на наднаціональний рівень. А оскільки ухвалення рішень у сфері найманої праці вимагало однотайності держав-членів, то цілком очевидно, що незгода однієї країни стримувала створення нових актів у цій сфері. З цього приводу, Велику Британію у науковій літературі іноді навіть називають «великим гальмом» соціального виміру європейської інтеграції<sup>13</sup>. Тому перша половина 1980-х років вважається періодом кризи у становленні трудового права ЄС<sup>14</sup>.

Новий імпульс розвиток трудового права ЄС отримав із ухваленням Єдиного європейського акту<sup>15</sup>, який суттєво доповнив Договір про заснування Європейської економічної спільноти (1957 р.) деякими нормами соціального спрямування. Згідно з ним, очікувалося створення єдиного ринку до 1992 р., що мав забезпечити вільне переміщення людей, товарів, послуг та капіталу між державами-членами.

Єдиний європейський акт уповноважив Раду ЄЕС (за пропозицією Комісії та у співпраці з Європейським Парламентом) ухвалювати директиви щодо вдосконалення умов праці (ст. 118a) та зобов'язав Комісію сприяти соціальному діалогу (ст. 118b). У цьому контексті важливою є зміна процедури ухвалення рішень. Зокрема, за новими правилами директиви можна було ухвалювати кваліфікованою більшістю. Однотайність держав-членів більше не вимагалась, а отже, органи ЄЕС стали більш незалежними щодо ухвалення актів у сфері трудового права.

---

<sup>13</sup> Świątkowski A.M. Europejskie prawo socjalne, t. I, Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego. Warszawa 1998. P. 96.

<sup>14</sup> Hepple B. The crisis in EEC Labour Law // The Industrial Law Journal 1987, s. 80 i n. Tendencje te omawia również M. Fuchs, The bottom Line of European Labour Law, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2004. Vol. 20. Iss. 2. P. 155.

<sup>15</sup> Single European Act // OJ L 169, 29.6.1987. P. 1–28.

---

У 1989 р. представники 11 держав-членів ухвалили Хартію про основні соціальні права працівників<sup>16</sup>, яка базово була зорієнтована на боротьбу з безробіттям. І хоча вважається, що Хартія не має юридичної сили, вона все ж стала важливим документом, що безпосередньо вплинув на процес формування трудового права ЄС. Зокрема, Ф. Вотсон (*P. Watson*) вважає, що прийняття Хартії позначає перехід до наступного етапу розвитку соціального виміру Європи<sup>17</sup>.

Видається все ж, що такий висновок є не зовсім переконливим. Навіть попри те, що визнання важливості соціальних прав дійсно відбулося, цей документ не створював жодних зобов'язань для його підписантів. А те, що у Хартії наголошено на необхідності гарантувати соціальні права в процесі європейської інтеграції, не могло відповідно забезпечити прориву у соціальній політиці Європейської спільноти.

Чергове зростання значущості правового забезпечення відносин найманої праці розпочалося з ухваленням Маастрихтського договору у 1992 р.<sup>18</sup>. Додатком до Протоколу про соціальну політику цього Договору стала Угода про соціальну політику від 02.02.1992 р.<sup>19</sup>. На відміну від Протоколу, цю Угоду підписали лише одинадцять з дванадцяти держав-членів ЄС. Велика Британія відмовилася приєднатися до документа.

За цією Угодою відбулося розширення компетенції Європейського Союзу у сфері регулювання найманої праці. Зокрема, ЄС та держави-члени повинні сприяти зайнятості, удосконалювати умови життя та праці, покращувати соціальний захист, підтримувати соціальний діалог, а також розвивати та зміцнювати людський ресурс. Для реалізації цих завдань могли запроваджуватися різноманітні заходи. Наприклад, ЄС був уповноважений підтримувати та

---

<sup>16</sup> Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044) (дата звернення 09.06.2020).

<sup>17</sup> Watson P. The Community Social Charter, CMLRev. 1991. Vol. 28 (2). P. 37–68.

<sup>18</sup> Договір про Європейський Союз від 7 лютого 1992 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029/ed19920207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19920207) (дата звернення 05.06.2020).

<sup>19</sup> The Agreement on Social Policy. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/agreement-on-social-policy> (accessed 06.06.2020).



---

доповнювати діяльність держав-членів щодо удосконалення, зокрема, робочого середовища для захисту здоров'я та безпеки працівників; покращення умов праці; інформування та консультування працівників; гарантування рівності між чоловіками та жінками щодо можливостей на ринку праці та ставлення на роботі; сприяння інтеграції осіб, виключених з ринку праці.

І що особливо варто відзначити, ця Угода вперше визначила соціальних партнерів як суб'єктів нормотворчого процесу на європейському рівні. До того часу відповідні повноваження визнавали лише за органами та інституціями ЄС.

Протокол Маастрихтського договору про соціальну політику також передбачив можливість для Великої Британії відмовитися від участі в Угоді, у такий спосіб закріпивши змогу здійснення соціальної політики ЄС двома способами. Перший спосіб гарантував дотримання усіма 12 державами-членами своїх попередніх соціальних зобов'язань. Другий спосіб дозволяв 11 державам-членам (за винятком Великої Британії) реалізовувати політику зайнятості та виробничих відносин відповідно до нової процедури, яка була викладена в Угоді, доданий до Протоколу про соціальну політику. Було погоджено, що Великобританія не братиме участь у цих процедурах, і не вважатиметься зобов'язаною їхніми результатами.

Отже, з 1992 по 1997 рр. Європейський Союз у сфері найманої праці провадив свою політику у двох альтернативних та паралельних напрямках. Відповідно до нових процедур за Протоколом та Угодою про соціальну політику, тільки 11 держав-членів підписали Директиву Ради 94/45/ЄС від 22.09.1994 р. про європейські робітничі ради, Директиву Ради 96/34/ЄС від 03.06.1996 р. про рамкову угоду щодо батьківської відпустки та Директиву Ради 97/81/ЄС від 15.12.1997 р. про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та ETUC.

Лише у 1997 р. новообраний уряд Великобританії вирішив припинити політику відмови від участі в Угоді про соціальну політику від 2 лютого 1992 р., і така була внесена до Договору про Європейський Союз від 02.10.1997 р.

(Амстердамський договір)<sup>20</sup>. А отже, небезпека неоднакового розвитку соціальної політики у державах-членах ЄС була у такий спосіб ліквідована.

Оцінюючи Маастрихтський договір з позиції сьогодення, необхідно зазначити, що саме ним було закріплено основи сучасної моделі трудового права ЄС. Зокрема, значно розширився предмет регулювання, органи та інституції ЄС отримали нові повноваження, а також чимало процедур ухвалення рішень було переглянуто. Крім того, за цим Договором соціальні партнери отримали новий статус та гарантії їхньої діяльності. Тогочасне широке сприяння розвитку соціально-партнерських відносин на європейському рівні дає підстави вважати Договір про Європейський Союз поворотним пунктом у розвитку європейського соціального діалогу<sup>21</sup>.

Маастрихтський договір суттєво вплинув на зміст та форму трудового права ЄС, визначив подальші напрями його розвитку. З огляду на запроваджені ним зміни Б. Беркассон (*B. Bercusson*) навіть називає новаторськими<sup>22</sup>, а Р. Бланпейн (*R. Blanpain*) наголосив на важливості визнання ролі соціальних партнерів та окресленні нових перспектив у формуванні трудового права ЄС<sup>23</sup>.

Амстердамський<sup>24</sup> та Ніццький<sup>25</sup> договори, якими було внесено зміни до Договору про Європейський Союз, суттєво

---

<sup>20</sup> Договір про Європейський Союз від 2 жовтня 1997 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029/ed19971002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19971002) (дата звернення 10.06.2020).

<sup>21</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 28.

<sup>22</sup> Bercusson B. Maastricht: a fundamental change in European labour law // *ILJ*. 1992. Vol. 23. Iss. 3. P. 177.

<sup>23</sup> Blanpain R. *Labour Law and Industrial Relations of the European Community* // *Kluwer Law International*. 1991. P. 55.

<sup>24</sup> Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. *Official Journal of the European Union*. С 340. 10/11/1997 P. 0001 – 0144. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> (accessed 03.06.2020).

<sup>25</sup> Treaty of Nice amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts // *OJ C 80*, 10.3.2001. P. 1–87. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12001C%2FTXT> (accessed 08.06.2020).

не вплинули на засадничі положення трудового права ЄС. Вони стали швидше елементами погодженої у Маастрихті лінії розвитку трудового права Співтовариства, яка знайшла своє продовження і в Лісабонському договорі. Тому концепція трудового права ЄС з 1992 р. пройшла перевірку часом та сприяла подальшому його удосконаленню.

Новий поштовх у розвитку трудового права Європейського Союзу припадає на кінець 1990-х – початок 2000-х рр. Багато проектів правових актів, які були відкладені до кращих часів, нарешті отримали свою легітимізацію. Серед таких варто відзначити Директиву Ради 97/81/ЄС від 15.12.1997 р. щодо Рамкової Угоди про неповну зайнятість та Директиву Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р. щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк. У 2001 р., після майже 40-літньої боротьби, на найвищому рівні у Німечці у процесі становлення європейського товариства як суб'єкта права було зроблено справжній прорив. А саме було ухвалено Директиву Ради 2001/86/ЄС від 08.10.2001 р., що доповнює Статут Європейського товариства стосовно залучення працівників. Важливим кроком є також прийняття у 2002 р. Європейським Парламентом та Радою Директиви 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників в Європейському Співтоваристві. А також Директиви Європейського Парламенту і Ради 2008/104/ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму.

Окрім ухвалення нових директив, відповідний етап розвитку трудового права ЄС характеризується також масштабною модернізацією уже чинних правових актів. Зокрема, в оновленій редакції чинними тепер є: Директива Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. про наближення законів держав-членів щодо колективних звільнень, Директива Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу, Директива Європейського Парламенту і Ради 2008/94/ЄС від 22.10.2008 р. про захист працівників у разі неплатоспроможності їх роботодавця та

---

Директива Європейського Парламенту та Ради 2009/38/ЄС від 06.05.2009 р. про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій.

Суттєвий поступ отримав також напрям щодо захисту від дискримінації. У 2000 р. Рада ЄС ухвалила Директиву 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності, а також Директиву Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р. про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Значні зміни було внесено до Директиви Європейського Парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 05.07.2006 р., що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості.

Водночас, шукаючи нових рішень для чималої кількості проектів у сфері трудового права Європейська Комісія (ЄК) розробила та представила у 2006 р. т. зв. Зелену книгу під назвою «Модернізація трудового права на зустріч викликам ХХІ століття»<sup>26</sup>. Документ із такою амбітною назвою нараховував 17 аркушів пропозицій та ініціатив, які б мали допомогти розпочати дебати щодо розвитку трудового права у майбутньому. Однак через суттєві недоліки та упущення, які закралися до тексту цього документа, та з огляду на нечіткість перспектив відповідний напрям діяльності Європейської Комісії не знайшов свого продовження. Щоправда деякі зауваження Книги є досить відважними та навіть провокаційними. Зокрема, у ній ідеться про зростання тенденції до зниження динаміки ринку праці та погіршення трудових перспектив для жінок, молоді та людей похилого віку з огляду на жорсткі законодавчі заходи у сфері зайнятості, які уже були реалізовані державами-членами ЄС. А окремі національні

---

<sup>26</sup> Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century /\* COM/2006/0708 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52006DC0708> (accessed 10.06.2020).

---

заходи, які очікували запровадити з метою обійти правовий захист у сфері найманої праці та підвищити рівень зайнятості, натомість могли посилити ризик сегментування ринку праці. Це особливо стосується нестандартних форм трудового найму, які Європейська Комісія асоціює з нестабільною зайнятістю, що повинна бути подолана.

Зелена Книга 2006 р. пропонувала з'ясувати можливість запровадження абсолютно нових правил регулювання трудових відносин на рівні Європейського Союзу, а не намагатися удосконалити чинне правове регулювання. Її розробники були переконані, що немає достатньо аргументів та підстав, щоб з'ясувати, які ж відносини у сфері найманої праці повинні залишитися поза сферою регулювання трудового права ЄС, та які правила вже є непридатними до застосування і підлягають скасуванню. Ці питання, безумовно, визначають сутнісне наповнення пропозицій Книги та скеровують уповноважені інституції діяти з метою підвищення ролі та значущості трудового законодавства на рівні ЄС, а також застерігають щодо штучного покращення чинного правового регулювання.

Зелена книга 2006 р. також закликала до дискусії про предмет правового регулювання трудового права ЄС. Зокрема, щодо можливості розширення традиційних меж регулювання завдяки долученню до його предмета деяких аспектів трудових відносин самозайнятих осіб. До того ж, у цій Книзі пропонувалося закріпити універсальне європейське поняття «працівник». Такий крок мав би допомогти подолати вузький національний підхід до визначення цього поняття і, як наслідок, вилучення частини традиційних трудових відносин з-під сфери дії трудового права ЄС.

Широке обговорення Зеленої книги 2006 р. дало змогу виокремити чотири основні причини, які на той час зумовлювали потребу модернізації трудового права Європейського Союзу. Серед таких, зокрема, європейська та міжнародна економічна інтеграція; розвиток нових технологій, особливо в інформаційно-комунікаційних сферах; демографічне старіння європейського суспільства, що загрожуює стійкості систем соціального захисту; та

---

розвиток сегментованих ринків праці у багатьох країнах, де співіснують як відносно захищені, так і незахищені працівники<sup>27</sup>.

Соціально-економічні зміни та потреба вирішувати політичну кризу у Європейському Союзі, яка виникла після провалу референдумів у Франції та Нідерландах щодо Конституції ЄС, загострили необхідність досягнення компромісу між державами-членами. Шукаючи шляхи подолання розбіжностей, на рівні ЄС було підписано Лісабонський договір. На наше переконання, саме цей документ позначає сучасний етап функціонування трудового права Європейського Союзу та визначає фактичний стан правового регулювання трудових відносин у ЄС.

Нагадаємо, що ст. 2 Договору про функціонування ЄС (ДФЄС) передбачає, що у сфері реалізації соціальної політики Європейський Союз діє спільно з державами-членами. А отже і Союз, і держави-члени можуть провадити законодавчу діяльність та ухвалювати юридично обов'язкові акти в цій сфері. Водночас нормотворча діяльність держав-членів допускається за умови, що ЄС не вважав за потрібне використати тут свої повноваження або ж вирішив припинити реалізацію таких.

Визначаючи та реалізуючи свою соціальну політику, Європейський Союз повинен сприяти високому рівню зайнятості, гарантіям належного соціального захисту, боротьбі проти соціального виключення та високому рівню освіти, навчання та захисту здоров'я людей<sup>28</sup>. Діяльність Союзу також повинна спрямовуватися на усунення нерівностей, боротьбу проти дискримінації на підставі статі, расового або етнічного походження, релігії або віри,

---

<sup>27</sup> Commission staff working document – Accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security – Impact Assessment {COM(2007) 359 final} {SEC(2007) 862} URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52007SC0861> (accessed 08.06.2020).

<sup>28</sup> Lagutina I. Social policy as one of the key activities of the European Union // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д. ю. н., проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 112–113.

---

фізичної або психічної недієздатності, віку або сексуальної орієнтації, а також повинна сприяти рівності жінок та чоловіків.

Основи сучасного трудового права Європейського Союзу визначені розділом X «Зайнятість» та розділом XI «Соціальна політика» Договору про функціонування ЄС. А найбільш значущою для трудового права ЄС вважається ст. 153 цього Договору, де, зокрема, визначено загальні правила щодо ухвалення правових актів ЄС з питань найманої праці та наведено сфери гармонізації індивідуального трудового законодавства держав-членів ЄС.

Соціально-партнерським стосункам присвячена ст. 152 Договору про функціонування ЄС. Тут зазначено, що ЄС визнає та підтримує на своєму рівні роль соціальних партнерів, беручи до уваги розмаїття національних систем, а також сприяє діалогу між соціальними партнерами, поважаючи їхню незалежність. Фактично ця норма вперше легалізувала Тристоронні соціальні саміти з питань зростання та зайнятості, які відбуваються між органами ЄС, європейськими федераціями профспілок та об'єднаннями роботодавців. І хоча значна частина колективно-трудова відносин все ж залишилася поза сферою регулювання ЄС, а це і єдині вимоги щодо права на об'єднання, права на страйк та права застосовувати локаут, колективне трудове право ЄС все ж отримало новий імпульс.

Важливими для регулювання трудових відносин на рівні ЄС є також правила ст. ст. 45–48 Договору про функціонування ЄС, які стосуються реалізації свободи вільного руху працівників, а також ст. 157, яка закріплює принцип рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість.

Окрім цього, Лісабонський договір надав юридичної сили Хартії основоположних прав Європейського Союзу, в якій закріплено основні трудові стандарти. Відтак, Хартія стала частиною первинного законодавства ЄС, що безумовно є важливим для забезпечення гарантій трудових прав найманих працівників.

---

Європейський Союз постійно розвивається та декларує свої наміри щодо наступного розширення. Вочевидь розвиток правових інтеграційних основ вплине також на формування трудового права ЄС, адже увага європейських органів та інституцій до проблем у сфері зайнятості зростає. На жаль, з часу ухвалення Лісабонського договору становлення наднаціонального трудового права у Європі характеризується декларативними заявами та необґрунтовано високими амбіціями у соціальній сфері. За умов недостатньої економічної забезпеченості, відсутності політичної та організаційної єдності на рівні ЄС, неналежної координації діяльності держав-членів через відмінні позиції щодо вирішення соціальних питань досягнути високо рівня правового забезпечення у сфері найманої праці не вдається<sup>29</sup>.

Водночас реформування сфери найманої праці після Лісабонського договору допомогло вивести трудове право ЄС на новий рівень. Після Лісабону соціальні цілі ЄС стали ще більш амбітними. Адже сталий розвиток Європи без досягнення високого рівня зайнятості та соціального прогресу, на думку керівників ЄС, неможливий<sup>30</sup>.

Вважаємо, що ухвалення Лісабонського договору та наступні за ним якісні зміни правового регулювання відносин найманої праці, що засвідчують трансформацію трудового права ЄС, позначають перехід від минулого до сучасного стану правового забезпечення відповідної сфери.

Одним із яскравих проявів цього є розроблення та впровадження Європейської опори соціальних прав (*the European Pillar of Social Rights*), що засвідчує важливість гарантування та зростання значущості ефективної реалізації трудових прав на рівні Європейського Союзу. Цей документ був ухвалений 17.11.2017 р. на Соціальному саміті за справедливу працю та зростання (*Social Summit for fair jobs*

---

<sup>29</sup> Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клаувер, 2009. С. 30–31.

<sup>30</sup> Рим О. М. Вплив Лісабонського договору на розвиток трудового права Європейського Союзу // Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини» (до 70-річчя з дня ухвалення) 14 грудня 2018 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2019. Вип. 8. С. 289–290.



*and growth*) в Гетеборзі (Швеція) з метою покращити повсякденне життя усіх європейців. Звертаємо увагу на той факт, що Соціальний саміт 2017 року є лише другим заходом такого характеру та формату в історії Європейського Союзу. Перший такий саміт відбувся 1997 року.

Європейська опора соціальних прав об'єднує 20 принципів та прав, які лідери Європейського Союзу визнають необхідними для справедливого та ефективного функціонування ринків праці та систем соціального забезпечення в Європі XXI ст.. Важливо, що це перший документ з часів ухвалення Хартії основоположних прав Європейського Союзу 2000 р.<sup>31</sup>, який закріплює комплекс соціальних та трудових прав на наднаціональному рівні. Він структурно поділений на три частини: рівні можливості та доступ до ринку праці; справедливі умови праці; соціальний захист та інклюзивність. Усі разом вони охоплюють 20 ключових принципів надання нових і більш ефективних прав. Серед них – навчання протягом усього життя; гендерна рівність та рівні можливості на ринку праці; активна підтримка працевлаштування; безпечне та адаптоване працевлаштування; гарантована заробітна плата, інформація про умови працевлаштування та захист у разі звільнення; ефективний соціальний діалог та залучення працівників; досягнення оптимального балансу між робочим часом та особистим життям; здорова, безпечна та добре адаптована робоча обстановка тощо<sup>32</sup>.

Попри те, що значну частину заходів щодо реалізації Європейської опори соціальних прав покладено на держави-члени ЄС, соціальних партнерів та громадянське суспільство, все ж установи Європейського Союзу та, зокрема, Європейська Комісія, у межах наданої компетенції висунули певні законодавчі ініціативи, які спрямовані на підвищення рівня праці та життя у Європі<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> The Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf) (accessed 08.06.2020).

<sup>32</sup> The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (accessed 07.06.2020).

<sup>33</sup> Говорова Н. В. Европейская опора социальных прав // Научно-аналитический Вестник Института Европы РАН. 2018. №2. С. 170–171.

---

Перш за все, Європейською Комісією було розроблено та представлено пропозиції щодо покращення умов роботи батьків та опікунів, які поєднують батьківство, сімейне життя та професійну кар'єру<sup>34</sup>. Адже досягнення балансу між роботою та сім'єю – це щоденний виклик для жінок та чоловіків по всій Європі. З метою напрацювання правильної структури суміщення різних складових суспільного життя, Європейська Комісія запропонувала посилити права та покращити умови праці батьків. А саме, запровадити нову відпустку для чоловіків, тривалістю не менше 10 робочих днів з дня народження дитини. Підвищення мінімальних стандартів для батьківської відпустки, що прогнозується, стосуватиметься збільшення тривалості періоду їхнього надання.

Наступним кроком на шляху реалізації Європейської опори соціальних прав, який запропонувала Європейська Комісія, мало стати створення Європейського органу з питань праці (*European Labour Authority*)<sup>35</sup>. Цей орган повинен стимулювати зростання потенціалу внутрішнього ринку, підвищуючи мобільність робочої сили шляхом усунення існуючих перешкод.

Потреба у відповідному регулюванні зумовлена постійно зростаючою зайнятістю людей в інших державах-членах ЄС, ніж країна їхнього громадянства. А саме, протягом останнього десятиріччя кількість таких осіб зростає майже вдвічі: до 2017 р. близько 17 млн<sup>36</sup>. У цьому контексті роль Європейського органу з питань праці полягатиме у наданні допомоги працівникам, роботодавцям та національним органам якомога повніше користати зі свободи вільного пересування працівників. У підсумку, це сприятиме забезпеченню чесної мобільності робочої сили. Наприклад, Європейський орган з питань праці повідомлятиме

---

<sup>34</sup> European Commission – Press release. Delivering on the European Pillar of Social Rights – Commission adopts first concrete initiatives Brussels, 26 April 2017. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1006\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_en.htm) (accessed 10.06.2020).

<sup>35</sup> European Commission – Press release. Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection Strasbourg, 13 March 2018. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-1624\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm) (accessed 06.06.2020).

<sup>36</sup> European Commission – Press release. Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection Strasbourg, 13 March 2018. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-1624\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm) (accessed 06.06.2020).

---

найманим працівникам та роботодавцям інформацію про можливості працевлаштування, програми трудової мобільності, професійного навчання та стажування, а також щодо трудових прав та обов'язків у інших державах-членах ЄС. Окрім цього, цей орган зможе забезпечити посередництво та полегшити вирішення транскордонних спорів, наприклад, у випадку реструктуризації компаній, у якій беруть участь кілька держав-членів ЄС.

Європейський орган з питань праці як нове децентралізоване агентство Європейського Союзу був створений 31 липня, а його діяльність розпочалася в середині жовтня 2019 р. Очікується, що ця установа запрацює на повну силу до 2024 р<sup>37</sup>.

Також у межах виконання Європейської опори соціальних прав було розроблено<sup>38</sup> та 20.06.2019 р. ухвалено Директиву про прозорі та передбачувані умови праці<sup>39</sup>. За цією Директивою було модернізовано процедури інформування кожного працівника про умови праці. Крім того, передбачено закріплення нових мінімальних стандартів, щоб гарантувати всім працівникам, зокрема і тим, хто працює за нетиповими трудовими договорами, можливість отримати більшу передбачуваність та чіткість щодо умов їхньої праці. А роботодавцям надано право інформувати працівників не лише письмово, але також і електронним способом<sup>40</sup>. Запропоноване правило безумовно зменшить тягар адміністрування у відповідній сфері та є спробою врахувати інтереси роботодавців під час реформування трудового права.

Вільний рух працівників у ЄС був би неможливим без механізмів координації соціального забезпечення та доступу

---

<sup>37</sup> European Labour Authority. URL: <https://www.ela.europa.eu/> (accessed 06.06.2020).

<sup>38</sup> European Commission – Press release. Commission proposes to improve transparency and predictability of working conditions Brussels, 21 December 2017. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-5285\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-5285_en.htm) (accessed 03.06.2020).

<sup>39</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // OJ L 186, 11.7.2019. P. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1585595972094&uri=CELEX:32019L1152> (accessed 10.06.2020).

<sup>40</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final – 2017/0355 (COD). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797> (accessed 07.06.2020).

---

до соціального захисту для всіх працівників. І у цьому контексті Європейська Комісія також декларує свій намір реформувати відповідні правила. Правила взаємного погодження соціального забезпечення гарантують, що особа не втратить свій статус у системі соціального забезпечення під час переїзду до іншої держави-члена. Запропоноване ЄС оновлення відображає політичну прихильність Комісії до справедливої мобільності робочої сили, гарантує свободу пересування та захищає права працівників, одночасно зміцнюючи інструменти для подолання можливого зловживання.

Новаторські підходи щодо вирішення старих проблем засвідчують поступове оновлення трудового права Європейського Союзу. Період від моменту його виникнення і аж до часу якісного перетворення за наслідками Лісабонського договору – це безумовно минуле у правовому регулюванні відповідних суспільних відносин, яке чимало науковців у своїх працях пропонують поділяти на різні етапи та беруть за основу поділу конкретно історичні дати, що з ними пов'язують ухвалення певних правових актів на рівні ЄС<sup>41</sup>. Вважаємо, що умовно виокремлювати певні часові етапи у розвитку трудового права ЄС доцільно у контексті проведення ретроспективних досліджень. Натомість для характеристики сьогодення трудового права ЄС краще підійде аналіз ознак, які визначають його теперішню сутність, а також обставин, які опосередковують тенденції його розвитку. Останні тісно пов'язані із майбутніми напрямками розвитку відповідного правового регулювання.

Тож, формування наднаціонального трудового права як процес треба характеризувати крізь призму минулого досвіду, теперішнього стану, а також з огляду на тенденції до змін. Цей підхід дає змогу ефективно проаналізувати

---

<sup>41</sup> Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клаувер, 2009. С. 20–35; Дарморис О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 11–37; Sutcliffe F. Labour and Social Law in EC // European business law. 1996. P. 243–272; Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. С. 5–32.

еволюцію трудового права Європейського Союзу та допомагає дослідити поступовість змін у наднаціональному правовому регулюванні трудових відносин, рівно ж як і визначити чинники, які вплинули на удосконалення правового забезпечення, або ж гальмували поступ у відповідній сфері.

Сучасна модель трудового права ЄС є результатом поступового прогресу. Однак не завжди чергові стадії європейської інтеграції мали суттєвий вплив на процес формування трудового права ЄС, а відтак, визначили його періодизацію. Процес розвитку трудового права Європейського Союзу є комплексним та складним явищем. Тому найкраще його аналізувати з огляду на певні чинники, які спричинили його виникнення та наступне формування. Це забезпечить повноту та комплексність його дослідження.

Аналіз чинників формування трудового права Європейського Союзу передбачає вивчення різноманітних чинників, які вплинули та продовжують впливати на його сутнісне наповнення, структурну побудову та обумовлюють майбутні зміни.

Найперше необхідно зауважити, що право ЄС загалом формувалося під впливом правової теорії і практики, які були властиві національним правовим системам держав-членів європейських співтовариств і міжнародному праву. Воно від початку було підпорядковане завданням, що постали перед співтовариствами, а згодом Союзом, і мало на меті ефективно забезпечення вирішення цих завдань<sup>42</sup>.

Розвиток правового забезпечення трудових відносин у сфері найманої праці за умов підпорядкування цілям європейських співтовариств не проходив рівномірно. Тим паче, що правове регулювання трудових відносин ніколи не було серед найважливіших аспектів нормотворчої діяльності наднаціональних органів та установ. Та й зрештою не є таким і сьогодні.

Первинно трудове законодавство та соціальна політика в ЄС були повністю підпорядковані економічним

---

<sup>42</sup> Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ, 2015. 392 с. URL: <http://sci-book.com/derjavi-prava-teoriya/pravova-sistema-jiji-spiivvidnoshennya-46476.html> (дата звернення 02.06.2020).

пріоритетам. Однак процес створення єдиного ринку диктував вимоги також і щодо правового врегулювання соціальних та трудових аспектів європейської політики. У підсумку, вирішення цих питань набиало вагомості, аж поки не виокремилось у самостійний напрям діяльності на рівні ЄС.

На наше переконання, варто підтримати наукову позицію, за якою трудове право Європейського Союзу розвивалось у контексті соціальної політики Співтовариства<sup>43</sup>. Згідно зі ст. 151 ДФЄС соціальна політика Союзу повинна бути скерована на сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці для створення можливості їх гармонізації, водночас підтримуючи процес вдосконалення; належний соціальний захист; діалог між роботодавцями та найманими працівниками та розвиток людських ресурсів заради досягнення тривалого високого рівня зайнятості та боротьби проти виключення<sup>44</sup>. Отже, чимало основних завдань соціальної політики ЄС належать до сфери найманої праці. Свого часу О. М. Дарморіс звернула увагу на те, що центральні питання соціальної політики ЄС – це різні аспекти індивідуальних і колективних трудових відносин, які становлять предмет правового регулювання трудового права ЄС<sup>45</sup>. Водночас вона підставно застерігає від можливого ототожнення цих понять. Зокрема, вчена слушно нагадала, що соціальна політика охоплює ширшу сферу відносин (вона стосується не лише людей у процесі праці, а й навіть тоді, коли вони не працюють – їхнього сімейного життя, їхнього здоров'я та старості).

Діяльність Європейського Союзу у соціальній сфері полягає у запровадженні мінімального рівня соціально-трудова стандарти. Водночас, таке запровадження не

---

<sup>43</sup> Дарморіс О. М. Основные этапы становления и развития трудового права ЕС // Митна справа: Науково-аналітичний журнал з питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності. 2009. № 3 (63), травень-червень. С. 82.

<sup>44</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>45</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 12, 41.

---

повинно зумовлювати зниження нормативного рівня забезпечення трудових прав, яке властиве державам-членам з високим рівнем розвитку. Масштабне розширення Європейського Союзу у 2004 році посилило побоювання високорозвинених держав-членів ЄС щодо потенційної необхідності знизити соціальні стандарти. У цьому контексті Суд Європейського Союзу у справі *Geórgios K. Lagoudakis v Kéntro Anoiktis Prostasias Hlikiomenon Dimou Rethymnis (C-162/08)*) констатував, що директиви з питань найманої праці, які ухвалені інституціями ЄС після 2004 року, ніяк не спричиняють регресивних наслідків для розвитку національного трудового законодавства<sup>46</sup>.

Питання обов'язковості правових актів ЄС, які послаблюють національні механізми захисту трудових прав, тісно пов'язане з принципом верховенства права ЄС. Власне цей принцип, разом із принципом прямої дії норм права ЄС, необхідно трактувати як чинники, які визначили виникнення та й досі впливають на формування трудового права Європейського Союзу<sup>47</sup>.

Принцип верховенства права ЄС як одна із правових основ побудови та функціонування ЄС був охарактеризований Судом ЄС ще у 1964 р.<sup>48</sup> та означає, що норми права Європейського Союзу завжди матимуть пріоритет над нормами внутрішнього законодавства держав-членів ЄС, незалежно від часу їхнього ухвалення. Національні суди зобов'язані не застосовувати національне законодавство, якщо воно суперечить праву Європейського Союзу<sup>49</sup>. Водночас, як не парадоксально, але суперечності між нормами права ЄС та держав-членів не є підставами для визнання останніх недійсними. В

---

<sup>46</sup> Order of the Court (Sixth Chamber) of 23 November 2009. *Geórgios K. Lagoudakis v Kéntro Anoiktis Prostasias Hlikiomenon Dimou Rethymnis (C-162/08)*, *Dimitrios G. Ladakis and Others v Dimos Geropotamou (C-163/08)* and *Michail Zacharioudakis v Dimos Lampis (C-164/08)*. Joined cases C-162/08 to C-164/08. ECLI:EU:C:2009:727

<sup>47</sup> Рим О. М. Характеристика факторів формування трудового права Європейського Союзу // *Visegrad journal on human rights*. 2018. № 6 (vol. 2). P. 193.

<sup>48</sup> Judgment of the Court of 15 July 1964. *Flaminio Costa v E.N.E.L. Case 6/64*. ECLI:EU:C:1964:66

<sup>49</sup> Judgment of the Court of 9 March 1978. *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA. Case 106/77*. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1978:49

---

такому разі спірні правила не повинні застосовуватися<sup>50</sup>. Спроби деяких держав-членів та їхніх національних судів обмежити принцип верховенства права ЄС, вилучивши з-під його дії принаймні норми національних конституцій, були заперечені Судом ЄС без вагань<sup>51</sup>. Отже, відповідно до принципу верховенства права ЄС пріоритет у питаннях регулювання трудових відносин надають правовим актам ЄС порівняно із трудовим законодавством держав-членів.

Окрім того, на формування трудового права ЄС безпосередній вплив має принцип прямої дії норм права ЄС. Згідно з ним, нормативно-правові акти Союзу застосовують національні органи і суди держав-членів безпосередньо, незалежно від того, трансформовані (імплементовані) вони в національне законодавство чи ні.

Принцип верховенства права ЄС та принцип прямої дії права ЄС як чинники, які зумовили становлення наднаціонального трудового права, зберігають свій вплив на розвиток трудового права ЄС, оскільки характеризують правила взаємодії норм наднаціонального та національного трудового права.

Загальні тенденції розвитку національного трудового права держав-членів ЄС безумовно відображаються на трудовому праві ЄС. Останнє певною мірою є висвітленням тих процесів, що відбуваються у сфері трудового права в окремих державах-членах<sup>52</sup>. Тому, на наше переконання, формування трудового права Європейського Союзу не можна розглядати незалежно від розвитку національного

---

<sup>50</sup> Judgment of the Court of 21 May 1987. *Albako Margarinefabrik Maria von der Linde GmbH & Co. KG v Bundesanstalt für landwirtschaftliche Marktordnung*, Case 249/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1987:245; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*, Case C-184/89. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1991:50

<sup>51</sup> Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ, 2015. 392 с. URL: <http://sci-book.com/derjavi-prava-teoriya/pravova-sistema-jji-spiivvidnoshennya-46476.html> (дата звернення 02.06.2020).

<sup>52</sup> Доцільно також згадати, що правило щодо рівної оплати праці чоловіків і жінок, з'явилося в Договорі про заснування Європейської спільноти, за ініціативою Франції, яка вже тоді застосовувала подібні норми і боялася конкуренції з боку підприємств інших держав-членів. Крім цього, у 80-х рр. XX ст., Великобританія, яка заблокувала наступну розробку та удосконалення наднаціонального трудового законодавства, у підсумку пришвидшила розвиток соціальної політики Європейського Союзу уже за Маастрихтським договором.



трудового права. Адже часто норми трудового права держав-членів ставали прототипом чи моделлю для удосконалення права ЄС і переформатовувалися на європейському рівні. Наприклад, проект директиви Парламенту та Європейської Ради про умови праці тимчасових працівників<sup>53</sup>, що у підсумку став основою для ухвалення Директиви від 19.11.2008 р.<sup>54</sup> про роботу в агенціях тимчасового найму, був розроблений за результатами узагальнення відповідних норм, що вже існували в більшості європейських країн на рівні національного законодавства<sup>55</sup>.

На теперішній час трудове право ЄС є взірцем для держав-членів. Воно не скасовує та не замінює національного правового забезпечення трудових відносин. Той факт, що Європейський Союз запроваджує стандарти захисту прав працівників, які є обов'язковими для держав-членів, все ж не свідчить про те, що метою наднаціонального регулювання є повна ліквідації розбіжностей між національними системами захисту прав працівників. Завданням наднаціонального регулювання є зменшення відмінностей між ними.

Поєднання національної та наднаціональної складових у правовому регулюванні трудових відносин у державах-членах ЄС уже незаперечне. А взаємодія трудового права ЄС та трудового права держав-членів супроводжує процес європейської інтеграції та невіддільна від еволюції Європейського Союзу. Часто право ЄС впливає на національне трудове законодавство, частково його перекриває та заміщає. Саме тому пропонуємо вважати взаємний вплив трудового права ЄС та держав-членів

---

<sup>53</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers /\* COM/2002/0149 final - COD 2002/0072 \*/. Official Journal 203 E, 27/08/2002 P. 0001 – 0005. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002PC0149> (accessed 08.06.2020).

<sup>54</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020)

<sup>55</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 2.

---

одним із чинників формування наднаціонального трудового права<sup>56</sup>.

Окрім впливу зі середини, що його зазнає трудове право ЄС через взаємодію із трудовим правом держав-членів, на його формування впливає також міжнародне трудове право. Цьому, зокрема, сприяє інтернаціоналізація діяльності багатьох компаній, а також зміни в структурі світової зайнятості.

Загалом між правом Євросоюзу та міжнародним правом існує органічний зв'язок, оскільки норми міжнародного права складають основу права європейських інтеграційних організацій<sup>57</sup>, а самі установчі договори ЄС є міжнародно-правовими угодами.

Вплив міжнародного трудового права на трудове право ЄС відбувається як через участь ЄС у міжнародних угодах, так і шляхом запозичення євроінституціями міжнародних трудових стандартів. Наприклад, Європейський Союз, ухвалюючи власні правові акти часом посилається на норми міжнародного права. А правові позиції та висновки Суду Європейського Союзу інколи ґрунтуються та підкріплюються визнаними на міжнародному рівні принципами, або ж нормами міжнародного трудового права<sup>58</sup>.

Міжнародні договори, які укладені Європейським Союзом з третіми державами чи міжнародними організаціями, є складовою частиною права Європейського Союзу. Про це йдеться у рішенні Суду Європейського Союзу у справі *Commission of the European Communities v. Council of*

---

<sup>56</sup> Рим О. М. Взаємодія трудового права Європейського Союзу та трудового права держав – членів ЄС // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 153.

<sup>57</sup> Зіглер К. Міжнародне право та право Європейського Союзу: між асиметричною конституціоналізацією та фрагментацією. Взаємозв'язок міжнародного права та права ЄС: «інтернаціоналізація» права ЄС чи «європеїзація» міжнародного права // Європейське право. 2012. № 2–4. С. 24–47; Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: [https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo\\_velyorpeyskogo\\_soyuzi](https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo_velyorpeyskogo_soyuzi) (дата звернення 05.06.2020).

<sup>58</sup> Рим О. М. Взаємодія трудового права ЄС та міжнародного трудового права // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу : теоретичні та практичні аспекти : матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россав, 2018. С. 45.

---

*the European Communities (C-22/70)*<sup>59</sup>. Зокрема, Судом наголошено, що інститути інтеграційного об'єднання, яким є Європейський Союз, наділені повноваженнями щодо укладення міжнародних угод для реалізації установчих цілей і завдань ЄС. Згідно зі сформованою Судом ЄС концепцією зовнішнього супроводу внутрішньої діяльності, делегування інститутам ЄС компетенції у певній сфері для досягнення відповідних цілей, дозволяє Європейському Союзу брати на себе міжнародні зобов'язання, навіть якщо у нього немає на це прямих повноважень<sup>60</sup>.

Різноманітні аспекти соціальної політики, в яких ЄС не має зовнішньої компетенції, передбачають їхнє спільне врегулювання як державами-членами, так і Союзом. Якщо ж питання стосується виключної компетенції ЄС, то в цьому випадку держави повністю втрачають можливість укласти міжнародні договори. Водночас, коли не йдеться про виняткові повноваження Євросоюзу, то держави-члени вправі впроваджувати суворіші заходи захисту прав працівників, ніж мінімальні трудові стандарти ЄС, шляхом укладення міжнародного договору. Зокрема, згідно зі ст. 153 Договору про функціонування ЄС держави-члени самостійно і незалежно можуть діяти з питань оплати праці, права на об'єднання, права на страйк і локаут<sup>61</sup>. Однак, якщо питання оплати праці розглядають у контексті гарантування рівної оплати чоловікам і жінкам за однакову працю, то таке належатиме до трудового права ЄС, а відтак компетенція держав-членів обмежуватиметься.

---

<sup>59</sup> Judgment of the Court of 31 March 1971. Commission of the European Communities v Council of the European Communities. Case 22-70. ECLI:EU:C:1971:32

<sup>60</sup> Opinion of the Court of 19 March 1993. Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty - Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. Opinion 2/91. ECLI:EU:C:1993:106; Opinion of the Court (Full Court) of 7 February 2006. Competence of the Community to conclude the new Lugano Convention on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters. Opinion 1/03. ECLI:EU:C:2006:81; Opinion of the Court of 26 April 1977. Opinion given pursuant to Article 228 (1) of the EEC Treaty - 'Draft Agreement establishing a European laying-up fund for inland waterway vessels'. Opinion 1/76. ECLI:EU:C:1977:63

<sup>61</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

---

У контексті впливу міжнародного трудового права на становлення трудового права ЄС важливо проаналізувати питання правонаступництва ЄС щодо міжнародних договорів, які були попередньо укладені державами-членами. Зокрема, міжнародні зобов'язання держав-членів автоматично не перейшли до ЄС, рівно ж як і не були припинені для них самих. Зокрема, Суд ЄС у справі *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Case 149/77)* наголосив, що Співтовариство поважає зобов'язання держав-членів згідно з укладеними раніше міжнародними договорами<sup>62</sup>.

Нагадаємо, що створення Європейського Союзу супроводжувалося передачею йому частини повноважень держав-членів у відповідних сферах. Саме тому чітке розмежування відповідних компетенцій ЄС та держав-членів є запорукою успішної діяльності Союзу на міжнародному рівні та ефективним способом запобігти конкуренції норм трудового права ЄС і міжнародного трудового права.

Успішність реалізації соціальних завдань ЄС безпосередньо залежить від ефективності його співпраці з іншими міжнародними організаціями, які формують міжнародні правові стандарти праці, а саме такими впливовими гравцями на міжнародній арені, як Міжнародна організація праці (МОП), а у європейському регіоні, як Рада Європи. Нормотворча діяльність Ради Європи та МОП щодо утвердження трудових стандартів повинна бути скоординованою з відповідними напрямками роботи на рівні ЄС. Адже за умов, коли усі члени ЄС є членами названих міжнародних організацій, виникнення конкуренції між інституціями цих організацій щодо розмежування їхніх повноважень є неминучим.

Необхідною передумовою співпраці Європейського Союзу з іншими міжнародними організаціями є кваліфікована спроможність такого діяти на міжнародному рівні щодо вирішення соціальних та трудових питань

---

<sup>62</sup> Judgment of the Court of 15 June 1978. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 149/77. ECLI:EU:C:1978:130

---

загалом. Нагадаємо, що, згідно з Лісабонським договором<sup>63</sup>, Європейський Союз був наділений правосуб'єктністю. Тож, тепер ЄС уповноважений проводити переговори та укладати міжнародні договори (угоди) з третіми державами, а також співпрацювати з міжнародними організаціями, зокрема і шляхом набуття членства у таких. Хоча при цьому необхідно враховувати, що компетенція ЄС обмежена обсягом повноважень, які делеговані йому державами-членами.

Сьогодні співпраця між Європейським Союзом та Міжнародною організацією праці відбувається шляхом обміну листами про взаєморозуміння, у яких декларують та визначають загальнополітичні основи їхньої взаємодії. Водночас перспективи Європейського Союзу брати участь у переговорах із МОП, як і можливості голосувати на засіданнях цієї міжнародної організації, залишаються нечіткими.

Правовою базою для спільної діяльності ЄС та МОП є Фінансова адміністративна рамкова угода (FAFA)<sup>64</sup>. Зокрема, нею запроваджено правила щодо фінансування спільно погоджених проєктів, що безумовно є запорукою успішної реалізації планів співпраці.

Переважно ЄС та МОП співпрацюють у сфері сприяння зайнятості, поширення європейського досвіду соціального діалогу, різноманітних аспектів соціальної та трудової політики розширення ЄС, гарантування соціального захисту, а також у галузі розвитку з метою посилення соціального виміру прогресу<sup>65</sup>.

Незважаючи на активну співпрацю, питання форми участі ЄС у діяльності МОП залишається дискусійним. За правилами ст. 12 Статуту МОП, міжнародні організації

---

<sup>63</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>64</sup> Міжнародна організація праці приєдналась до цієї Угоди у квітні 2003 р. (Financial and administrative framework agreement between the European Community and the United Nations. URL: [https://ec.europa.eu/europeaid/funding/procedures-beneficiary-countries-and-partners/fafa-united-nations\\_en](https://ec.europa.eu/europeaid/funding/procedures-beneficiary-countries-and-partners/fafa-united-nations_en) (accessed 08.06.2020).).

<sup>65</sup> Corrigendum to the exchange of letters between the Commission of the European Communities and the International Labour Organization// Official Journal of the European Communities. (2001/C 165/12). URL: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms\\_169295.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_169295.pdf) (accessed 06.06.2020).

---

можуть брати участь на засіданнях МОП, але без права голосу. Тобто, Європейський Союз, попри активну взаємодію з Міжнародною організацією праці, стати членом останньої не може. Долученню ЄС до МОП перешкоджають базові принципи побудови організації та її внутрішнє структурування. Сформована за принципом трипартизму, Міжнародна організація праці не прийме у члени іншу міжнародну організацію. Саме тому Європейський Союз як спостерігач має право брати участь у засіданнях Міжнародної організації праці, уповноважений виступати та висловлювати свою позицію, але правом голосувати ЄС не наділений<sup>66</sup>.

Європейський Союз на засіданнях МОП представляє Європейська Комісія, яка намагається посилити вплив ЄС у діяльності МОП. Зокрема, 1994 р. Комісія запропонувала варіант інтерпретації здійснення зовнішньої компетенції ЄС в межах Міжнародної організації праці у випадках, які підпадають під спільну компетенцію ЄС та його держав-членів. Згідно з нею, державам-членам ЄС запропоновано отримувати дозвіл на ратифікацію конвенції МОП з питань, що належать до сфери спільної компетенції.

Така пропозиція була широко розкритикована через обмеження держав-членів діяти самостійно в межах МОП. А Європейський соціально-економічний комітет взагалі побачив у ній потенційну загрозу системі трипартизму МОП. Тому сьогодні ліквідація колізій між нормами права ЄС і МОП є одним із завдань Європейської Комісії. Адже невизначеність щодо меж реалізації зовнішньої компетенції держав-членів і ЄС імовірно сповільняє темпи ратифікації конвенцій МОП у Європейському Союзі.

У контексті співвідношення норм конвенцій МОП та актів ЄС, необхідно проаналізувати випадки суперечностей між ними щодо регулювання аналогічних правових відносин у сфері найманої праці. Наприклад, у справі *Criminal proceedings against Jean-Claude Levy (Case C-158/91)*, що стосується співвідношення норм Конвенції

---

<sup>66</sup> Рим О. М. Правові засади взаємодії Європейського Союзу та Міжнародної організації праці // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. С. 139. (Серія Право; вип. 50, т. 1).

---

МОП № 89 про нічну працю жінок (1948 р.) з правилами Директиви Ради ЄС 76/207 від 09.02.1976 р. про реалізацію принципу рівноправного поводження з жінками і чоловіками у доступі до зайнятості, при професійному навчанні, просуванні по службі і щодо умов праці, Суд ЄС встановив, що держави-члени зобов'язані повністю імплементувати Директиву. Така імплементация обов'язкова, окрім випадків, коли застосування відповідних норм суперечить виконанню державою-членом зобов'язань, що виникають з міжнародної угоди, укладеної до набрання чинності Договору про ЄС<sup>67</sup>.

У цій справі Судом ЄС було підтверджено обов'язок держав-членів ЄС виконувати зобов'язання, які виникли до набуття членства у ЄС. Тобто фактично, перевагу надавали нормам Конвенції МОП № 89, хоча це і не означає, що сама Конвенція МОП визнана пріоритетним джерелом права. Адже за шість місяців до ухвалення відповідного рішення Суду ЄС, Франція денонсувала спірну Конвенцію. Підставою для цього став висновок Суду ЄС у справі *Criminal proceedings against Alfred Stoeckel (C-345/89)* про те, що ст. 5 Директиви 76/207 достатньо чітко передбачає обов'язок держав-членів утриматися від законодавчого запровадження принципу заборони праці жінок уночі у разі, якщо праця чоловіків уночі є дозволеною<sup>68</sup>.

Згодом, розглядаючи справу Європейської Комісії проти Австрії про порушення останньою зобов'язань за установчими договорами ЄС, Суд ЄС розширив трактування ст. 351 Договору про функціонування ЄС. До вступу в ЄС Австрія ратифікувала Конвенцію МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (1935 р.). Однак Суд ствердив, що норми Конвенції суперечать актам ЄС про рівність чоловіків і жінок, у зв'язку з чим Австрію було зобов'язано вжити

---

<sup>67</sup> Judgment of the Court of 2 August 1993. Criminal proceedings against Jean-Claude Levy. Case C-158/91/ ECLI: EU:C:1993:332

<sup>68</sup> Judgment of the Court of 25 July 1991. Criminal proceedings against Alfred Stoeckel. Case C-345/89. ECLI: EU:C:1991:324.

заходи щодо ліквідації невідповідностей<sup>69</sup>. Тобто, у цьому випадку, вирішуючи конфлікт між попередніми міжнародними зобов'язаннями Австрії та її новими обов'язками як члена ЄС, було констатовано перевагу та пріоритет законодавства ЄС над міжнародними трудовими стандартами.

Аналізуючи взаємовідносини МОП та ЄС, а також стверджуючи про всезростаючі масштаби співпраці двох організацій, водночас наголошуємо на необхідності з'ясувати, у який спосіб реалізуються міжнародні трудові стандарти у праві ЄС.

Згідно з ч. 1 ст. 351 Договору про функціонування ЄС, положення установчих договорів ЄС не впливають на права та обов'язки, передбачені угодами між однією або більше державами-членами, з однієї сторони, та однією або більше третіми країнами, з іншої сторони, укладеними до 01.01.1958 р., а у випадку держав, що приєднуються, – до дати їхнього приєднання. Тобто, вирішення потенційних конфліктних ситуацій між Договорами ЄС та попередніми договорами, укладеними державами-членами, відбувається відповідно до принципів міжнародного права. А саме застосування норм Договорів ЄС не повинно порушувати зобов'язання держав-членів щодо дотримання прав третіх країн на підставі попередніх договорів та виконання відповідних зобов'язань<sup>70</sup>. Водночас, чи можна вважати, що на конвенції МОП поширюється дія ч. 1 ст. 351 ДФЄС? Ствердна відповідь на це запитання свідчить, що жодних застережень щодо дотримання державою-членом умов ратифікованих конвенцій МОП, хоч би і всупереч нормам права ЄС, бути не може.

Проте у ч. 2 ст. 351 ДФЄС зазначено, що тією мірою, якою такі угоди є несумісними з Договорами ЄС, держави-члени або зацікавлені держави вживають належних кроків для усунення встановлених несумісностей. І у разі потреби

---

<sup>69</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 1 February 2005. Commission of the European Communities v Republic of Austria. Case C-203/03. ECLI:EU:C:2005:76.

<sup>70</sup> Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23.05.1969. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_118](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_118) (дата звернення 01.06.2020).



---

держави-члени допомагають одна одній з цією метою та, якщо доцільно, ухвалюють спільну позицію.

Як бачимо, у разі виникнення суперечностей між міжнародними правовими нормами у сфері найманої праці та нормами права ЄС, останні є пріоритетними для застосування, крім випадків, коли міжнародні норми є необхідними для виконання міжнародних зобов'язань держав-членів, якщо такі виникли до 01.01.1958 р., а у випадку держав, що приєднуються, – до дати їхнього приєднання. Нагадуємо, що це правило визначене ч. 1 ст. 351 Договору про функціонування ЄС. Та все ж дія цього положення фактично нейтралізується ч. 2 ст. 351 ДФЄС, яка зобов'язує держави-члени усунути встановлені між нормами ЄС та міжнародними трудовими стандартами несумісності. Наприклад, шляхом денонсації міжнародного договору чи угоди<sup>71</sup>.

Розширення і зміцнення зв'язків Європейського Союзу та Міжнародної організації праці сьогодні є передумовою ефективного гарантування високих соціальних стандартів в умовах зростаючої глобалізації. Адже Міжнародна організація праці та Європейський Союз працюють заради досягнення соціального та економічного прогресу, поліпшення умов життя та праці, а також сприяння зайнятості. Оскільки обидві організації націлені на вирішення спільних завдань, то кількість їхніх спільних ініціатив та робочих зустрічей на високому рівні зростає. Хоча деякі дискусійні аспекти щодо природи поглиблених відносин ЄС із МОП очевидні, а напруженість між ринковими та соціальними цілями зберігається. Колізії між актами МОП та ЄС вочевидь виникатимуть і в майбутньому. При цьому, дуже важливо враховувати і те, що передача компетенції Європейському Союзу не повинна перешкоджати державам-членам виконувати свої міжнародні зобов'язання, зокрема і щодо МОП.

Окрім міжнародно-правових норм на формування трудового права ЄС, вплинули також акти органів та

---

<sup>71</sup> Рим О. М. Правові засади взаємодії Європейського Союзу та Міжнародної організації праці // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. С. 140. (Серія Право; вип. 50, т. 1).

---

інституцій Європейського Союзу та практика Суду ЄС. Значну роль у його становленні відіграли акти соціальних партнерів<sup>72</sup>. Офіційно початок впливу соціальних партнерів на розвиток трудового права ЄС пов'язують із підписанням Угоди про соціальну політику як додатку до одного з протоколів Маастрихтського договору. До того їхня участь у відповідних процесах була неформальною. Тепер же за умови відповідності певним критеріям соціальні партнери отримували можливість бути представленими на рівні ЄС. Зокрема, за наслідками участі соціальних партнерів у розробці нормативних повноважень органів ЄС у сфері трудового права питання оплати праці, права на об'єднання, права на страйк або права застосовувати локаут не були віднесені до компетенції наднаціональних органів. Такий виняток пояснювали небажанням соціальних партнерів надати можливості органам ЄС втручатися у їхні традиційні сфери впливу.

Сьогодні ж, згідно зі ст. 154 ДФЄС, Європейська Комісія зобов'язана сприяти проведенню консультацій зі соціальними партнерами на рівні Союзу та вживати будь-яких відповідних заходів для сприяння діалогу між соціальними партнерами, забезпечуючи збалансовану підтримку сторін. Зокрема, чинна редакція ст. 155 ДФЄС передбачає можливість укладення рамкових угод на рівні ЄС. Загалом такі угоди не є юридично обов'язковими. Вони зобов'язують тих європейських соціальних партнерів, які брали участь у їхньому підписанні. Водночас жодних механізмів покласти обов'язок на соціальних партнерів держав-членів у частині впровадження заходів, які прийняті за відповідними угодами, поки не має. Це означає, що соціальним партнерам рівня ЄС залишається лише переконувати суб'єктів

---

<sup>72</sup> Борута І., Чанишева Г. І. Трудове право ЄС: навч. посібник. Київ: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. С. 73; Серета О. Г. Досвід Європейського Союзу щодо забезпечення прав людини у сфері праці // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лист. 2015 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2015. С. 147; Форманюк В. В. Становлення і еволюція соціальної політики ЄС // Актуальні проблеми політики зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), А. І. Кормич (заст. голов. ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) [та ін.]; НУ «ЮА», Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса: Фенікс, 2015. Вип. 55. С. 64.

національного соціального діалогу у корисності та перевагах рамкових угод<sup>73</sup>. Останні пропонують не лише певні ідеї вирішення конкретних проблем, вони спрямовані на збагачення правового інструментарію з метою узгодити колективні переговори на національному рівні.

Отже, рамкові угоди мають характер «джентльменських» домовленостей та лише скоординують діяльність соціальних партнерів держав-членів<sup>74</sup>. Попри це, варто наголосити на їхній важливості, адже ці угоди є результатом спільних заходів щодо колективної розробки нормативно-правових актів. Такими заходами, зокрема, є Тристоронні соціальні саміти з питань зростання та зайнятості<sup>75</sup>.

На сьогодні у результаті автономного європейського соціального діалогу укладено декілька міжгалузевих та галузевих рамкових угод. Їхня реалізація забезпечується двома шляхами. Перший із них полягає у зверненні соціальних партнерів до Ради з проханням ухвалити відповідну директиву, яка зрештою стає частиною законодавства ЄС. А інший спосіб передбачає, що соціальні партнери самі беруть відповідальність за виконання заходів, які визначені рамковими угодами. До таких «автономних» угод відносять рамкові угоди про дистанційну працю (2002 р.)<sup>76</sup>, про стрес на роботі (2004 р.)<sup>77</sup>, про переслідування та насильство на роботі (2007 р.)<sup>78</sup>, про інклюзивний ринок праці (2010 р.)<sup>79</sup> та про цифровізацію (2020 р.)<sup>80</sup>. Одним зі

---

<sup>73</sup> Рим О. М. Роль соціальних партнерів у становленні трудового права Європейського Союзу // Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 грудня 2018 року): у 2-х ч. Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2018. Ч. 2. С. 102.

<sup>74</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 18.

<sup>75</sup> Council Decision (EU) 2016/1859 of 13 October 2016 on the Tripartite Social Summit for Growth and Employment and repealing Decision 2003/174/EC // IO L 284, 20.10.2016, lgh. 27–30.

<sup>76</sup> Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>77</sup> Framework agreement on work-related stress. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (accessed 10.06.2020).

<sup>78</sup> Framework agreement on harassment and violence at work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-work> (accessed 08.06.2020).

<sup>79</sup> Framework agreement on inclusive labour markets. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event\\_123\\_Framework\\_agreement\\_ILM\\_25.03.10.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf) (accessed 03.06.2020).

---

способів впровадження в дію названих вище угод є дублювання їхнього змісту у текстах колективних угод чи договорів, які укладають на національному рівні.

Як бачимо, значущість соціального діалогу зростає, рівно ж як і підвищується рівень його автономності. Ба більше, інтегрованість соціальних партнерів у нормотворчий процес на рівні Європейського Союзу не заперечується.

Окрім цього, ст. 153 ДФЄС надає соціальним партнерам певні повноваження щодо впровадження директив ЄС, яке повинне бути санкціоноване державою-членом на спільний запит соціальних партнерів. Щоправда досі відповідною процедурою ніхто не скористався<sup>81</sup>.

Трудове право ЄС, як і трудове право будь-яких інших держав, формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, де роль зовнішніх виконує міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика цієї спільноти, трудове право держав-членів, що ґрунтується на принципах верховенства права ЄС та прямій дії його норм, а також акти соціальних партнерів та практика Суду Європейського Союзу<sup>82</sup>.

Аналіз становлення та розвитку трудового права ЄС, а також чинників, які визначають його сутнісне наповнення та формальне вираження допомагає виокремити тенденції його поступу. Найперше хочемо наголосити на двох протилежних значеннях трудового права як соціального явища. З одного боку, Європейський Союз традиційно прагне захистити права та інтереси найманих працівників як потенційно слабшої сторони у трудових правовідносинах. А з іншого – трудове право держав-членів трактують як перешкоду створенню спільного ринку.

Очевидно у майбутньому у сфері трудового права ЄС прагнутиме до більшої цілісності первинного та вторинного законодавства, а також національного трудового права, що допоможе мінімізувати конфронтаційність економічної та

---

<sup>80</sup> European social partners framework agreement on digitalization. URL: [https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20\\_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf](https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf) (accessed 06.06.2020).

<sup>81</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. С. 19.

<sup>82</sup> Рим О. М. Характеристика факторів формування трудового права Європейського Союзу // Visegrad journal on human rights. 2018. № 6 (vol. 2). P. 195.

---

соціальної цілей ЄС. Рух у цьому напрямку зробить членство у ЄС ще більш привабливим, а потенційні переваги участі у цьому європейському інтеграційному об'єднанні безсумнівно зростуть. Вільний ринок, створення великої кількості нових робочих місць, вільне пересування працівників та посилення захисту їхніх прав – це лише незначна частина можливих вигод.

Сьогодні трудове право Європейського Союзу постало перед новими викликами. Серед них: виникнення та активне поширення новітніх форм зайнятості (наприклад, трудові договори з нульовим робочим часом та платформи для надання послуг (як-от Uber), старіння населення у поєднанні зі зміною міграційних моделей та постійне зростання міграційних потоків. Усе це у підсумку посилює тиск на внутрішньодержавні системи соціального забезпечення та небажання національних урядів збільшувати гарантії захисту найманих працівників. Нездатність політики «flexicurity»<sup>83</sup> гарантувати створення нових робочих місць через дерегуляцію ринку праці, що супроводжується одночасним соціальним забезпеченням працівників, рівно ж як і посилення мобільності робочої сили, що надходить від нових держав-членів, у пошуку кращого життя, змушує ЄС впроваджувати заходи, які спрямовані на боротьбу з очікуваним та прогнозованим «соціальним туризмом»<sup>84</sup>.

Подолання цих викликів потребує реформування правового регулювання трудових відносин із урахуванням швидкої зміни європейських ринків праці. Політика зайнятості, яка була розроблена та впроваджувалася з урахуванням традиційних концепцій ринку праці, сьогодні не є успішною. Чимало науковців вважають, що у сфері найманої праці поглиблення євроінтеграції відбувається за

---

<sup>83</sup> Концепція «флексік'юриті» (flexicurity), що було розроблена у середині 1990-х років у ЄС, мала на меті знаходження рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (flexibility) і соціальним захистом працівників (security), взаємодоповнюючи та взаємопосилюючи їх (Цижма Ю. І. Концепция флексикьюрити и нестандартные формы занятости: вызовы настоящего // БИ. 2013. №7. С. 197–202. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-fleksikyuriti-i-nestandardnyye-formy-zanyatosti-vyzovy-nastoyaschego> (дата звернення 10.06.2020)).

<sup>84</sup> Рым О., Pylypenko P. The European Employment Strategy as a Tool Promoting Ukraine's Integration // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2019, September-October. Vol. 8, No. 3. P. 73.

трьома основними напрямками, а саме підвищення рівня мобільності працівників; заборона дискримінації та забезпечення однакових можливостей у сфері праці й зайнятості в межах ЄС; покращення умов праці й зайнятості<sup>85</sup>. Щоправда такий поділ є достатньо умовним, адже частина змін, які очікують, не охоплюють задекларовані напрями реформування.

Подальший розвиток трудового права ЄС дещо уповільнюється розширенням європейських інтеграційних процесів, що ускладнює політичний компроміс, який є обов'язковою складовою у контексті вирішення соціальних питань. Саме тому, часто пропонуючи ті чи інші рішення правових питань, компетентні органи ЄС керуються не доцільністю запровадження механізмів захисту прав, а потребою висвітлити свою діяльність позитивно з огляду на політичні поступки, що опосередковують нормотворчу діяльність на рівні ЄС<sup>86</sup>. Водночас, згідно з Лісабонським договором, сталий розвиток правового регулювання трудових відносин у сфері найманої праці визнано необхідною складовою для розширення євроінтеграційних процесів та майбутнього ефективного функціонування Європейського Союзу. А розвиток внутрішнього ринку ЄС вважають невіддільним від ефективного правового забезпеченням трудових відносин. На цьому, зокрема, неодноразово наголошував Суд Європейського Союзу у своїх рішеннях<sup>87</sup>. Очевидно, що саме ця позиція Суду ЄС переважить решту підходів щодо майбутнього трудового права ЄС. Зрештою, західні політики іноді наголошують, що через вирішення соціальних проблем, можна розв'язати і гарячі внутрішні

---

<sup>85</sup> Форманюк В. В. Трудове право в системі права Європейського Союзу // Часопис цивілістики. 2015. Вип. 18. С. 181; Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 30–39; Муравйов В. І., Смирнова К. В., Вляцько І. В. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. – 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92296/pravo/trudove\\_pravo\\_eyvropreyskogo\\_soyuzu#58](https://pidruchniki.com/92296/pravo/trudove_pravo_eyvropreyskogo_soyuzu#58)

<sup>86</sup> Рим О. М. Перспективи розвитку трудового права Європейського Союзу // Теорія і практика сучасної юриспруденції: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 7–8 грудня 2018 р. Київ: Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 64.

<sup>87</sup> O'Leary S. Employment law at the European Court of Justice: Judicial structures, policies and processes. Hart Publishing, Oxford, 2002. P. 130–133.

---

питання, чим зменшується градус дискусії<sup>88</sup>. А це дає підстави вважати, що розширення меж правового регулювання відносин найманої праці на наднаціональному рівні у Європі триватиме й далі.

Упродовж останніх років серед науковців на рівні ЄС лунають також достатньо песимістичні прогнози щодо динаміки розвитку наднаціонального трудового права<sup>89</sup>. Деякі вчені вважають трудове право Європейського Союзу «неможливою необхідністю» для Європи. Адже під час побудови та контролю за функціонуванням єдиного європейського ринку питання правового забезпечення трудових відносин не можуть бути проігноровані. Заразом їхнє вирішення гальмуватиметься бажанням держав-членів зберегти свої суверенні повноваження у сфері найманої праці. У цьому контексті досягнення компромісу між національними та наднаціональними інтересами можливе за умови побудови системи загальних та абстрактних трудових прав<sup>90</sup>. Тому, хоча національне трудове законодавство держав-членів є достатньо розвиненим, усе ж подолання нових викликів та проблем неможливе без наднаціонального правового супроводу. Фактично, воно є обов'язковим для подолання потенційно негативного впливу свободи конкуренції та вільного ринку ЄС на профспілкову діяльність та національне регулювання трудових відносин.

---

<sup>88</sup> Макашова Л. Соціальна Європа Туска. Як ЄС протистоїть правим і мобілізує виборців. URL: <http://www.theinsider.ua/politics/5a1084d57b383/> (дата звернення 09.06.2020).

<sup>89</sup> Chalmers, D., Arnall, A., & Syrpis, P. (2015-07-23). The EU and National Systems of Labour Law // The Oxford Handbook of European Union Law. Oxford University Press. Retrieved 7 Jul. 2020. URL: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199672646.001.0001/oxfordhb-9780199672646-e-41> (accessed 03.06.2020); Benchmarking Working Europe 2018. Edited by Maria Jepsen. European Trade Union Institute, Brussels, 2018. 94 p. URL: <https://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Benchmarking-Working-Europe-2018-is-out> (accessed 04.06.2020); Giubboni S. The rise and fall of EU labour law // European Law Journal. 2018. Vol. 24. Iss. 1. P. 7–20. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eulj.12239> (accessed 03.06.2020).

<sup>90</sup> Collins H. The Impossible Necessity of European Labour Law // The Law of the Future and The Future of Law by Sam Muller, Stavros Zouridis, Morly Frishman and Laura Kistemaker (editors). Torkel Opsahl Academic EPublisher, Oslo. 2011. P. 453–466. URL: [http://www.fichl.org/fileadmin/fichl/documents/FICHL\\_11\\_Web.pdf](http://www.fichl.org/fileadmin/fichl/documents/FICHL_11_Web.pdf) (accessed 07.06.2020).

## 1.2. Поняття трудового права ЄС

Правові норми, які ухвалюють у рамках ЄС та є чинними у відповідних територіальних межах, прийнято називати правом ЄС. Однак у правничій літературі існують також інші підходи, відповідно до яких для позначення сукупності обов'язкових юридичних норм, які створюють у рамках ЄС, використовують поняття «європейське право». Вивчаючи співвідношення цих двох понять, Н. В. Сюр зробила висновок про необґрунтованість їхнього використання як взаємозамінних. Вона стверджує, що поняття європейське право є ширшим та охоплює право Європейського Союзу<sup>91</sup>. Солідарні з нею В. Шилінгов<sup>92</sup> та М. В. Корнієнко<sup>93</sup>.

Використання різних термінів для позначення одного і того ж поняття зумовлює різночитання як стилістичні, так і змістовні. Вважаємо, що з'ясування сутності понять «європейське право» та «право Європейського Союзу» є вкрай необхідним для більш чіткого їхнього розуміння та правильного вживання. Наголошує на цьому також і С. Ю. Кашкін. Він звернув увагу на необґрунтоване ототожнення поняття «право ЄС» із поняттям «європейське право» як у засобах масової інформації, так і у низці наукових робіт, зазначаючи, що останнє існує у широкому та вузькому значеннях<sup>94</sup>.

У широкому значенні європейське право С. Ю. Кашкін бачить як сукупність усіх норм права, які діють у межах Європи. Складовими елементами європейського права він назвав право держав Європи, право Європейського Союзу та європейське міжнародне право. Європейське право у вузькому сенсі, на його думку, означає сукупність норм, які є загальними для всіх або більшості країн і народів Європи. Це

---

<sup>91</sup> Сюр Н. В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 Київ. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2006. 183 с. URL: <https://lawbook.online/evropeyskoe-pravo-uchebnik/spivvidnoshennya-ponyat-evropeyskogo-prava-58457.html> (дата звернення 07.06.2020).

<sup>92</sup> Шилінгов В. Співвідношення термінів «Європейське право» та «Право Європейського Союзу» // Вісник Академії управління МВС. 2007. № 1. С. 63–67. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs\\_2007\\_1\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs_2007_1_6) (дата звернення 04.06.2020).

<sup>93</sup> Корнієнко М. В. Співвідношення права ЄС та європейського права // Право і суспільство. 2012. № 3. С. 18–22. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/3\\_2012/04.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/3_2012/04.pdf) (дата звернення 09.06.2020).

<sup>94</sup> Право Європейського Союзу: учебник для магистров / под ред. С. Ю. Кашкина. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2014. С. 119–123.



---

свого роду загальноєвропейське право, що є відмінним від національного права окремих держав. З огляду на тенденцію до розширення території ЄС, автор припустив у майбутньому можливість об'єднання норм права ЄС і формування на їхній основі справді нового загальноєвропейського права. Однак поки що Євросоюз – це далеко не вся Європа. Саме тому ототожнювати право ЄС із європейським (загальноєвропейським) правом немає підстав. Натомість право Європейського Союзу науковець розуміє як особливу правову систему, норми якої регулюють суспільні відносини, що складаються в результаті розвитку інтеграційних процесів у межах ЄС.

Про можливість тлумачення європейського права у вузькому та у широкому значеннях пише Б. Н. Топорнін. Свого часу він наголошував, що європейське право охоплює регіональні утворення міжнародно-правового порядку, які пов'язані з діяльністю Європейських Співтовариств, Європейського Союзу, ОБСЄ, а також Ради Європи. Водночас у вузькому значенні європейське право він трактує як норми права, що створюються в рамках і в процесі діяльності Співтовариств і ЄС<sup>95</sup>, фактично ототожнюючи поняття європейське право та право ЄС.

Інший російський учений М. М. Бірюков переконує, що відповідні поняття все ж треба розмежовувати. Зокрема, європейське право він визначив як систему правових норм, що регулюють відносини, які виникли у межах таких європейських інтеграційних об'єднань, як Європейські Співтовариства, Європейський Союз і до певної міри Рада Європи. Правові норми, які регулюють взаємовідносини Європейського Союзу з третіми державами, а також міжнародними організаціями науковець трактує як зовнішнє європейське право. На його переконання, європейське право – це особливий вид правової системи, що зумовлено поєднанням національних та міжнародно-правових елементів<sup>96</sup>.

Сукупність норм, які ухвалено на рівні Європейських Співтовариств і Європейського Союзу, як і сукупність норм національного права, що зумовляють і забезпечують

---

<sup>95</sup> Топорнін Б. Н. Европейское право. Москва: Изд-во Юрист, 1998. С. 19.

<sup>96</sup> Бірюков М. М. Европейское право: до и после Лиссабонского договора: учебное пособие. Москва: Статут, 2013. С. 63.

застосування норм права ЄС, назвав європейським правом ще один російський науковець Г. П. Толстопятенко<sup>97</sup>.

Три варіанти інтерпретації поняття європейського права запропонував А. М. Ентін. На його думку, цим терміном можна позначати (1) сукупність норм національного права країн Європи; (2) сукупність правових норм, створених у межах Європейського Союзу і Європейських Співтовариств; (3) сукупність норм міжнародного права, що регулюють відносини між державами Європи<sup>98</sup>.

Зокрема, А. В. Созонтова переконує, що термін європейське право найбільш вдало використовувати для позначення сукупності правових норм, які виникають у результаті спільної нормотворчої діяльності європейських держав<sup>99</sup>. Натомість А. А. Моїсєєв відповідну сукупність норм права пропонує вважати правом європейської інтеграції<sup>100</sup>.

Як бачимо, доктриною розроблено два основні підходи до розуміння понять право ЄС та європейське право. Згідно з першим підходом, ці поняття тотожні. Відповідно до другого підходу, європейське право – це сукупність норм права ЄС та норм права, які ухвалені у межах інших європейських інтеграційних утворень. Однак останні, на загал, належать до міжнародного публічного права. Тому, на наше переконання, поєднувати їх із правом ЄС, яке має зовсім іншу природу, не можна.

Європейський Союз за усіма ознаками є міждержавним утворенням з власними органами державної влади, повноважними творити правові норми, які є обов'язковими та не потребують додаткової ратифікації державами-членами цього об'єднання. Право органів ЄС, або так зване право комунітарне, разом із правом держав-членів формують систему, яка забезпечує правове регулювання у відповідних сферах

---

<sup>97</sup> Толстопятенко Г. П. Европейское налоговое право. Сравнительно-правовое исследование. Москва: Изд-во НОРМА, 2001. С. 10–11.

<sup>98</sup> Энтин А. М. Европейское право. Право Европейского союза и правовое обеспечение защиты прав человека / руков. авт. колл. и отв. ред. д. ю. н., проф. А. М. Энтин. 2-е изд., пересмотр и доп. Москва: Норма, 2007. С. 3.

<sup>99</sup> Созонтова А. В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России: дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2006. С. 16–17.

<sup>100</sup> Моисеев А. А. Суверенитет государства в современном мире. Международно-правовые аспекты. Москва: Научная книга, 2006. С. 198.

суспільних відносин усєї Спільноти. Це право є відмінним від міжнародного публічного права, як і від європейського права, яке в основі своїй теж є публічним. Право ЄС як комплексне правове утворення формується за рахунок комунітарного права та права держав-членів. Тобто це аналогія з правом союзної держави (союзу держав), що є відмінним як від права міжнародного, так і від права національного<sup>101</sup>. Тому й ототожнювати право ЄС із європейським правом не можна, як і не можна співвідносити їх частину і ціле.

У цьому контексті слушним до певної міри видається твердження А. М. Коротаєвої про те, що слово «європейське» вказує винятково на географічну належність правових норм. Сукупність національних систем права держав Європи дійсно відповідає критерію географічної належності, однак не відповідає критерію єдності, що є визначальним для внутрішньої структурованості права. Національне право кожної європейської держави, попри «генетичну» близькість, становить власну систему. Авторка переконана, що сукупність самостійних національних правопорядків кожної європейської держави точніше передає термін «право держав Європи»<sup>102</sup>. За такого розуміння, вітчизняне право також мало б належати до «права держав Європи», адже Україна географічно розташована у центральній частині Східної Європи, є учасницею Ради Європи та прагне стати членом ЄС.

Аналіз численних авторських напрацювань щодо співвідношення європейського права та права Європейського Союзу свідчить про поступовий відхід від наукового ототожнення цих понять. Усе частіше для позначення сукупності норм права, які ухвалені органами та інституціями ЄС, використовують поняття «право ЄС». Застосування цього терміна як найбільш вдалого підтримують такі вітчизняні дослідники європейських інтеграційних процесів, як М. Р. Аракелян та О. К. Вишняков<sup>103</sup>, В. М. Бесчасний<sup>104</sup>, Т. В. Комарова<sup>105</sup>,

---

<sup>101</sup> Judgment of the Court of 5 February 1963. NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration. Case 26-62. ECLI:EU:C:1963:1.

<sup>102</sup> Коротаєва А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2011. С. 24.

<sup>103</sup> Право Европейского Союза. Особлива частина: навч. посібник / за ред. М. Р. Аракеяна, О. К. Вишнякова. Київ: Істина, 2010. 528 с.

М. М. Микієвич<sup>106</sup>, В. І. Муравйов<sup>107</sup>, В. Ф. Опришко<sup>108</sup>, Р. А. Петров<sup>109</sup>, К. В. Смирнова<sup>110</sup>, І. В. Яковюк<sup>111</sup> та інші.

Втрата необхідності вживати термін «європейське право» для позначення права Європейського Союзу та Європейських Співтовариств стала очевидною після набрання чинності Лісабонським договором<sup>112</sup>. Враховуючи той факт, що Європейський Союз був визнаний правонаступником Європейських Співтовариств, вважаємо термін «право Європейського Союзу» найкращим для позначення сукупності норм, які ухвалюють органи та інституції цього інтеграційного утворення<sup>113</sup>. Тепер право Європейських Співтовариств визнано встановленим досягненням інтеграційного об'єднання – Європейського Союзу. А відповідні правові акти з огляду на правонаступництво отримують статус джерел права ЄС<sup>114</sup>.

Право Європейського Союзу як система правових норм, які регулюють процеси європейської інтеграції та діяльності

---

<sup>104</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібни / В. М. Бесчасний, В. П. Філонов, О. В. Філонов, В. М. Субботін та ін.; за ред. В. М. Бесчасного. 2-ге вид., стер. Київ: Знання, 2011. 366 с. (X 91, П 685).

<sup>105</sup> Комарова Т. В. Суд Європейського Союзу: розвиток судової системи та практики таумачення права ЄС: монографія. Харків: Право, 2018. 528 с.

<sup>106</sup> Микієвич М. М. Інституційне право Європейського Союзу у сфері зовнішньої політики та безпеки. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2005. 415 с.

<sup>107</sup> Муравйов В. І. Вступ до права Європейського Союзу: підручник. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2007. 303 с.

<sup>108</sup> Опришко В. Ф. Право Європейського Союзу. Загальна частина [Текст]: підручник для студ. вищих навч. закладів / відп. ред. В. Ф. Опришко; Київський національний економічний ун-т. Київ: КНЕУ, 2002. 460 с.

<sup>109</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. 384 с.

<sup>110</sup> Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. 20 с.

<sup>111</sup> Яковюк І. В. Правові основи європейської інтеграції та її вплив на державно-правовий розвиток України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01, 12.00.11 / наук. конс. Петришин Олександр Віталійович; Нац. ун-т юрид. акад. України. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 474 с.

<sup>112</sup> Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 OJ C 306, 17.12.2007, p. 1–271 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTEXT> (accessed 08.06.2020).

<sup>113</sup> Рим О. М. Право Європейського Союзу та європейське право: варіанти взаємодії // Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 9–10 лютого 2018 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 11.

<sup>114</sup> Егорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. С. 21.

ЄС, постійно змінюється та розвивається<sup>115</sup>. Модифікація правової системи ЄС сприяє галузевому та інституційному поділу наднаціонального права. Попри те, що право ЄС є самостійною та гомогенною<sup>116</sup> системою норм права, що регулюють відносини у межах ЄС, уже сьогодні можна впевнено говорити про те, що його внутрішнє структурування відбулось і, як видається, проблеми тут не існує. Галузі права ЄС активно формуються та реформуються. Зокрема, є всі підстави вважати, що відбулося виокремлення інституційного<sup>117</sup>, торговельного<sup>118</sup>, конкурентного<sup>119</sup>, корпоративного<sup>120</sup>, речового<sup>121</sup>, податко-

---

<sup>115</sup> Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: [https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo\\_uevgorpeyskogo\\_soyuzu](https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo_uevgorpeyskogo_soyuzu) (дата звернення 05.06.2020).

<sup>116</sup> Муравйов В. І. Екстратериторіальна дія права Євросоюзу і законодавство України // Науковий вісник Дипломатичної академії України. 2002. Вип. 7. С. 310.

<sup>117</sup> Микієвич М. М. Інституційне право Європейського Союзу у сфері зовнішньої політики та безпеки. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2005. 415 с.; Lenaerts K., van Nuffel P. Constitutional Law of the European Union / Ed. by R. Bray. 2nd ed. London: Sweet & Maxwell, 2005. 971 p.

<sup>118</sup> Дейвіс Г. Право внутрішнього ринку Європейського Союзу. Київ: Знання-Прес, 2004. 422 с.; Яловий К. В. Принципи торгового права Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 – міжнародне право. Київ, 2011. 186 с.; Торгове право ЄС: навч. посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2003. 189 с.

<sup>119</sup> Смирнова К. В. Правове регулювання конкуренції в Європейському Союзі: теорія і практика: монографія / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Одеса: Фенікс, 2015. 429 с.; Лайкова М. С. Конкурентне право ЄС: питання історичного розвитку й сучасного стану // Проблеми законності: республіканський міжвідомчий науковий збірник / Мін. освіти і науки Укр., Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. Вип. 98. С. 249–254; Лук'янець В. С. Правове регулювання відносин конкуренції в Євросоюзі: автореф. дис... канд. юрид. наук. Київ, 2008. 17 с.; Василенко М. Д. Конкурентне право ЄС в проявах сучасної конкуренції // Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської інтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18 травня 2018 р.): у 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 356–360; Право Європейського Союзу: підручник / [Р. А. Петров (кер. авт. кол.), А. О. Вакулєнко, Ван Елсуверге П. та ін.]; за ред. Р. А. Петрова. Вид. 9-те, змінєне і допов. Харків: Право, 2019. С. 211–219.

<sup>120</sup> Дубовицкая Е. А. Европейское корпоративное. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Вольтер Клувер, 2008. 304 с.; Кібенко О. Р. Європейське корпоративне право на етапі фундаментальної реформи: перспективи використання європейського законодавчого досвіду у правовому полі України. Харків: Страйд, 2005. 432 с. (Серія: «Юридичний радник»); Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: [https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo\\_uevgorpeyskogo\\_soyuzu](https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo_uevgorpeyskogo_soyuzu) (дата звернення 05.06.2020).

<sup>121</sup> Майданик Р. А. Речове право: підручник. Київ: Алерта, 2019. С. 1059–1092.

вого<sup>122</sup>, митного<sup>123</sup>, бюджетного<sup>124</sup>, екологічного<sup>125</sup>, транспортного<sup>126</sup>, інформаційного<sup>127</sup> та трудового права ЄС<sup>128</sup>.

Сучасне трудове право Європейського Союзу та його основні характеристики зумовлені складною еволюцією правового забезпечення відповідної сфери суспільного життя. Розвиток правового регулювання трудових відносин

<sup>122</sup> Право Європейського Союзу. Особлива частина: навч. посібник / за ред. М. Р. Аракеяна, О. К. Вишнякова. Київ: Істина, 2010. 528 с.; Європейське право: Право Європейського союзу: підручник / за заг. ред. В. І. Муравйова. Київ: Ін Юре, 2015. Кн. четверта: Матеріальне право Європейського союзу / В. І. Муравйов (голова авт. кол.), С. Д. Білоцький, О. О. Грінченко, М. О. Медведєва [та ін.]. Київ: Ін Юре, 2016. 400 с.

<sup>123</sup> Основи права Європейського Союзу: підручник / за заг. ред. Т. А. Сироїд; [Л. І. Адашис, Т. М. Анакіна, О. А. Гавриленко, С. М. Вихрист та ін.; за заг. ред. Т. А. Сироїд; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2020. С. 395–418; Онішук Ю. В. Гармонізація та уніфікація митного законодавства країн Європейського Союзу: фінансово-правовий аспект // Порівняльно-правові дослідження. 2012. № 1/2. С. 193–198; Хорошаєв Є. С. Формування податкового права в Європейському Союзі // Держава і право. Юридичні і політичні науки. Київ, 2013. Вип. 59. С. 414–420; Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 171–175.

<sup>124</sup> Березовська І. А. Правові засади сучасного бюджетного права Євросоюзу // Порівняльно-правові дослідження: Українсько-грецький міжнародний науковий юридичний журнал. 2009. № 2. С. 62–67. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/18380/11-Berezovska.pdf> (дата звернення 03.06.2020); Зоріна О. І. Формування бюджетного права Європейського Союзу // Актуальні проблеми держави і права. 2007. Вип. 34. С. 120–129; Топорнин Н. Б. Бюджетное право ЕС: основные понятия и принципы // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. № 2. С. 5–11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byudzhethnoe-pravo-es-osnovnye-ponyatiya-i-printsipy> (дата звернення 01.06.2020);

<sup>125</sup> Микісевич М. М., Андрусевич Н. І., Будякова Т. О. Європейське право навколишнього середовища: навч. посібник. Львів, 2004. 256 с.; Малишева Н. Р. Гармонізація екологічного законодавства в Європі. Київ, 1996. 233 с.; Андрусевич Н. Огляд екологічного права Європейського Союзу // Вісник екологічної адвокатури. 2003. № 21. С. 18–23; Сансі М., Заблоцька Л. Г. Екологічне право ЄС: навч. посібник. Київ: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 158 с.

<sup>126</sup> Смирнова К. В. Транспортне право Європейського Союзу // Європейське право: право Європейського Союзу. Кн. друга: Матеріальне право Європейського Союзу. Київ: Ін Юре, 2015. С. 232–280; EU Transportation Law / Eds. Henning Jessen, Michael Jürgen Werner. Claeys&Casteels Publishing, 2016. 1250 p.

<sup>127</sup> Європейське право: Право Європейського союзу: підручник / за заг. ред. В. І. Муравйова. Київ: Ін Юре, 2015. Кн. четверта: Матеріальне право Європейського союзу / В. І. Муравйов (голова авт. кол.), С. Д. Білоцький, О. О. Грінченко, М. О. Медведєва [та ін.]. Київ: Ін Юре, 2016. 400 с.

<sup>128</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. 226 с.; Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: [https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo\\_eyvropayskogo\\_soyuzu](https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo_eyvropayskogo_soyuzu) (дата звернення 05.06.2020).

не відбувався рівномірно. Він підпорядковувався основним цілям Європейських співтовариств, які зумовили об'єднання європейських держав.

Хоча питання трудового права ніколи не були (і не є такими й тепер) найважливішими напрямками нормотворчої діяльності органів ЄС, усе ж їхня пріоритетність завжди була високою та продовжує зростати. Також, правове регулювання відносин найманої праці уже сьогодні виокремилось у самостійну складову нормотворчої діяльності органів Європейського Союзу. У межах наданих їм повноважень, органи та інституції ЄС напрацювали та ухвалили величезний масив правових актів у різних сферах суспільних трудових відносин.

Сучасний етап розвитку права Європейського Союзу засвідчує, що трудове право є одним із небагатьох галузевих утворень, які в сукупності формують систему права Європейського Союзу. Хоча досі залишається дискусійним саме поняття «трудове право Європейського Союзу», адже його регулятивна роль є невіддільною від трудового права держав-членів ЄС. Ускладнення у цьому контексті також зумовлені труднощами перекладу термінів, що в різних правових системах позначають відмінні правові явища.

Зарубіжні вчені-трудовики у своїх працях використовують, зокрема, терміни: «трудове право Європейського Союзу» (*labour law of the European Union*) та «європейське трудове право» (*european labour law*). Крім цього, часто можна зустріти ще й термін «право зайнятості ЄС» (*European Union employment law*). А тому існує необхідність з'ясувати сутнісне наповнення кожного з цих понять та визначити їхні взаємні та відмінні риси. Адже подекуди їх використовують як синоніми. Зокрема, на цьому наголошує Грегор Тюзінг (*Gregor Thüsing*). У своїй праці «European Labour Law» він стверджує, що термін «європейське трудове право» можна використовувати для позначення різних за змістом явищ. Наприклад, його застосовують для характеристики трудового права країн Європи. Автор пояснює, що розвиток правового регулювання у сфері найманої праці хоч і відбувався у кожній країні по-різному, усе ж із часом призвів до виникнення суттєвих подібностей у правовому забезпеченні. І в підсумку,

до формування «загального» у трудовому праві країн Європи. Водночас, він же зазначив, що значно частіше «європейське трудове право» тлумачать як правові норми первинного та вторинного законодавства Європейського Союзу<sup>129</sup>.

Термін європейське трудове право у своїх дослідженнях використовує чимало інших зарубіжних учених<sup>130</sup>. Послуговується ним і відомий дослідник трудового права Бріан Беркассон (*Brian Bercusson*). Однак він вважає його узагальненим поняттям для позначення трудових стандартів міжнародних організацій, Європейського Союзу та європейських держав<sup>131</sup>.

Тобто вибір терміна зумовлюється відповіддю на запитання про самостійність та автономність трудового права (*EU labour law*) у складі права Європейського Союзу. Ствердно на це запитання відповідають Рут Нільсен (*Ruth Nielsen*)<sup>132</sup>, Алан Бог (*Alan Bogg*) та Катрін Кастелло (*Cathryn Costello*)<sup>133</sup>, Енн С. Ел. Дейвіс (*Anne C. L. Davies*)<sup>134</sup>, а також Моніка Шляхтер (*Monika Schlachter*)<sup>135</sup>, Філ Сайпис (*Phil Syrpis*)<sup>136</sup>, Стефан Харді (*Stephen Hardy*) та Марк Батлер (*Mark Butler*)<sup>137</sup>.

<sup>129</sup> Thüsing G. *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 1-2.

<sup>130</sup> Davies P. L. «The Emergence of European Labour Law» // W. McCarthy (ed.), *Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses*, (Blacwell, 1992), P. 313–359; Hellsten J. *From Internal Market Regulation to European Labour Law: diss. ... dr. – master of law: 03.12.2007*. Helsinki, 2007. 447 p.; Fuchs M. *The Bottom Line of European Labour Law* / M. Fuchs // *IJCLIR*, 2004. Vol. 20/3. P. 423–444.

<sup>131</sup> Bercusson B. *European Labor Law in Context: A Review of the Literature* // *European Law Journal*. 1999, June. Vol. 5. Iss. 2. P. 87–103; Bercusson B. *European Labour Law*. 2nd edition. Cambridge university press, 2009. 752 p.

<sup>132</sup> Nielsen R. *EU Labour Law*. DJØF Publishing, 2013. 553 p.

<sup>133</sup> Bogg A., Costello C., Davies A. C. L. *Research Handbook on EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, 2016. 587 p.

<sup>134</sup> Davies Anne C. L. *EU Labour Law*. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. 303 p.

<sup>135</sup> Schlachter M. *EU Labour Law: A Commentary*. Kluwer Law International, 2015. 664 p.

<sup>136</sup> Chalmers D., Arnall A., & Syrpis P. (2015-07-23). *The EU and National Systems of Labour Law* // *The Oxford Handbook of European Union Law*. Oxford University Press. Retrieved 7 Jul. 2020. URL: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199672646.001.0001/oxfordhb-9780199672646-e-41> (accessed 03.06.2020).

<sup>137</sup> Hardy S., Butler M. *European Employment Laws: A Comparative Guide*. Spiramus Press Ltd., 2011. 294 p. URL: [https://books.google.com.ua/books?id=wzKz5QIMnWUC&pg=PA47&dq=Labor+Law+in+Europe&hl=ru&source=gbs\\_toc\\_r&cad=4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?id=wzKz5QIMnWUC&pg=PA47&dq=Labor+Law+in+Europe&hl=ru&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false) (accessed 07.06.2020).



Дехто з науковців вважає трудове право ЄС явищем самостійним та водночас послуговується терміном «*EU employment law*»<sup>138</sup>. У цьому контексті не можемо оминати увагою лінгвістичну складову нашого предмета дослідження. Зрозуміло, що базово вивчення сутності трудового права Європейського Союзу ґрунтуватиметься на перекладах правових актів відповідного спрямування та роботах зарубіжних учених-трудоників. Саме тому важливо з'ясувати, що ж є трудовим правом саме для них.

В Україні вперше увагу до проблеми перекладу термінів «*labour law*» та «*employment law*» привернув проф. П. Д. Пилипенко. Зокрема, у своєму дослідженні про право зайнятості та нові контури трудового права, він ствердив про їхнє необґрунтоване ототожнення<sup>139</sup>. Солідарні з ним С. І. Запара та М. Ю. Кузнецова<sup>140</sup>. Відповідну позицію поділяв також відомий російський учений-трудолик А. Ю. Бугров. Аналізуючи досвід Великобританії, він зробив висновок, що у цій країні трудове право (*labour law*) майже повністю замінено на право зайнятості (*employment law*)<sup>141</sup>. Д. В. Черняєва також наголошувала на відсутності чіткого юридичного визначення терміна «*employment law*»<sup>142</sup>.

Насправді, дискусія щодо сутнісного наповнення відповідних термінів триває швидше серед науковців, які

<sup>138</sup> Kenner J. *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*. Hart Publishing, 2003. 593 p.; Barnard Catherine *EU Employment Law* // OUP Oxford. 2012. 800 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=dkkKKvocLCgC&printsec=frontcover&dq=European+Labor+Law&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwig07SQ7-3YAhWFLVAKHeToBsc4HhDoAQgmMAA#v=onepage&q=European%20Law&f=false> (Accessed 09.06.2020); Parissis Constantinos *Enforcing EU employment law in the UK: the pending directives on individual labour law and the consequences of their forthcoming implementation*, 2000. URL: [https://books.google.com.ua/books?id=INRwUU8-3e8C&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs\\_vpt\\_buy#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?id=INRwUU8-3e8C&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_vpt_buy#v=onepage&q&f=false) (accessed 09.06.2020); Watson P. *EU Social and Employment Law*. 2E OUP Oxford, 2014. 440 p.

<sup>139</sup> Пилипенко П. Д. Про право зайнятості або нові контури трудового права // *Юридичний журнал «Право України»*. 2014. № 6. С. 197–207.

<sup>140</sup> Запара С. І., Кузнецова М. Ю. Еволюція порівняльного трудового права в XIX–XXI ст.ст. // *Матеріали IX міжнар. наук.-практ. конф.*, (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.). Харків: НЮУ ім. Я. Мудрого, 2019. С. 55.

<sup>141</sup> Бугров А. Ю. *Право на труд и трудовой договор: общая характеристика проблем* // *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2010. Вып. 1 (7). URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/component/content/article/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/77-pravo-na-trud-i-trudovoj-dogovor-obshhaya-karakteristika-problemy> (дата звернення 05.06.2020).

<sup>142</sup> Черняєва Д. В. *Трудовые отношения в странах англосаксонского права*. Москва: Волтерс Клаувер, 2010. С. 43.

досліджують відповідні явища як правовий доробок зарубіжних країн. Дослідник лінгвістичних аспектів трудового права П'єтро Манзелла (*Pietro Manzella*) зауважив, що понятійні різночитання властиві для багатьох схожих юридичних термінів. Не є винятком і поняття «трудове право». Зокрема, у Європі, воно зазвичай охоплює індивідуальне та колективне трудове право, натомість у США, трудове право – це переважно колективні трудові відносини<sup>143</sup>.

Термінологічна і водночас концептуальна відмінність між «labour law» та «employment law» демонструє, наскільки трудове право тісно поєднане з культурними та політичними традиціями відповідних країн<sup>144</sup>.

Для країн Європейського Союзу більш характерним є «широке» використання терміна «трудове право» (*labour law*), яке охоплює як «labour law», так і «employment law»<sup>145</sup>. Натомість американські юристи, використовуючи термін «labour law», зазвичай, мають на увазі колективно-трудова відносини. А індивідуальні трудові правовідносини вони позначають терміном «employment law». Цю дихотомію пояснюють розділенням у часі періодом становлення правового регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин<sup>146</sup>. А саме існування цього розділення вважають особливістю англо-американської системи права<sup>147</sup>.

Мовні та змістовні відмінності термінів «labour law» та «employment law», що історично склалися у різних правових системах, з огляду на відсутність чіткого юридичного

---

<sup>143</sup> Manzella P. The Linguistics of Labour Law and Industrial Relations: A Modest Proposal (2012). Pietro Manzella, *Analysing Corporate Discourse in Globalised Markets: The Case of FIAT*, Lambert Academic Publishing, 2012, Available at SSRN. URL: <https://ssrn.com/abstract=2194372> (accessed 03.06.2020).

<sup>144</sup> Weiss M. *Re-inventing Labor Law*. In Davidov, Guy / Langille, Brian. *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 43.

<sup>145</sup> Storey J., Wright Patrick M., Ulrich David O. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. Routledge Companions in Business, Management and Accounting, Routledge, 2008. P. 40-51.

<sup>146</sup> Blanpain R. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (ed.). Amsterdam: Kluwer Law International, 2007. P. 93.

<sup>147</sup> Manzella P. The Linguistics of Labour Law and Industrial Relations: A Modest Proposal (2012). Pietro Manzella, *Analysing Corporate Discourse in Globalised Markets: The Case of FIAT*, Lambert Academic Publishing, 2012, Available at SSRN. URL: <https://ssrn.com/abstract=2194372> (accessed 03.06.2020).

визначення цих понять, не є суттєвою перешкодою у контексті нашого дослідження. Навпаки, це допоможе проаналізувати об'єктивні зміни у сфері суспільної організації праці, які на рівні Європейського Союзу вже відбулися та очікують Україну в майбутньому.

Різна термінологія, якою європейські вчені послуговуються як відповідником поняттю «трудове право», аж ніяк не спростовує того факту, що це автономне утворення у системі права Європейського Союзу<sup>148</sup>. Доктринальні напрацювання щодо самостійності трудового права ЄС знаходять продовження в працях науковців за межами цього європейського інтеграційного об'єднання. Зокрема, продовжуючи дискусію щодо підставності використання самого поняття «трудове право Європейського Союзу», Є. Н. Єгорова рішуче висловлюється за вживання такого. Науковець трактує його як сукупність взаємопов'язаних правових норм, що регулюють самостійну, якісно своєрідну сферу трудових відносин у Європейському Союзі, що вимагають особливої юридично автономної регламентації<sup>149</sup>. Солідарна з нею А. М. Коротаєва, яка вважає, що саме цей термін найкраще ідентифікує відповідне правове явище<sup>150</sup>.

Підтримують використання терміна трудове право ЄС також і інші російські вчені, а саме Ю. С. Кашкін<sup>151</sup>, Н. А. Лютов<sup>152</sup>, Л. Ю. Бугров<sup>153</sup> та білоруська дослідниця

---

<sup>148</sup> Рим О. М. Співвідношення трудового права Європейського Союзу та європейського трудового права // Науковий вісник публічного та приватного права: збірник наукових праць. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. Вип. 6. Т. 3. С. 96.

<sup>149</sup> Єгорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. С. 26.

<sup>150</sup> Коротаева А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2011. С. 24.

<sup>151</sup> Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клаувер, 2009. 304 с.

<sup>152</sup> Лютов Н. А. Обзор трудового права Европейского Союза // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2012. С. 19–38.

<sup>153</sup> Коротаева А. М., Бугров Л. Ю. Трудовое право Европейского Союза: обеспечение политики в сфере труда и занятости // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2012. С. 39–46.

---

Т. А. Постовалова<sup>154</sup>. Остання, зокрема, досліджуючи поняття «трудове право Європейського Союзу» назвала його складовою ширшого явища, яким, на її переконання, є «європейське трудове право». Вона стверджує, що поняття «європейське трудове право» може бути виражене щонайменше у трьох різних аспектах. У правовому аспекті авторка пропонує визначати його як загальну основу національного європейського трудового законодавства. Відповідне законодавство, попри відмінності між національними традиціями правового регулювання трудових відносин, усе ж має багато спільного.

У міжнародно-правовому аспекті європейське трудове право вона визначила як міжнародне трудове право, що діє на території Європи. Це численні угоди держав-членів ЄС в межах міжнародного співробітництва, а також міжнародні договори, укладені в рамках Ради Європи у сфері праці.

В аспекті Європейського Союзу, на думку Т. А. Постовалової, норми права ЄС формують європейське трудове право, тобто трудове право Європейського Союзу. Останнє є частиною наднаціонального трудового правопорядку з переважною і частково безпосередньою дією в державах-членах ЄС. Вчена наголошує, що всі ці аспекти тісно взаємодіють і не повинні розглядатися окремо. У зв'язку з цим, поняття «європейське трудове право» вона розглядає як міжнародне трудове право, а також трудове право ЄС<sup>155</sup>.

На наше переконання, як і право ЄС загалом, трудове право Європейського Союзу не належить до міжнародного трудового права, що за своєю юридичною природою є публічним. Воно існує паралельно та автономно, відтак, розглядати їх як частину і ціле нема об'єктивних підстав, оскільки матимемо в результаті фактично симбіоз двох непокєднуваних явищ.

Трудове право Європейського Союзу як система норм існує у вузькому та широкому значеннях. У вузькому

---

<sup>154</sup> Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. 496 с.

<sup>155</sup> Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. 496 с.

значенні йдеться про право комунітарне (наднаціональне), яке об'єднує норми трудового права, ухвалені у межах компетенції органів ЄС. А у широкому значенні трудове право ЄС формується завдяки поєднанню норм комунітарного (наднаціонального) права та норм трудового права держав-членів, які зазвичай відповідають вимогам комунітарного права та в сукупності забезпечують ефективність правового регулювання трудових відносин на теренах Європейського Союзу. Фактично йдеться про дворівневість правового регулювання на наднаціональному та національному рівнях, адже зобов'язання держав-членів застосовувати в національних правопорядках наднаціональні приписи інститутів Євросоюзу, мають характер прямої дії.

Вітчизняні дослідники як права Європейського Союзу загалом, так і окремих його складових також переконані, що використання поняття «трудова право ЄС» є найбільш вдалим для позначення комплексу норм права ЄС, що регулюють трудові відносини. О. М. Дарморіс, наприклад, трудовим правом ЄС називає сукупність норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини між працедавцями та найманими працівниками і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства держав-членів Європейського Союзу<sup>156</sup>.

Трудоправові норми Європейського Союзу та напрями їхньої імплементації у вітчизняне законодавство досліджує також Г. О. Спіцина<sup>157</sup>. Про трудове право ЄС читаємо у підручнику «Порівняльне трудове право» авторства А. Л. Федорової<sup>158</sup>, навчальному посібнику «Трудова право ЄС» авторства І. Борути та Г. А. Чанишевої<sup>159</sup>, а також у

---

<sup>156</sup> Дарморіс О. М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. Вип. 45. С. 377.

<sup>157</sup> Спіцина Г. О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2016. С. 234–249.

<sup>158</sup> Федорова А. Л. Порівняльне трудове право [Текст]: підручник / Ін-т міжнар. відносин Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Одеса: Фенікс, 2018. С. 96–99.

<sup>159</sup> Борути І., Чанишева Г. І. Трудова право ЄС: навч. посібник. Київ: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. С. 17–18; 20–23.

колективних монографіях «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу»<sup>160</sup>, «Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції»<sup>161</sup>.

Аргументи науковців щодо правильності використання саме поняття «трудове право ЄС» додатково підсилюються позицією інституцій ЄС. Зокрема, на офіційному сайті Європейської комісії знаходимо поняття «трудове право Європейського Союзу», що встановлює взаємні зобов'язання працівників і роботодавців здебільшого щодо умов праці, а також інформування та консультування працівників<sup>162</sup>.

Тож сумнівів у використанні терміна «трудове право Європейського Союзу», на нашу думку, не повинно бути. Щоправда, існують різні підходи щодо змістовного наповнення цього поняття. Так само, як і немає одностайності серед науковців щодо можливості виокремлення трудового права ЄС як самостійної галузі права у системі права Європейського Союзу. Хоча тут варто наголосити на доволі різному баченні таких понять, як галузь права та система права у нас та в зарубіжних країнах.

Обмежену компетенцію ЄС у сфері суспільної організації праці та відсутність єдиного понятійного апарату деякі учені використовують як аргументи для заперечення самостійності такої галузі права. А комплекс наднаціональних норм, які регулюють трудові відносини, попри факт постійного кількісного зростання все ж, на їхню думку, не доводить, що трудове право ЄС сформувалось як галузь права<sup>163</sup>. Водночас, ці ж науковці заявляють, що в найближчому майбутньому з урахуванням тенденцій розвитку правового забезпечення відносин найманої праці

---

<sup>160</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / [Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; відп. ред. Н. М. Хуторян]. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 304 с.

<sup>161</sup> Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія / [Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін.; відповід. ред. Н. М. Хуторян]. Київ: Ніка-Центр, 2017. 256 с.

<sup>162</sup> Labour Law. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157> (accessed 10.06.2020).

<sup>163</sup> Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. 1995. № 2. С. 103; Форманюк В. В. Трудове право в системі права Європейського Союзу // Часопис цивілістики. 2015. Вип. 18. С. 181.

на рівні ЄС така самостійна галузь права обов'язково з'явиться. Такий підхід є доволі суперечливим, бо зорієнтованість на потенційне формування трудового права ЄС у майбутньому і стійке переконання, що поки воно не існує, без аналізу умов та чинників його становлення і за одночасного з'ясування правового забезпечення трудових відносин на рівні ЄС, швидше навпаки демонструє, що сукупність наднаціональних норм, які регулюють якісно однорідну групу суспільних відносин, вже сформувалася.

Варто підтримати тих науковців, на переконання яких у результаті активної політики Європейського Союзу в соціальній сфері, склалася стійка та цілісна галузь права – трудове право Європейського Союзу, якій властива автономність функціонування<sup>164</sup>. Теперішній етап розвитку права Європейського Союзу засвідчує, що трудове право є цілком самостійною структурною одиницею системи права європейської спільноти, що втілює в собі найкращі зразки та моделі регулювання трудових відносин. У цьому, зокрема, переконані такі вітчизняні дослідники, як С. В. Венедіктов<sup>165</sup>, О. В. Гаєвая<sup>166</sup>, О. М. Дарморіс<sup>167</sup> та Г. І. Чанишева<sup>168</sup>. Безапеляційно запевняють, що таке існує, переважно зарубіжні автори, які узагалі не переймаються формою існування трудового права ЄС та акцентують свою увагу на вивченні наднаціональних норм, які забезпечують правове регулювання трудових відносин. Зокрема, Г. Тюзінг

---

<sup>164</sup> Voogsgeerd H. Rethinking Scope and Purpose of National Labour Law because of Developments in EU Labour Law? // LLRN conference on Labour Law at Barcelona; June 2013, PANEL: Goals/Foundations of Labour Law II, 2012. P. 2; Право Европейского союза / под ред. С. Ю. Кашкина. Москва, 2009. С. 136; Егорова Е. Н. Трудовое право Европейского Союза как отрасль европейского права // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 3. С. 199–204. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/trudovoe-pravo-evropeyskogo-soyuza-kak-otrasl-evropeyskogo-prava> (дата звернення 04.06.2020).

<sup>165</sup> Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ: Алерта, 2012. С. 133.

<sup>166</sup> Гаєвая О. В. Щодо виникнення трудового права Європейського союзу // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ": зб. наук. праць. Харків: НТУ "ХПІ", 2017. С. 33–37. (Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства; № 52 (1273)).

<sup>167</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 10.

<sup>168</sup> Право Європейського Союзу. Особлива частина: навч. посібник / за ред. М. Р. Аракеяна, О. К. Вишнякова. Київ: Істина, 2010. С. 314.

---

(*G. Thüsing*)<sup>169</sup>, Енн С. Ел. Дейвіс (*A. C. L. Davies*), А. Богг (*A. Bogg*) та К. Кастелло (*C. Costello*)<sup>170</sup> та інші публікують наукові праці з трудового права Європейського Союзу, а також викладають відповідні навчальні курси.

Виникнення та формування трудового права ЄС зумовлено реалізацією чітких цілей, які передбачені первинним законодавством Європейського Союзу. На думку Г. Тюзінга (*G. Thüsing*), такими є сприяння покращенню та гармонізації умов життя та праці, а також забезпечення свободи пересування працівників у межах Союзу<sup>171</sup>. Для реалізації цих цілей на рівні ЄС передбачено правила регулювання окремих аспектів робочого середовища з метою захисту здоров'я та безпеки працівників, а також умов їхньої праці; соціального забезпечення та соціального захисту працівників; захисту працівників у разі припинення трудового договору; інформування та консультування працівників; представництва та колективного захисту інтересів працівників та роботодавців; умов працевлаштування громадян третіх країн, які на законних підставах проживають на території Союзу; інтеграції осіб, виключених із ринку праці; рівності жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі; боротьби проти соціального виключення; модернізації систем соціального захисту<sup>172</sup>. Крім цього, ЄС уповноважений на ухвалення актів з питань боротьби з дискримінацією у сфері трудового права на основі статі, расової, етнічної належності, релігії чи віросповідання, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації, а також на встановлення заходів щодо забезпечення свободи пересування. Наприклад, скасування обмежень щодо переміщення та проживання працівників держав-членів та членів їхніх сімей у межах ЄС.

---

<sup>169</sup> Thüsing G. *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. 209 p.

<sup>170</sup> Bogg A., Costello C., Davies A. C. L. *Research Handbook on EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, 2016. 587 p.

<sup>171</sup> Thüsing G. *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 2.

<sup>172</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).



Важливо наголосити, що усі нормотворчі органи Європейського Союзу, які уповноважені ухвалювати норми права, працюють заради досягнення спільної мети: розширення та зростання рівня захисту працівників. Тому чимало науковців стверджують, що трудове право ЄС опосередковує різні питання зайнятості та ринку праці у Європейському Союзі. А. Ліон-Каєн (*A. Lyon-Caen*), наприклад, трактує трудове право ЄС як «передову» модель національного трудового права, що визначає розвиток правового регулювання зайнятості та ринку праці<sup>173</sup>. Правом єдиного ринку праці називає трудове право ЄС Н. Катала (*N. Catala*) та Р. Бонне (*R. Bonnet*)<sup>174</sup>. К. Бернард (*C. Barnard*) вважає, що трудове право ЄС є сукупністю норм, які регулюють широкий спектр взаємовідносин трудової та соціальної сфер<sup>175</sup>. Підтримує її позицію М. Рюнмар (*M. Rönmar*), називаючи трудове право ЄС інтегрованою складовою політики зайнятості Європейського Союзу. Водночас, вчена навела перелік відносин, які складають предмет регулювання трудового права ЄС. Такими, на її думку, є індивідуальні трудові відносини та трудові права, рівно ж як і ринок праці загалом, а також колективно-трудова відносини, що виникають між соціальними партнерами<sup>176</sup>.

Неоднорідність суспільних відносин, які регулюють норми трудового права ЄС, утруднює їхнє внутрішнє структурування. Та все ж, широкою підтримкою користується підхід, згідно з яким трудове право ЄС поділяють на індивідуальне та колективне<sup>177</sup>. В основу цього

<sup>173</sup> Davies P., Lyon-Caen A. *European Community Labour Law: Principles and Perspectives*. Oxford, Clarendon Press, 1996. 323 p.

<sup>174</sup> Catala N., Bonnet R. *Droit social européen*. Paris, Litec, 1991. P. 24-39.

<sup>175</sup> Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. P. 80-91.

<sup>176</sup> Rönmar M., Catherine B. *Steve Peers European Union law Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2014. P. 591-620.*

<sup>177</sup> Bogg A., Costello C., Davies A. C. L. *Research Handbook on EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, 2016. 587 p.; Schlachter M. *EU Labour Law: A Commentary*. Kluwer Law International, 2015. 664 p.; Barnard C. *EU Employment Law* // OUP Oxford. 2012. 800 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=dkkKKvocLCgC&printsec=frontcover&dq=European+Labor+Law&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwig07SQ7-3YAhWFLVAKHeToBsc4HhDoAQgmMAA#v=onepage&q=European%20Labor%20Law&f=false> (Accessed 09.06.2020); Nielsen R. *EU Labour Law*. DJØF Publishing, 2013. 553 p.; Blanpain R. *European Labour Law*. 11th rev. ed. Alphen aan den Rijn [etc.] // Kluwer Law International, cop. 2008. 858 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=-z1EcL3PdYkC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false> (accessed 05.06.2020).

---

поділу покладено розмежування трудових відносин на індивідуальні та колективні, що також пропонують і вітчизняні правники для поділу трудового права України на частини<sup>178</sup>.

Водночас треба зауважити, що наповнення складових частин трудового права ЄС вчені вбачають по-різному. Відомий дослідник трудового права Р. Бланпейн (*R. Blanpain*), наприклад, до сфери регулювання індивідуального трудового права відніс окремі аспекти реалізації працівниками права на вільне пересування; здійснення свободи вільного руху товарів та послуг; міжнародне приватне трудове право; індивідуальні трудові договори; охорону дитячої праці та захист молодих працівників на роботі; питання рівного ставлення на роботі; охорону материнства; робочий час та час відпочинку; безпеку праці та охорону здоров'я працівників; реструктуризацію підприємств та колективних звільнень; питання неплатоспроможності роботодавця та зміни власника підприємства. Колективне трудове право, на його думку, зорієнтоване на регулювання трудових відносин щодо ведення колективних переговорів, інформування та консультування працівників, їхньої участі у вирішенні різних питань щодо діяльності підприємства. Питання інституційної структури ЄС та компетенції органів ЄС з питань праці, а також правовий статус соціальних партнерів, науковець вважає загальними для обох складових трудового права, а тому виділив такі для вивчення за межі названих частин<sup>179</sup>.

Вже згадувана вище О. М. Дарморіс, яка підтримує поділ трудового права ЄС на індивідуальне та колективне, пропонує вважати інститутами індивідуального трудового права ЄС правове регулювання трудової міграції; рівність та заборону дискримінації; трудовий договір; робочий час

---

<sup>178</sup> Пилипенко П. Д. Про систему трудового права України // Право України. 2017. № 5. С. 40; Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. –К.: Вікар, 2004. С. 80; Жолнович О. І. Система трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів: 2008. С. 4.

<sup>179</sup> Blanpain R. *European Labour Law*. 11th rev. ed. Alphen aan den Rijn [etc.] // Kluwer Law International, cop. 2008. 858 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=z1EeL3PdYkC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false> (accessed 05.06.2020).

та час відпочинку; охорону праці та виробничу гігієну; правове регулювання зайнятості; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників. А інститутами колективного трудового права вона називає: соціальний діалог; захист прав працівників у випадку колективних звільнень; захист прав працівників у випадку банкрутства та зміни власника підприємства<sup>180</sup>.

Автори навчального посібника «Право Європейського Союзу. Особлива частина», у розвиток напрацьованих вітчизняних дослідників у частині змістовного наповнення складових трудового права ЄС, інститутами індивідуального трудового права ЄС пропонують називати свободу пересування працівників; рівноправ'я чоловіків та жінок; трудовий договір; робочий час і час відпочинку; оплату праці; правове регулювання зайнятості; охорону праці та виробничу гігієну; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників. А інститутами колективного трудового права: соціальне партнерство та соціальний діалог; захист прав працівників у випадку колективних звільнень; захист прав працівників у випадку банкрутства та зміни власника підприємства; участь працівників в управлінні виробництвом, право на консультацію та проведення консультацій; правове регулювання статусу об'єднань профспілок на європейському рівні та інших організацій представництва працівників; правове регулювання статусу об'єднань роботодавців та європейському рівні<sup>181</sup>.

Зокрема Н. В. Троцюк та Л. А. Велікян пишуть про такі інститути трудового права Європейського Союзу, як трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці та здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків і жінок у сфері трудових відносин тощо<sup>182</sup>.

---

<sup>180</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 43–44.

<sup>181</sup> Право Європейського Союзу. Особлива частина: навч. посібник / за ред. М. Р. Аракеяна, О. К. Вишнякова. Київ: Істина, 2010. С. 315–316.

<sup>182</sup> Троцюк Н. В., Велікян Л. А. Значення трудового договору в Україні та Європейському Союзі // Матеріали конференції кафедри цивільного права і процесу. 2017. С. 161–163. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/25325> (дата звернення 03.06.2020).

Російські науковці також схильні підтримати поділ на індивідуальне та колективне трудове право ЄС. Наприклад, А. М. Коротаєва вважає, що мобільність працівників та гарантування свободи пересування, заборона дискримінації та забезпечення рівних можливостей у сфері праці та зайнятості, а також покращення умов праці та зайнятості в Європейському Союзі регулює індивідуальне трудове право ЄС. Колективне трудове право, на її думку, треба оцінювати крізь призму запровадження відповідними нормами права широкого кола можливостей для ефективного вирішення проблем між працівниками та роботодавцями на рівні ЄС<sup>183</sup>.

Схожою є позиція Т. А. Постовалової, яка пропонує майже аналогічне визначення предмета трудового права ЄС. За винятком того, що, крім індивідуального та колективного, додає ще й приватне трудове право ЄС<sup>184</sup>.

Натомість П. А. Калініченко та С. Ю. Кашкін переконані, що трудове право ЄС регулює трудові відносини працівників із роботодавцями та інші тісно пов'язані з ними відносини, які встановлюють права й обов'язки щодо праці шляхом гармонізації й уніфікації норм національного законодавства держав-членів<sup>185</sup>.

На думку К. Н. Єгорової, трудове право ЄС необхідно тлумачити як сукупність норм права ЄС, які регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини, питання рівності чоловіків і жінок у сфері праці, забезпечення охорони праці, захист трудових прав найменш захищених груп громадян ЄС, а також свободи переміщення працівників<sup>186</sup>. Зокрема, індивідуальне трудове право наповнюють норми про захист прав працівників у разі банкрутства роботодавця, їхнього незаконного звільнення, зміни власника підприємства, охорони та гігієни праці,

---

<sup>183</sup> Коротаєва А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2011. С. 49; 55.

<sup>184</sup> Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. 496 с.

<sup>185</sup> Калініченко П. А., Кашкін С. Ю. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. Москва: Права человека, 2005. С. 12.

<sup>186</sup> Єгорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. С. 24.

гарантування гендерної рівності, захисту трудових прав певних категорій працівників. Колективне трудове право, на її думку, переважно регулює діяльність європейським виробничих рад, правила участі працівників у прийнятті рішень та в управлінні підприємством, питання колективних переговорів. Окремим інститутом трудового права вчена назвала блок норм із питань забезпечення свободи вільного пересування осіб з метою працевлаштування. Зрештою, науковець, узагальнила суспільні відносини, які регулює трудове право ЄС, та констатувала, що трудове право ЄС регулює відносини, які складаються у процесі функціонування ринку праці ЄС, організації та використання найманої праці, здійснення колективних дій<sup>187</sup>.

Ще один російський дослідник європейського трудового права Н. А. Лютов також запропонував усю сукупність різних норм ЄС у сфері праці поділити на індивідуальне та колективне трудове право. Індивідуальне право ЄС, на його думку, формується за допомогою правових норм щодо свободи переміщення працівників у межах ЄС, так само як і свободи виконання робіт чи надання послуг у ЄС; рівного ставлення та заборони дискримінації у сфері праці та зайнятості; атипових форм зайнятості; захисту працівників в умовах реструктуризації та неплатоспроможності підприємств; а також інших положень. Колективне трудове право ЄС – це питання інформування та консультування з представниками працівників; діяльність європейських виробничих рад; участь працівників в управлінні підприємством; та ін.. Науковець наголосив на тому, що система трудового права Європейського Союзу не може збігатися з класичними системами трудового права окремих держав. Це зумовлено тим, що органи ЄС можуть ухвалювати відповідні правила лише у межах їхніх повноважень<sup>188</sup>.

---

<sup>187</sup> Егорова Е. Н. Трудовое право Европейского Союза как отрасль европейского права // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 3. С. 199–204. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/trudovoe-pravo-evropeyskogo-soyuza-kak-otrasl-evropeyskogo-prava> (дата звернення 04.06.2020).

<sup>188</sup> Лютов Н. А. Обзор трудового права Европейского Союза // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2012. С. 19, 23.

---

Натомість А. Р. Ризаєва вважає, що норми трудового права ЄС забезпечують правове регулювання зайнятості; правового статусу безробітних; прав працівників з питань службових винаходів, раціоналізаторських пропозицій та службових творів; захист приватності працівника, його честі та гідності (рівно ж як і особи, що шукає роботу); питання професійного навчання та підвищення кваліфікації; а також інші питання, що виникають як реакція на нові виклики процесу глобалізації<sup>189</sup>.

Поділити трудове право ЄС на дві частини пропонує також А. О. Четверіков. Щоправда цей дослідник не вважає такими індивідуальне та колективне трудове право. Згідно з ним, першу частину трудового права ЄС становлять норми, що регулюють трудову міграцію в ЄС, а саме – міграційне трудове право. Друга частина трудового права ЄС – це норми, які спрямовані на гармонізацію законодавства про працю держав-членів, а саме гармонізоване трудове право. Останнє охоплює норми, які регулюють порядок укладення та припинення трудового договору, робочий час і час відпочинку, гарантії і компенсації, охорону праці, окремі аспекти рівності у сфері зайнятості, соціального діалогу та реалізації колективних прав працівників<sup>190</sup>. Відтак, гармонізоване трудове право ЄС забезпечує правове регулювання індивідуальних та колективних трудових відносини.

Різні наукові позиції, які були наведені вище, свідчать про відсутність єдиного підходу щодо визначення поняття трудового права ЄС та значний інтерес науковців до вирішення цього питання. Кожен пропонує власне бачення та все ж певні подібності у цих наукових напрацюваннях можна простежити. Зокрема, частина науковців схильна поділяти трудові відносини, щодо яких правові акти на рівні ЄС уже ухвалені, на індивідуальні та колективні

---

<sup>189</sup> Ризаева А. Р. кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / Ризаева Афаг Рамиз кызы; [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. С. 182–187.

<sup>190</sup> Четвериков А. О. Европейское социальное пространство и гармонизация трудового права России и Европейского Союза // Право и государство. 2006. № 1. С. 62–63.

---

(Р. Бланпейн (*R. Blanpain*), О. М. Дарморіс, А. М. Коротаєва та ін.). Натомість інші не вдаються до жодного структурування, а лише характеризують коло відносин, які регулюються на рівні ЄС за допомогою норм трудового права (А. Ліон-Каєн (*A. Lyon-Caen*), Н. Катала (*N. Catala*), Р. Бонне (*R. Bonnet*), К. Бернард (*C. Barnard*)).

Таку ситуацію почасти пояснює той факт, що норми трудового права ЄС як частини наднаціональної системи права не регулюють усі аспекти трудових відносин як це роблять, приміром, норми трудового права держав-членів. Здебільшого вони діють безпосередньо, або ж визначають механізми та способи, згідно з якими держави-члени вибудовують власні правові норми, що регулюють трудові відносини<sup>191</sup>. При цьому, треба зазначити, що норми трудового права ЄС ухвалюють не заради досягнення єдиного рівня захисту трудових прав. Вони ніяк не підміняють національного правового забезпечення. Їхньою метою є гармонізація правового регулювання трудових відносин з метою наближення національних правових систем. Попри це, чітким є усвідомлення того факту, що досягнути повної гармонізації у сфері трудового права не вдасться. Трудове право ЄС ніколи не зможе передбачити максимальний рівень гарантій трудових прав працівників, адже це суперечитиме меті нормотворчого процесу: гармонізація шляхом вдосконалення.

Специфіка трудових відносин в умовах глобалізації ринку праці, що є властивим і для ЄС, зумовлює необхідність вибору найоптимальніших методів правового регулювання цих відносин шляхом гармонійного поєднання централізованих та децентралізованих способів правового забезпечення з метою досягнення найбільш повного гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин

Гармонізація норм трудового права ЄС має на меті забезпечити цілісне та однотипне правове регулювання

---

<sup>191</sup> Рим О. М. Предмет регулювання трудового права Європейського Союзу // Вісник Львівського торговельно-економічного університету / [ред. кол.: Шур Б. В., Котуха О. С. та ін.]. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2018. С. 256. (Юридичні науки; вип. 6).

---

трудоу відносин, що формуються на теренах кожної з держав-членів. При цьому останні не позбавлені права вибору найоптимальнішої моделі правового регулювання таких відносин для запобігання нечесним економічним перевагам, що можуть бути наслідком ігнорування засадничих вимог, встановлених на рівні комунітарного права.

Гармонізація трудового законодавства держав-членів є об'єктивним процесом європейської інтеграції. Щоправда з початку цього процесу тривають дискусії щодо його необхідності, ефективності, негативного впливу на національне законодавство та суверенітет держав-членів<sup>192</sup>. Однак, на нашу думку, сумніватись у доцільності гармонізації як методу досягнення цілей ЄС підстав немає. Хоча норми трудового права ЄС і створюють основу для забезпечення цілісного та однакового розуміння різних трудових аспектів, що виходять за межі національного трудового законодавства, цей процес все ж не веде до запровадження повної одноманітності правового забезпечення. Він радше зорієнтований на встановлення певних допустимих меж розсуду держав-членів при ухваленні правил регулювання трудових відносин.

Частковий, а не всеохоплюючий характер узгодженості національного трудового законодавства зумовлений прагненням не створити єдині правила регулювання трудових відносин, а запровадити спільні правила, що є необхідними. Тому гармонізація трудового законодавства держав-членів переважно зводиться до наближення правового регулювання, що допомагає залишити національні особливості у тих сферах, щодо яких заходи гармонізації не впроваджували. Фактично національне трудове законодавство зближується, однак все ж ідентичним не стає.

Властиво використання гармонізації як методу наближення національного законодавства характеризує

---

<sup>192</sup> Bayramov T. M., Mirankov D. B. Problems of labour law harmonization in EU countries // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. 2014. № 4. Р. 26. (Серия «Экономика и управление»; т. 27 (66)).



---

метод правового регулювання трудового права ЄС та додатково засвідчує автономність його існування.

Тож, предмет нашого дослідження становитиме трудове право ЄС у вузькому значенні як комплекс норм комунітарного права, які регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини, та не охоплюватиме вивчення трудового законодавства держав-членів.

### **1.3. Європейська стратегія зайнятості та комунітарне трудове право**

Економічна, валютна та соціальна кризи у Європейському Союзі на початку 90-х рр. XX ст. вивели проблему зайнятості та безробіття на новий наднаціональний рівень. Попри розширення європейської інтеграції, дієвих відповідей на проблему подолання стійкого та невпинно зростаючого безробіття не було. Загроза масштабної та довгострокової втрати роботи серед громадян ЄС ставала дедалі реалістичнішою.

Усвідомлення масштабу та загрозливих наслідків зростаючого безробіття вимагали негайних дій. Хоча реалізація політики у сфері зайнятості, перш за все, є обов'язком держав-членів Європейського Союзу, потреба у координації, моніторингу та підтримці їхньої політики зайнятості з боку органів та інституцій ЄС стала очевидною. У 1993 році Європейська Комісія підготувала Білу книгу «Зростання, конкурентоспроможність, зайнятість: виклики та шляхи переходу до XXI століття», у якій зайнятість було визнано однією із найважливіших сфер, що хвилюють Європейське співтовариство<sup>193</sup>. Метою документа було встановлення стратегії, спрямованої на подолання тодішньої рецесії за допомогою сталого розвитку європейських економік, здатних вирішити проблеми міжнародної конкуренції та відновити зростання зайнятості. Саме ця

---

<sup>193</sup> Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper. Parts A and B. COM (93) 700 final/A and B, 5 December 1993. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93. URL: [http://aei.pitt.edu/1139/1/growth\\_wp\\_COM\\_93\\_700\\_Parts\\_A\\_B.pdf](http://aei.pitt.edu/1139/1/growth_wp_COM_93_700_Parts_A_B.pdf) (accessed 03.06.2020).

---

Біла книга заклала основи європейської політики зайнятості<sup>194</sup>.

Наступного року Європейська Рада повторно підтвердила наміри та пріоритети, які були задекларовані у Білій книзі 1993 р. Зокрема, у грудні 1994 р. на саміті в м. Ессен (Німеччина) було наголошено на продовженні боротьби з безробіттям та за рівні можливості для чоловіків та жінок. На зустрічі стверджено, що вирішенню цих проблем, які і надалі залишаються головними завданнями Європейського Союзу та держав-членів, сприятиме відновлення економіки та проведення структурних удосконалень за участі соціальних партнерів. Згідно з висновками Європейської Ради, необхідно було діяти в п'яти ключових напрямках. Зокрема, покращення можливостей працевлаштування шляхом сприяння інвестиціям у професійну підготовку осіб; підвищення інтенсивності зростання зайнятості; значного скорочення кількості та зниження розміру обов'язкових платежів, які стягують зі заробітної плати; підвищення ефективності політики на ринку праці; вдосконалення заходів щодо надання допомоги соціальним групам населення, які найбільше потерпають від безробіття<sup>195</sup>. Пізніше ці п'ять завдань стали відомі як Ессенська стратегія, яка закликала держави-члени ЄС впроваджувати наведені рекомендації у національні політики зайнятості та уповноважила Європейську Комісію відстежувати тенденції у сфері зайнятості, контролювати відповідну політику держав-членів, а також щорічно звітувати перед Європейською Радою про подальший розвиток ринку праці.

Варто відзначити, що проблеми на європейських ринках праці були спричинені прогалинами національних політик у сфері зайнятості, які виявилися неготовими до нових викликів глобалізованого суспільства та зростання конкуренції з боку країн третього світу. Водночас загострення криз дало розуміння того, що їх ефективно

---

<sup>194</sup> Devetzi S. The European Employment Strategy. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/16324856.pdf> (accessed 03.06.2020).

<sup>195</sup> European Council meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen. Presidency Conclusions. URL: [http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm) (accessed 03.06.2020).

подолання можливе лише за умови поглиблення координації політики зайнятості на загальноєвропейському рівні. Активне обговорення механізмів боротьби із безробіттям, розробка стратегій та уніфікація підходів у відповідній сфері згодом зумовили внесення окремого розділу щодо політики зайнятості до Амстердамського договору 1997 р.<sup>196</sup>. Правила цього розділу зобов'язували держави-члени ЄС працювати над узгодженням стратегії створення робочих місць та щорічно готувати національні звіти щодо зайнятості. За Амстердамським договором, Європейська Комісія та Рада повинні були надавати оцінку стану працевлаштування у спільному щорічному звіті, який слугував основою для ухвалення Керівних вказівок щодо політики зайнятості для держав-членів ЄС. Також відповідно до цього Договору було створено Комітет з питань зайнятості як консультативний орган.

Ці зміни вперше заклали правову основу для координації політики зайнятості на рівні ЄС<sup>197</sup>. З того часу досягнення високого рівня зайнятості вважається одним із ключових напрямів діяльності Європейського Союзу. А зобов'язання держав-членів ЄС встановити низку спільних цілей та завдань для політики зайнятості започаткували колегіальну роботу над Європейською стратегією зайнятості (ЄСЗ). Офіційно про це було оголошено на Люксембурзькому саміті (листопад 1997 р.). Тож, механізми, які були передбачені Амстердамським договором, запроваджували ще до набрання ним чинності у 1999 р. Зокрема, Керівні вказівки щодо політики зайнятості, які ухвалювали щорічно уповноважені органи ЄС, скеровували політику держав-членів у відповідній сфері, визначали напрями діяльності національних органів та впроваджували у їхні Національні плани дій. Усе це у підсумку дало змогу значно скоротити рівень безробіття у Європі.

---

<sup>196</sup> Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. Official Journal of the European Union. C 340. 10/11/1997 P. 0001 – 0144. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> (accessed 03.06.2020).

<sup>197</sup> Rym O., Pylypenko P. The European Employment Strategy as a Tool Promoting Ukraine's Integration // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2019, September-October. Vol. 8, No. 3. P. 70.

---

2000 року відбувся Лісабонський саміт Європейської Ради, яким було ухвалено ключовий стратегічний документ ЄС – “План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року”, що в широкому вжитку отримав назву Лісабонської стратегії. Згідно з цим документом одним із пріоритетів ЄС названо забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики ЄС. Зокрема, протягом десяти років Європейський Союз повинен був стати найбільш конкурентоспроможною економікою у світі, яка ґрунтується на знаннях та здатна забезпечити стійке економічне зростання, що супроводжується створенням нових і кращих робочих місць та більшою соціальною згуртованістю.

Досягненню цих цілей повинна була сприяти ефективна робота у чотирьох ключових сферах:

1) поліпшення можливостей працевлаштування та зменшення прогалин у професійній компетенції. Зокрема, позитивний результат очікувалось отримати шляхом надання послуг з працевлаштування за допомогою загальноєвропейської бази даних про вакансії та можливості навчання; просування спеціальних програм, які дають змогу безробітним набувати та удосконалювати професійну майстерність;

2) надання більшого пріоритету навчанню протягом усього життя як основної складової європейської соціальної моделі, у тому числі шляхом:

- заохочення домовленостей між соціальними партнерами щодо інновацій та навчання протягом усього життя;
- взаємодоповнюваності навчання протягом усього життя та адаптивності на ринку праці завдяки гнучкому управлінню робочим часом та ротацією робочих місць;
- запровадження європейської нагороди для особливо прогресивних фірм;

3) збільшення зайнятості у сферах послуг, у тому числі й особистих послуг, яким найбільше властивий високий дефіцит робочої сили;

4) сприяння всім аспектам рівних можливостей, наприклад, через зменшення професійної сегрегації, а також розширення можливостей досягнення балансу між

професійним та сімейним життям особи, у тому числі і завдяки запровадженню вищих стандартів у сфері надання послуг по догляду за дитиною<sup>198</sup>.

Усі ці заходи, відповідно до сміливих очікувань Європейської Ради, мали б сприяти підвищенню рівня зайнятості в середньому на 10 % до 2010 р., а також збільшити чисельність працюючих жінок з 51 % у 2000 р. до більш ніж 60 % до 2010 р.

Створення нових та кращих робочих місць у ЄС було задекларовано основною метою цієї стратегії. Допомогти реалізувати відповідні цілі мало запровадження принципу «єдиного потоку», згідно з яким у процесі розроблення всіх інших політик ЄС беруть до уваги їхній вплив на зайнятість. Окрім цього, для реалізації Європейської стратегії зайнятості було розроблено новий спосіб координації зусиль держав-членів, так званий «відкритий метод координації», коли замість примусових постанов використовують добровільну співпрацю і «м'які постанови». Тобто замість того, щоб гармонізувати національні інститути ринків праці, Європейська стратегія зайнятості передбачала процес «м'якого» узгодження політики зайнятості між державами-членами<sup>199</sup>. А метою втручання ЄС у цю сферу був не намір тиснути на держави-члени шляхом запровадження нормативних меж, а прагнення підвищити значущість відповідних цінностей шляхом організації держав-членів для досягнення спільних цілей політики<sup>200</sup>.

Відкритий метод координації, який забезпечував «м'яку» конвергенцію національної та комунітарної складових, на ділі збільшував закономірності серед національних політик у сфері зайнятості та зближував національні ринки праці. У цьому полягала його сутність. Завдяки цьому методу поширювалися кращі існуючі практики, що допомагало державам-членам поступово

---

<sup>198</sup> Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions URL: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm) (дата звернення: 03.06.2020).

<sup>199</sup> Van Rie T., Marx I. The European Union at Work? The European Employment Strategy from Crisis to Crisis // *Journal of Common Market Studies*. 2012. 50(2). P. 335–356. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2011.02206.x>

<sup>200</sup> Regent S. The open method of coordination: a new supranational form of governance // *European Law Journal*. 2003. 9(2). P. 190–214. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-0386.00175>. (accessed 06.06.2020).

розвивати власні політики зайнятості. Зокрема, шляхом ухвалення керівних вказівок ЄС у поєднанні з чіткими вимогами щодо досягнення поставлених цілей у короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій перспективі, а також запровадження періодичного моніторингу відповідних процесів<sup>201</sup>.

Враховуючи, що згідно з Амстердамським договором 1997 р. питання зайнятості належали до сфери спільних інтересів ЄС та держав-членів, то координація їхніх спільних зусиль для реалізації поставлених цілей трактували як єдиноможливий ефективний спосіб досягнення результату у відповідній сфері. Відкритий метод координації як процес щороку розпочинався з ухвалення Радою ЄС за пропозицією Європейської Комісії Керівних вказівок щодо політики зайнятості. У наступному відповідні керівні вказівки необхідно було впроваджувати у національну політику держав-членів ЄС. І вже за наслідками впровадження держави-члени щороку у своїх Національних планах дій доповідали Раді ЄС та Європейській комісії про стан реалізації заходів, які були визначені у Керівних вказівках.

Європейська Комісія вивчала відповідні Національні плани дій та надавала державам-членам рекомендації щодо удосконалення процесів їхнього запровадження у національну політику, а також враховувала відповідну інформацію для підготовки наступних Керівних вказівок щодо політики зайнятості. Отже, один етап завершувався і цикл починався знову.

Водночас, необхідно звернути увагу на відсутність юридичного обов'язку держав-членів ЄС виконувати відповідні рекомендації Європейської Комісії. Щоправда політичний ефект у результаті ігнорування пропозицій органів ЄС міг бути значним. Як стверджує С. Регент (*S. Regent*), політичні санкції є дуже важливою формою політичного чи морального тиску, адже такі ймовірно

---

<sup>201</sup> Рим О. М. Відкритий метод координації як інструмент реалізації Європейської стратегії зайнятості // International scientific and practical conference «New challenges of legal science in Ukraine and EU countries» Miskolc, Hungary, April 19–20, 2019. Miskolc: Izdevniecība «Baltija Publishing», 2019. С. 425.

створять значні труднощі для відповідних національних урядів<sup>202</sup>. Позитивно оцінює відсутність юридичних санкцій у цьому випадку С. Веллуті (*S. Velluti*), адже це, на її думку, сприяє певному рівню регулювання та співпраці між залученими суб'єктами. Також науковець уважає, що політичні санкції, на відміну від правових, є більш ніж символічними та ефективними<sup>203</sup>.

Тож залишається дискусійним питання впливу відкритого методу координації на національну політику зайнятості держав-членів ЄС. З одного боку, брак жорсткого законодавства у цій сфері унеможливує вплив органів ЄС на національну політику зайнятості. Відсутність достатніх правових засобів на рівні ЄС не дозволяє запроваджувати зміни на національному рівні. Отже, Керівні вказівки щодо політики зайнятості, національні плани дій та інші європейські правові інструменти фактично є віддаленими від національних політичних циклів.

З іншого боку, хоча національні суб'єкти і зберігають достатню свободу щодо реалізації Керівних принципів та рекомендацій щодо зайнятості, свідчення непрямого європейського впливу є очевидними. Зокрема, між державами-членами зближуються загальні концепції політик зайнятості та юридична лексика. За умов відсутності обов'язкових правил щодо здійснення національної політики зайнятості, держави-члени ЄС використовують пропозиції ЄС стратегічно: послуговуються Керівними вказівками та рекомендаціями ЄС, які відповідають їхнім інтересам, та, одночасно, ігнорують ті приписи, які є для них менш вигідними<sup>204</sup>.

---

<sup>202</sup> Regent S. The open method of coordination: a new supranational form of governance // *European Law Journal*. 2003. 9(2). P. 190–214. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-0386.00175>. (accessed 06.06.2020).

<sup>203</sup> Velluti, S. A Critical Evaluation of the European Employment Strategy as a Soft Law Approach. // Palmer G., Edwards S. (ed.) *Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK?* P. 16–22. The New Policy Institute, (2004). URL: [https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees\\_reflections\\_report.pdf](https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees_reflections_report.pdf). (accessed 06.06.2020).

<sup>204</sup> Рим О. М. Відкритий метод координації як інструмент реалізації Європейської стратегії зайнятості // *International scientific and practical conference «New challenges of legal science in Ukraine and EU countries»* Miskolc, Hungary, April 19–20, 2019. Miskolc: Izdevniecība «Baltija Publishing», 2019. С. 426.

---

Тож, є всі підстави вважати, що реалізація Лісабонської стратегії гальмувалася відсутністю необхідної відповідальності за її виконання як на рівні європейських інституцій, так і держав-членів ЄС. З огляду на це, у 2005 р. стратегію було оновлено. Пріоритетами нової мети, на досягнення якої тепер була зорієнтована стратегія, стали економічне зростання та зайнятість. У контексті останньої виокремлюють три головні цілі. А саме, повна зайнятість, якість і продуктивність праці, а також згуртованість та інклюзивний ринок праці. Згідно з пропозиціями Європейської Комісії, досягненню вищенаведених цілей мають сприяти:

- активні та превентивні заходи для безробітних;
- гарантування обов'язковості оплати праці;
- сприяння розвитку підприємництва для створення нових і кращих робочих місць;
- трансформування незадекларованої праці на постійну зайнятість;
- сприяння активному старінню;
- імміграція;
- сприяння адаптації на ринку праці;
- інвестиції в людський капітал і стратегії навчання протягом усього життя;
- гендерна рівність;
- підтримка інтеграції та боротьби з дискримінацією на ринку праці для людей, які перебувають у не вигідному становищі;
- усунення регіональної непропорційності у працевлаштуванні<sup>205</sup>.

Передбачалося також запровадити механізми нагляду за виконанням державами-членами заходів у сфері зайнятості, які стосувалися зобов'язань за Лісабонською стратегією, та підвищено відповідальність за їхнє невиконання. Крім цього, Керівні вказівки щодо політики

---

<sup>205</sup> Opinion of the European Economic and Social Committee on the "Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions — The future of the European Employment Strategy (EES) A strategy for full employment and better jobs for all" (COM(2003) 6 final). Official Journal of the European Union. C 133, 6.6.2003. P. 38–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52003AE0405> (accessed 03.06.2020).



---

зайнятості планувалося розробляти раз на три роки, а колишні національні програми дій були замінені національними програмами реформ<sup>206</sup>.

Важливо наголосити, що Лісабонська стратегія була зорієнтована на припинення фінансування безробіття. Натомість заохочувалась активна підтримка безробітних для наступного працевлаштування при одночасному посиленні відповідальності за відмову прийняти пропозиції роботи. Наприклад, втрата пільг для тих, хто відмовляється від працевлаштування. Тобто пріоритетом Європейської стратегії зайнятості на той час було не просто скорочення (зарєстрованого) безробіття, а підвищення рівня зайнятості загалом.

Лісабонська стратегія не досягла тих цілей, які були задекларовані. Європейська політика знову не змогла захистити економіку від зовнішніх шоків і на певний час заблокувала її в траєкторії низького зростання<sup>207</sup>.

Фінансова криза й економічний спад вимагали напрацювання нових, більш дієвих способів боротьби за повну та ефективну зайнятість. Результатом цих пошуків стало розроблення нової економічної стратегії «Європа 2020», яка була прийнята у березні 2010 р.<sup>208</sup>. Впровадження такої та наступний контроль за її виконанням були інтегровані в Європейський семестр – щорічний цикл координації економічної політики ЄС. А європейська стратегія зайнятості стала складовою частиною інтегрованого підходу щодо розумного, стійкого та всеохоплюючого зростання.

Економічні труднощі, які постали за умов глобальної нестабільності, мали бути подолані завдяки досягненню трьох базових стратегічних цілей Стратегії «Європа 2020».

---

<sup>206</sup> The new Integrated economic and employment guidelines. Brussels, 12 April 2005 URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-05-123\\_en.htm?locale=en#fn1](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-05-123_en.htm?locale=en#fn1) (дата звернення: 03.06.2020).

<sup>207</sup> Watt A. Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation? // European Journal of Industrial Relations. 2004. Vol. 10. Number 2. P. P. 117 DOI: 10.1177/0959680104044187

<sup>208</sup> European Commission: Europe 2020. Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020 final, Brussels (2010). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (accessed 03.06.2020).

---

Зокрема, зміцнити економіку Європейського Союзу планували через:

1. Розумне зростання: розвиток економіки, основою якої є знання та інновації.

2. Стійке зростання: підтримка такої моделі економіки, яка ґрунтується на ефективному використанні ресурсів, не шкодить довкіллю і є конкурентоспроможною.

3. Всеохоплююче зростання: підтримка такого варіанта економічного розвитку, який характеризується високим рівнем зайнятості та забезпечує соціальну і територіальну єдність<sup>209</sup>.

У своїй стратегії «Європа 2020» Європейський Союз підтвердив необхідність дотримуватися правових засад Європейської соціальної моделі з метою створити більше кращих робочих місць<sup>210</sup>. Європейська соціальна модель вважається унікальною з огляду на свою подвійну спрямованість у досягненні економічних та соціальних цілей. З огляду на це ЄС намагається зберегти її шляхом реформування.

Досягненню цілей «Європа 2020» повинно сприяти виконання низки завдань. Найперше, 75 % людей у віці 20–64 років повинні бути зайнятими. По-друге, відсоток дітей, які не завершують навчання, не повинен перевищувати 10 %. Окрім цього, принаймні 40 % осіб серед 30–34-річних повинні завершити навчання третього рівня. І останнє, зменшити на 20 мільйонів кількість осіб, яким загрожує бідність чи соціальна ізоляція.

Хоча на рівні ЄС вирішення проблем зайнятості і було інтегроване у стратегію «Європа 2020», відповідні європейські інституції продовжували діяти згідно з раніше погодженими методами. Зокрема, як і раніше ухвалювалися

---

<sup>209</sup> Communication from the Commission «Europe 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth». Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020. URL: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (accessed 03.06.2020).

<sup>210</sup> Малаюга Л. Ю. Європейські стандарти якості життя як основа для формування соціальної політики України // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малаюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 55.

Керівні вказівки щодо політики зайнятості<sup>211</sup>. Актуальними на сьогодні є ті, що затверджені рішенням Ради ЄС 2019/1181 від 08.07.2019 р.<sup>212</sup>. Згідно з ними, ефективне та своєчасне реагування на економічні зміни є спільною справою як держав-членів, так і ЄС. Наголошено також, що подолання соціальних наслідків економічної та фінансової кризи, прагнення до утворення інклюзивного суспільства та забезпечення рівності і недискримінації є основними цілями у сфері зайнятості. Адже нові економічні та бізнесові моделі, які поширюються в ЄС, та запроваджують нові форми зайнятості, поступово змінюють трудові відносини. За таких умов, завдання держав-членів та ЄС полягає у підтримці та зміцненні Європейської соціальної моделі.

---

<sup>211</sup> Council Decision (EU) 2010/707/EU of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 308, 24.11.2010. P. 46. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32010D0707> (accessed 08.06.2020); Council Decision (EU) of 19 May 2011 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 138, 26.5.2011. P. 56–57. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288363659&uri=CELEX:32011D0308> (accessed 10.06.2020); Council Decision (EU) of 26 April 2012 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 119, 4.5.2012. P. 47–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288534349&uri=CELEX:32012D0238> (accessed 10.06.2020); Council Decision (EU) of 22 April 2013 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 118, 30.4.2013. P. 21–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288615440&uri=CELEX:32013D0208> (accessed 09.06.2020); Council Decision (EU) of 6 May 2014 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2014 // OJ L 165, 4.6.2014. P. 49–50. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552992309753&uri=CELEX:32014D0322> (accessed 06.06.2020); Council Decision (EU) 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015 // OJ L 268, 15.10.2015. P. 28–32. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553271987935&uri=CELEX:32015D1848#ntc4-L\\_2015268EN.01002801-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553271987935&uri=CELEX:32015D1848#ntc4-L_2015268EN.01002801-E0004) (accessed 07.06.2020); Council Decision (EU) 2016/1838 of 13 October 2016 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2016 // OJ L 280, 18.10.2016. P. 30–31. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288710779&uri=CELEX:32016D1838> (accessed 05.06.2020); Council Decision (EU) 2018/1215 of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States // Official Journal of the European Union. L 224, 5.9.2018. P. 4–9. URL: [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L\\_2018224EN.01000401-E0009](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L_2018224EN.01000401-E0009) (accessed 03.06.2020); Council Decision (EU) 2019/1181 of 8 July 2019 on guidelines for the employment policies of the Member States ST/10475/2019/INIT // OJ L 185, 11.7.2019. P. 44–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019D1181> (accessed 09.06.2020).

<sup>212</sup> Council Decision (EU) 2018/1215 of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States // Official Journal of the European Union. L 224, 5.9.2018. P. 4–9. URL: [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L\\_2018224EN.01000401-E0009](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L_2018224EN.01000401-E0009) (accessed 03.06.2020).

---

Керівні вказівки 2018 р. визначають низку принципів, що мали б сприяти досягненню кращих показників у сфері зайнятості. Першим із них названо підвищення попиту на робочу силу. Зокрема, Рада Європейського Союзу зазначає, що створення нових робочих місць залежить від усунення бар'єрів, з якими стикаються роботодавці. Йдеться, насамперед, про віддалення податкового навантаження від витрат на оплату праці та зміщення податкового акценту на інші джерела.

Наступний принцип спрямований на покращення пропозиції на ринку праці та удосконалення доступу до працевлаштування і підвищення кваліфікації. При цьому, наголошено на постійній потребі удосконалювати знання та навички людей протягом усього життя з метою їхньої підготовки до поточних та майбутніх потреб ринку праці.

Покращення функціонування ринків праці та ефективність соціального діалогу – це третій принцип Керівних вказівок 2018 р. На рівні ЄС переконані, що реалізація європейської стратегії зайнятості неможлива без співпраці зі соціальними партнерами. Зокрема, усі зацікавлені сторони повинні запобігати зростанню сегментації ринку праці, боротися із тіньовою зайнятістю та сприяти легалізації трудових відносин. Водночас трудові відносини на визначений строк розглядають як ненадійний інструмент забезпечення зайнятості та запропоновано боротися зі засиллям нетипових форм працевлаштування та строкових трудових договорів. У цьому контексті, трудове право повинне гарантувати як реальні можливості для набору персоналу, необхідну гнучкість роботодавців з метою швидкої їхньої адаптації до економічних змін, так і безпечні, здорові та адаптовані умови праці для працівників.

Згідно з принципом сприяння рівним можливостям для всіх, пришвидшення соціальної інтеграції та боротьби з бідністю, держави-члени ЄС повинні розвивати інклюзивний ринок праці, запроваджувати ефективні заходи для боротьби з усіма формами дискримінації та надавати різнопланову допомогу щодо доступу до ринку праці нерепрезентативним групам.

---

Окремо у Керівних вказівках 2018 р. наголошено на відповідності їхніх положень та заходів тим, які погоджені Європейською опорою соціальних прав, адже після її ухвалення 17.11.2017 р., узгодження решти програмних документів та правових актів ЄС із її положеннями є закономірним та очікуваним.

Керівні вказівки щодо політики зайнятості, які затверджені рішенням Ради ЄС 2018/1215 від 16.07.2018 р., продовжили свою чинність і на 2019 р., оскільки причини їхнього ухвалення залишаються актуальними<sup>213</sup>. Вочевидь, вони діятимуть і упродовж 2020 р., адже Європейська Комісія лише у лютому 2020 р. оприлюднила проект відповідного документа на поточний рік<sup>214</sup>.

Складовою Європейської стратегії 2020 є Європейська програма зайнятості та соціальних інновацій, яка має на меті досягнення високого рівня якості та стабільності зайнятості як гарантії належного і гідного соціального захисту, подолання соціального неприйняття та бідності, поліпшення умов праці. Ця програма є фактично інструментом фінансування задекларованих цілей та завдань у сфері зайнятості<sup>215</sup>. Зокрема, завдяки їй, повинні бути реалізовані заходи щодо посилення відповідальності за впровадження на рівні ЄС і на національному рівні політики у сфері зайнятості та зі соціальних питань, модернізації законодавства ЄС і забезпечення його ефективного застосування, підтримки та розвитку адекватних систем соціального захисту тощо.

---

<sup>213</sup> Council Decision (EU) 2019/1181 of 8 July 2019 on guidelines for the employment policies of the Member States ST/10475/2019/INIT // OJ L 185, 11.7.2019. P. 44–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019D1181> (accessed 09.06.2020).

<sup>214</sup> Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. COM/2020/70 final. Brussels, 26.2.2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0070> (accessed 08.06.2020).

<sup>215</sup> Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0238:0252:EN:PDF> (accessed 03.06.2020).

У контексті реалізації європейської стратегії зайнятості серед ініціатив важливим є Пакет зайнятості, що був розпочатий у квітні 2012 р.<sup>216</sup>. Цей набір політичних документів щодо співвідношення політики зайнятості в ЄС з низкою інших сфер політики визначає найбільш потенційні сфери на рівні ЄС та найефективніші шляхи для держав-членів для створення нових робочих місць. Зокрема, Пакет зайнятості зорієнтований на підтримку створення робочих місць і відновлення динаміки ринків праці. Цікавим аспектом процесу збільшення кількості робочих місць, за цим документом, є, серед іншого, надання цільових субсидій роботодавцям на найм працівників, зниження оподаткування у сфері праці за одночасного забезпечення фіскальної стійкості та модернізації систем встановлення заробітної плати з метою узгодження заробітної плати з розвитком продуктивності. Наголошено також на необхідності використовувати потенціал тих галузей, у яких очікується зростання попиту на трудові ресурси. А саме, сфера інформаційно-комунікаційних технологій, зеленої економіки та охорони здоров'я. Згідно з Пакетом зайнятості 2012 р., ефективним для створення робочих місць додатково називають заохочення внутрішньої гнучкості роботодавців для захисту робочих місць у кризові часи та передбачення економічної реструктуризації. Крім цього, на рівні ЄС визнають, що ефективна та повна зайнятість залишатиметься недосяжною ціллю за умов існування юридичних та практичних перешкод для вільного пересування працівників. Саме тому усунення останніх є запорукою реалізації завдань ЄС у сфері зайнятості.

Не можна оминати увагою самостійний Пакет зайнятості для молоді (грудень 2012 р.)<sup>217</sup> та Гарантії

---

<sup>216</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions «Towards a job-rich recovery». URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012DC0173> (accessed 03.06.2020).

<sup>217</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions «Moving Youth into Employment». URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-727-EN-F1-1.Pdf> (accessed 03.06.2020).

працевлаштування для молоді<sup>218</sup>. Важливість заохочення працевлаштування молодих людей у Європейському Союзі постійно зростає. За даними Європейської комісії у 2018 р. понад 5,5 мільйона молодих людей (у віці 15–24 років) були непрацевлаштовані та не навчалися. Крім цього, більше 3,3 мільйона (у віці 15–24 років) у 2019 р. вважалися безробітними<sup>219</sup>. Саме тому потреба у реагуванні є нагальною. Усвідомлюючи реальність загроз та з метою подолання кризових явищ, Європейський Союз розробив низку заходів як на рівні ЄС, так і на рівні держав-членів, щоб виправити ситуацію.

Насамперед реалізуючи політику зайнятості для молоді Європейський Союз акцентує увагу на потребі спільно з державами-членами, соціальними партнерами та з усіма зацікавленими сторонами вирішувати різні проблеми, що спричиняють кризу зайнятості молоді. Він розробив та пропонує систему гарантій зайнятості для молоді, яка зобов'язує усі держави-члени забезпечити молодих людей якісними пропозиціями працевлаштування, можливістю продовжити навчання, професійного навчання (учнівства) та стажування упродовж чотирьох місяців після закінчення школи або отримання статусу безробітного. При цьому важливо гарантувати, щоб перехідний етап від навчання до стажування допомагав якомога швидше утвердитися молодій людині на ринку праці. Саме тому учнівство та стажування мають бути якісними, як з погляду змісту навчання, так і адекватних умов праці. Відтак, важливо якнайкраще продумувати схеми професійного навчання, адже такі дозволяють молодій людині отримати досвід роботи та практичні навички шляхом укладення учнівського та трудового договору, а також набути теоретичних знань шляхом опанування таких у закладах освіти. Це дасть змогу уникнути зловживань з боку роботодавців, які використовують стажерів та учнів як джерело дешевої робочої сили.

---

<sup>218</sup> Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee // Official Journal of the European Union. C 120, 26.4.2013. P. 1–6. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01)) (accessed 03.06.2020).

<sup>219</sup> Youth employment. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en> (accessed 10.06.2020).

---

Реалізація європейської стратегії зайнятості відбувається також у рамках Порядку денного нових навичок для інклюзивної та конкурентоспроможної Європи (червень 2016 р.)<sup>220</sup>. Зокрема, резолюція Ради ЄС, якою було затверджено відповідний Порядок денний, наголошує на незворотності суспільних змін через впровадження нових способів роботи, автоматизації та роботизації виробничих процесів, що визначають потребу у нових типах знань, навичок та компетенції працівників. Дійсно, розвиток робототехніки та масштабне впровадження штучного інтелекту в перспективі може змінити трудовий процес для працівників та методи виконання роботи, підвищити ефективність, скоротити витрати, підняти рівень безпеки на виробництві<sup>221</sup>. Водночас зростає стурбованість невідповідністю вимог попиту потенціалу пропозиції на ринку праці ЄС, адже такий дисбаланс загрожує конкурентоспроможності європейської промисловості та здатності загалом ЄС задовольнити суспільні потреби.

Через швидкі технологічні та структурні зміни окремих секторів економіки, саме обізнаність із цифровими технологіями та наскрізні навички надають можливості для успішного працевлаштування у разі недостатньої кваліфікації. Ці компетенції також сприятимуть адаптації працівників до робочих місць майбутнього та суспільно-економічних змін.

Окремою складовою Європейської стратегії зайнятості є боротьба із незадекларованою працею, яка призводить до недобросовісної конкуренції, загрожує фінансовій стабільності соціальних моделей ЄС та знижує правові стандарти у сфері найманої праці. Започаткувавши 2016 р. Європейську платформу для посилення співпраці у боротьбі

---

<sup>220</sup> Council Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe // Official Journal of the European Union. С 467, 15.12.2016. Р. 1–2. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553100094795&uri=CELEX:32016G1215\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553100094795&uri=CELEX:32016G1215(01)) (accessed 03.06.2020)

<sup>221</sup> Гетьманцева Н. Д. Про нові контури трудового права в епоху запровадження цифрових технологій // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 43.



---

з незадекларованою працею<sup>222</sup>, Європейський Союз прагнув розширити співробітництво між державами-членами у відповідній сфері. У цьому контексті платформа була спрямована на сприяння обміну прогресивним досвідом та інформацією між державами-членами. А на рівні ЄС мала б забезпечити правову основу для розвитку загального розуміння, виявлення та аналізу незадекларованої праці. Зокрема, планувалось уніфікувати відповідні поняття та узагальнити концепції незадекларованої праці. Вирішення проблеми тіншового працевлаштування передбачало запобігання, зупинення та боротьбу із незадекларованою роботою, а також сприяння викриттю незадекларованої праці.

Саме поняття «незадекларована праця» визначалось як будь-які оплачувані види діяльності, які є законними за їхнім характером, але незадекларовані в органах державної влади, враховуючи при цьому різноманіття регуляторних систем держав-членів ЄС<sup>223</sup>. Часто із незадекларованою працею асоціюється зловживання статусом самозайнятої особи. Йдеться про фіктивну зайнятість, яка виникає тоді, коли особа декларує себе як самозайнята, у той час як працює на умовах, які характерні для трудових відносин. Метою такого маніпуляційного механізму є прагнення уникнути певних юридичних чи фіскальних зобов'язань.

Враховуючи складність та різноплановість незадекларованої праці як негативного явища, для боротьби із ним потрібен цілісний підхід. Тому заходи Платформи покликані створити справедливий баланс між запобіганням, регулюванням і санкціями. Водночас Платформа залишається інструментом м'якого права ЄС, що вимагає добровільної співпраці між державами-членами. При

---

<sup>222</sup> Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work // Official Journal of the European Union. L 65/12, 11.3.2016. P. 12–20. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552576262441&uri=CELEX:32016D0344#ntr4-L\\_2016065EN.01001201-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552576262441&uri=CELEX:32016D0344#ntr4-L_2016065EN.01001201-E0004) (accessed 03.06.2020).

<sup>223</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Stepping up the fight against undeclared work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628/> (accessed 09.06.2020).

впровадженні її заходів у дію ЄС та держави-члени повинні акцентувати увагу не стільки на боротьбі зі соціальним шахрайством чи демпінгом, скільки на забезпеченні можливостей усім людям користуватися їхніми основними правами. Адже фіктивна зайнятість серйозно шкодить офіційно працевлаштованим особам. Зокрема, їм доводиться погоджуватися на менш привабливі або ж узагалі не вигідні умови праці, значно нижчу заробітну плату, зазнавати істотних обмежень чи порушень трудових прав, потерпати від зниження рівня соціального захисту та погіршення умов праці, втрати можливості професійного розвитку упродовж усього життя. Тому загальноприйнятою політичною метою на рівні Європейського Союзу є не викорінення незадекларованої праці, а скоріше переведення її у легальний стан<sup>224</sup>. Враховуючи це, боротьба з нелегальним працевлаштуванням є одним із напрямів європейської стратегії зайнятості.

Нового імпульсу боротьба за повну зайнятість отримала в листопаді 2017 р. Саме тоді було схвалено Європейську опору соціальних прав для покращення умов праці, соціального захисту та справедливої мобільності.

Чітка й однозначна позиція Європейського Союзу щодо безумовної необхідності підвищення рівня зайнятості ґрунтується на визнанні зайнятості самостійною європейською цінністю, що забезпечує не лише матеріальний добробут, а й суспільну злагоду. Саме тому, як свідчать останні опитування Євробарометра<sup>225</sup>, громадяни ЄС мають більше довіри до Європейського Союзу, ніж до їхніх власних урядів у контексті покращення ситуації із працевлаштуванням у їхній країні.

Щоправда останнім часом лунають сумніви, чи зможе ЄС під тиском затяжної фінансової та економічної кризи забезпечити задекларований раніше курс на всеохоплююче

---

<sup>224</sup> Рим О. М. Правові аспекти боротьби з незадекларованою працею в Європейському Союзі // Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодних вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / за ред. д. ю. н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 89.

<sup>225</sup> Special Eurobarometer 377: Employment and Social Policy. URL: [http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1008\\_76\\_2\\_EBEBS377](http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1008_76_2_EBEBS377) (accessed 03.06.2020).

зростання зайнятості. Підвищення рівня безробіття, поширення нетипових форм зайнятості, скорочення соціальних видатків, замороження або урізання зарплат у публічному секторі зайнятості, спрощення процедур звільнення, обмеження розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю посилюють соціальну напругу та сприяють зниженню трудової мотивації<sup>226</sup>.

Однак діяльність органів ЄС та документи, які вони ухвалюють з питань зайнятості, засвідчують, що ЄС не має наміру відступити від своїх амбітних цілей ні щодо зайнятості, ні щодо соціальної моделі загалом, хоча й з урахуванням бюджетних обмежень. Зокрема, постійно наголошують на необхідності забезпечення прогресу конвергенції ринків праці та моніторингу ситуації з добробутом, щоб запобігти відставанню найбільш уразливих членів суспільства<sup>227</sup>.

Тож, найперше Європейський Союз прагне зацікавити держави-члени запровадити необхідні заходи щодо ефективного працевлаштування, щоб інвестувати в людей та зменшити тягар соціального забезпечення безробітних. Крім цього, наднаціональні органи намагаються сприяти досягненню балансу щодо попиту та пропозиції на ринку праці шляхом впливу на формування національної політики зайнятості держав-членів. І в цьому процесі їхнім пріоритетом безумовно є не просто скорочення безробіття, а підвищення якості зайнятості з метою створення більш гнучкого та ефективного європейського ринку праці. Щоправда гнучкість та автономність праці, за одночасного зростання форм зайнятості породжують нові виклики для влади та ризику для працівників. Наприклад, широке

---

<sup>226</sup> Доповідь Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС щодо ринку праці зі сторони УС ПГС «Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС». 3-тє засідання Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС, Київ, 8–9 листопада 2016 року. URL: <http://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/12-dopovid-pgs-shodo-shodo-rinku-praci-zistoroni-us-pgs/> (дата звернення 15.10.2020).

<sup>227</sup> Доповідь Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС щодо ринку праці зі сторони УС ПГС «Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС». 3-тє засідання Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС, Київ, 8–9 листопада 2016 року. URL: <http://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/12-dopovid-pgs-shodo-shodo-rinku-praci-zistoroni-us-pgs/> (дата звернення 15.10.2020).

запровадження технологічних новинок у процес праці збільшує напруження трудової діяльності, підвищує рівень стресу на робочому місці, і, як наслідок, пришвидшує процес професійного вигорання. Крім цього, сучасні вимоги щодо тривалості часу для виконання завдань спричиняють розмивання меж між приватним життям та робочим часом<sup>228</sup>.

За таких умов ЄС та держави-члени постають перед необхідністю запобігти зниженню рівня соціального захисту працюючих. У цьому контексті варто наголосити на необхідності співпраці між державами щодо застосування адекватних засобів у боротьбі за ефективну та повну зайнятість. Саме тому європейська стратегія зайнятості є яскравим прикладом компромісу між різними національними позиціями щодо найкращого способу боротьби з безробіттям<sup>229</sup>.

Усе це яскраво ілюструє силу єдності заради вирішення загальних проблем. Водночас спільні зусилля Європейського Союзу та держав-членів характеризуються високим ступенем декларативності. Саме тому, слушно зазначає С. Веллуті (*S. Velluti*), що відсутність обов'язкового правового інструментарію є слабкою стороною європейської стратегії зайнятості та фактично перешкоджає досягнути результату. Крім цього, пряма залежність імплементації стратегії від економічної та політичної ситуації у державах-членах, у поєднанні з її м'яко-правовим характером, не гарантує її подальшого розвитку в умовах економічного занепаду або ж політичної нестабільності<sup>230</sup>. Брак конкретних процедурних правил та детальних вказівок, відсутність чіткого

---

<sup>228</sup> Рим О. М. Правові аспекти реалізації Європейським Союзом політики у сфері зайнятості // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2019. С. 157. (Серія: Юриспруденція; вип. 37).

<sup>229</sup> Milner S. The European Employment Strategy: Time to Take it Seriously? // Palmer G., Edwards S. (ed.) Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK? The New Policy Institute. 2004. P. 11. URL: <https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees-reflections-report.pdf>. (accessed 06.06.2020).

<sup>230</sup> Velluti S. A Critical Evaluation of the European Employment Strategy as a Soft Law Approach // Palmer G., Edwards S. (ed.) Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK? P. 18. The New Policy Institute, (2004). URL: <https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees-reflections-report.pdf>. (accessed 06.06.2020).

розмежування компетенцій<sup>231</sup> і системи юридичних санкцій за невиконання певною державою-членом відповідних керівних вказівок щодо політики зайнятості серйозно шкодять легітимності та ефективності європейської стратегії зайнятості як формі дорадчого наднаціонального права<sup>232</sup>.

Європейська стратегія зайнятості є в основному стратегією пропозицій до макроекономічної політики Союзу, яка сприяє економічному зростанню і, відповідно, попиту на робочу силу<sup>233</sup>. Щоправда, Європейська стратегія зайнятості не лише рекомендує та пропонує. Вона також запровадила окремий процес з метою сприяти швидкому обміну досвідом щодо реалізації політики у відповідній сфері (*policy learning*). Зміна політики через навчання може призвести до змін, які будуть адаптованими до національного контексту політики зайнятості<sup>234</sup>. Отже, її можна трактувати як форму динамічного інструментарію «м'якого права» ЄС. Завдяки заходам, які запроваджують згідно з ЄСЗ, вдається забезпечити м'яку основу для наступного впровадження жорсткого законодавства у сфері зайнятості<sup>235</sup>. Самостійно ЄСЗ, як інструмент управління з метою підвищення ефективності соціально-економічної системи, не може забезпечити високий рівень зайнятості та сприяти економічному зростанню<sup>236</sup>. Ця стратегія має

---

<sup>231</sup> Szyszczak E. The new paradigm for social policy: a virtuous circle? // *Common Market Law Review*. 2001. 38, Iss. 5. P. 1138.

<sup>232</sup> Hodson D., Maher I. The open method of co-ordination as a new mode of governance: the case of soft economic policy co-ordination // *The Journal of Common Market Studies*. 20013. 9(4). P. 730–732.

<sup>233</sup> Biffl G. The European Employment Strategy. A New Form of Governance of Labour Markets in the European Union. WIFO Working Papers, No. 301, Austrian Institute of Economic Research (WIFO). Vienna, 2007. 17 p. URL: [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp\\_301.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp_301.pdf) (2007) (accessed 06.06.2020).

<sup>234</sup> De la Porte C., Pochet P. The European Employment Strategy: existing research and remaining questions // *Journal of European Social Policy*. 2004. Vol 14(1). P. 71–78. DOI: 10.117/0958928704039879 (2004) (accessed 6.06.2020).

<sup>235</sup> Velluti S. A Critical Evaluation of the European Employment Strategy as a Soft Law Approach. // Palmer G., Edwards S. (ed.) *Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK?* P. 16–22. The New Policy Institute, (2004). URL: [https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees\\_reflections\\_report.pdf](https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees_reflections_report.pdf). (accessed 06.06.2020).

<sup>236</sup> Biffl G. The European Employment Strategy. A New Form of Governance of Labour Markets in the European Union. WIFO Working Papers, No. 301, Austrian Institute of Economic Research (WIFO). Vienna, 2007. P. 1. URL: [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp\\_301.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp_301.pdf) (2007) (accessed 06.06.2020).

доповнюватись іншими інструментами. Серед них вагому роль відіграє трудове право Європейського Союзу.

Ефективність реалізації Європейської стратегії зайнятості безпосередньо залежить від якісного правового регулювання трудових відносин, що становлять значну частину суспільних відносин щодо зайнятості. З часу ухвалення Амстердамського договору трудове право вважають невід'ємною частиною Європейської стратегії зайнятості та інструментом її здійснення. Як влучно зазначає Н. Бруун (*N. Bruun*), політика зайнятості, соціальне залучення та сприяння сталому соціальному розвитку є важливими цілями трудового права ЄС. А Європейська стратегія зайнятості стала погодженим форматом для координації національного трудового законодавства держав-членів ЄС<sup>237</sup>.

Наближення правових систем держав-членів та якісні зміни трудового законодавства ЄС дали позитивний результат, що дозволяє сьогодні активізувати реформи у сфері зайнятості та покращити умови праці. На рівні Європейського Союзу спостерігають покращення ситуації з працевлаштуванням, а рівень зайнятості досяг свого рекордного рівня. У 2019 р. рівень безробіття повернувся на докризовий рівень, щоправда все ж продовжує залишатися високим у низці країн. На ринку праці продовжує зростати частка жінок та осіб похилого віку. Також покращується ситуація із працевлаштуванням молоді. Стабілізувалася частота використання атипових форм зайнятості на рівні ЄС, але висока сегментація ринку праці продовжує зберігатися<sup>238</sup>.

Реформування трудового законодавства ЄС сприяє досягненню кращого балансу між гнучкістю та безпекою заради уникнення сегментації ринку праці. У межах заходів стратегії зайнятості соціальні та трудові стандарти ЄС не

---

<sup>237</sup> Bruun N. The European Employment Strategy and the 'acquis communautaire' of labour law // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2001. 17(3). P. 309–324. URL: [https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/cllir0017&div=30&id=&page=\(2001\)](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/cllir0017&div=30&id=&page=(2001)) (accessed 6.06.2020).

<sup>238</sup> European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Joint Employment Report 2020. As adopted by the EPSCO Council on 8 April 2020. (European Union, 2020). 137 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8270&furtherPubs=yes> (accessed 10.06.2020).

---

лише були збережені, але також і розширені за рахунок нових правових норм, які закріплюють дієві гарантії реалізації прав працівників та роботодавців. Фактично, збереження соціальних та трудових стандартів розуміють як важливий чинник управління попитом, що сприяє підвищенню продуктивності та економічного зростання<sup>239</sup>. І в цьому контексті можемо переконливо говорити про взаємний вплив, що існує між нормами трудового права ЄС та станом зайнятості в ЄС. З одного боку, реалії та очікування ринку праці диктують зміни правового регулювання. З іншого боку, якість правового забезпечення трудових відносин безпосередньо впливає на рівень та повноту зайнятості<sup>240</sup>.

---

<sup>239</sup> Biffl G. The European Employment Strategy. A New Form of Governance of Labour Markets in the European Union. WIFO Working Papers, No. 301, Austrian Institute of Economic Research (WIFO). Vienna, 2007. P. 4. URL: [https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp\\_301.pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp_301.pdf) (2007) (accessed 06.06.2020).

<sup>240</sup> Рим О. М. Вплив трудового права Європейського Союзу на стан зайнятості // Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Львів, 19–20 квітня 2019 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 101.

---

## Розділ 2. Основні засади трудового права ЄС

### 2.1. Загальні принципи права ЄС та їхня реалізація у сфері найманої праці

Досягнення амбітних економічних та соціальних цілей Європейського Союзу неможливе без втручання ЄС у регулювання внутрішніх ринків праці держав-членів. Відомий дослідник трудового права Європейського Союзу Філ Сайпис (*Phil Syrpis*) виокремив три основні причини такого втручання. Першою причиною він вбачав економічну та стверджував, що ціллю трудового права ЄС є покращення продуктивності європейської економіки, і, як наслідок, зниження рівня безробіття, підвищення конкурентоздатності та розвиток ринку праці. Друга причина, на його думку, соціальна. Вона тісно пов'язана з економічною, адже обумовлює розподіл благ, що отримані від (такої) поліпшеної економіки, на покращення становища працівників, підвищення рівня їхнього правового захисту, а також розширення кола гарантій трудових прав.

Останньою та основною причиною, на думку Ф. Сайписа (*Phil Syrpis*), що зумовлює запровадження правового регулювання відносин найманої праці на рівні Європейською Союзу, є інтеграційна. Адже інтеграційні процеси цей науковець тлумачить як засіб досягнення економічного зростання та покращення соціального добробуту. Втручання ЄС у правове регулювання внутрішніх ринків праці держав-членів є невіддільним від побудови спільного внутрішнього ринку ЄС. Бо ж відмінності правового регулювання відносин найманої праці у національному трудовому законодавстві держав-членів спричинюють перешкоди для вільного руху людей та товарів, а також спотворюють економічну конкуренцію<sup>241</sup>.

Первинно передбачалося, що внутрішній ринок ЄС сформується поступово під впливом природних чинників, а саме, у результаті запровадження вільної торгівлі без

---

<sup>241</sup> Syrpis Ph. EU Intervention in Domestic Labour Law: Oxford University Press, January 01, 2009. Oxford Scholarship Online. P. 61. URL: <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199277209.001.0001/acprof-9780199277209> (accessed 10.06.2020).



обмежень. Усунення економічних та соціально-трудоких невідповідностей між державами-членами мало б бути обов'язковим наслідком інтеграційної діяльності.

Водночас інтеграційний процес засвідчив, що втручання ЄС у правове регулювання найманої праці все ж є необхідним, бо час минав, а наближення правових систем держав-членів відбувалося повільно та неструктурно. І найперше питання, що потребувало з'ясування, стосувалося засадничих положень спільного для держав-членів ЄС правового регулювання відносин найманої праці.

Запровадження чітких та сприятливих правил співпраці між працівниками та роботодавцями відбулося з урахуванням засадничих положень побудови та функціонування об'єднаної Європи і на той час було складовою загального процесу формування права ЄС. Починаючи з 50-х рр. правові системи європейських країн розвивалися під впливом інтеграційних процесів, що відбувалися в межах Європейських співтовариств, а згодом і ЄС, створеного на їх основі<sup>242</sup>. Євроінтеграція спричинила виокремлення та утвердження певного комплексу засадничих постулатів, які приймали усі держави-члени, та скеровували розвиток спільної європейської правової системи. Отже, формування Європейського Союзу та становлення системи принципів права ЄС є взаємопов'язаними та нерозривними процесами<sup>243</sup>. Саме у межах аналізу цих процесів і варто з'ясовувати питання принципів трудового права ЄС, їхнього змістовного наповнення та функціонального спрямування.

Найперше, необхідно охарактеризувати принципи права ЄС, адже такі властиві і трудовому праву як його структурному елементу. Це сприятиме комплексному розумінню та формуванню цілісного бачення основних засад регулювання трудових відносин у Європейському Союзі.

---

<sup>242</sup> Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 265

<sup>243</sup> Юхимюк О. Еволюція системи загальних принципів права Європейського Союзу // Історико-правовий часопис. 2016. № 1. С. 54. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch\\_2016\\_1\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch_2016_1_12) (дата звернення 03.06.2020).

---

Щоправда брак чіткого формулювання принципів права ЄС, а також існування таких суміжних з ними правових категорій, як «цінності», «основні свободи», «основоположні права» «загальні принципи права», «демократичні принципи» та «загальні положення», утруднюють розуміння визначальних ідей права ЄС загалом та трудового права зокрема<sup>244</sup>.

У своєму дисертаційному дослідженні В. В. Колесніченко звертає увагу на непослідовне та заплутане закріплення у текстах установчих договорів ЄС ідейних положень права ЄС<sup>245</sup>. Зокрема, у преамбулі чинної редакції Договору про Європейський Союз підтверджено відданість держав-членів принципам свободи, демократії, верховенства права, поваги до прав людини та основоположних свобод. Також задекларовано відданість основоположним соціальним правам, які визначено в Європейській соціальній хартії (1961 р.) та в Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників (1989 р.). Крім цього, згадано про принцип сталого розвитку<sup>246</sup>.

Додатково основні засади побудови Європейського Союзу закріплені у ст. 2 розділу 1 «Загальні положення» Договору про ЄС. У ній стверджується, що Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків. А перед тим схожі формулювання містила ст. 6 Договору про Європейський Союз 1992 р., де відповідні основи побудови Союзу

---

<sup>244</sup> Rym O., Pylypenko P. The principles of labour law of the European Union and Ukraine: in search of harmonization// Modern achievements of EU countries and Ukraine in the area of law : Collective monograph. Riga : Izdevniecība "Baltija Publishing", 2020. P. 2. P. 479.

<sup>245</sup> Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Одеса, 2010. 22 с.

<sup>246</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

називалися «принципами». Крім того, як показує системне тлумачення норм Договору про Європейський Союз у редакції Лісабонського договору, в інших статтях цього ж документа (наприклад, ст. 21) зазначені цінності називаються «принципами»<sup>247</sup>.

Відсутність послідовності у викладі принципів права ЄС все ж не спростовує того факту, що вони є фундаментальною базою комунітарного права. А відповідні засадничі ідеї не є винаходом Європейського Союзу. Вони відображають принципи права, які безпосередньо визначаються досягнутим рівнем розвитку людства. Тобто, це так звані основоположні<sup>248</sup> (загальнолюдські<sup>249</sup>, загальноправові<sup>250</sup> або ж цивілізаційні<sup>251</sup>) принципи права. Акумулюючи в собі найкращі ідеї, рішення й формули побудови правових систем, вони, на думку О. А. Родзівіла, є втіленням «духу» західної правової традиції – самобутнім і досить успішним досвідом узгодження переважно індивідуалістично вмотивованих принципів природного права зі соціально орієнтованими нормами громадського й державного ладу. Саме на них, як на найбільш випробувані часом здобутки цивілізації у сфері правового регулювання суспільних відносин, орієнтуються суб'єкти як приватно-, так і публічно-правових відносин<sup>252</sup>.

Водночас, як слушно зауважують М. Коен (*M. Kohen*) та Б. Шрам (*B. Schramm*), загальноправові принципи є основними правилами, зміст яких дуже загальний і

---

<sup>247</sup> Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу у світлі Лісабонського договору // Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць / редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л. І. Кормич (ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) [та ін.]; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 36. С. С. 183.

<sup>248</sup> Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістова характеристика). Харків: Право, 2008. 240 с.

<sup>249</sup> Фулей Т. Загальнолюдські (загальноцивілізаційні) принципи права: деякі теоретичні аспекти // Право України. 2003. № 7. С. 24–29.

<sup>250</sup> Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 42–46.

<sup>251</sup> Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / [М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.]; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 199.

<sup>252</sup> Радзівіла О. А. Загальноправові принципи як джерела міжнародного економічного права // Юридична наука. 2014. № 2. С. 54–55. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn\\_2014\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2014_2_7) (дата звернення 07.06.2020)

абстрактний<sup>253</sup>. Саме ця їхня особливість допомагає використовувати основоположні принципи права у разі необхідності для заповнення фактичних або потенційних прогалин правового регулювання, змістовно визначати систему права та її структурні елементи. Оскільки вони характерні для права загалом, пронизують усі правові норми та інститути, то безумовно право Європейського Союзу теж пронизане відповідними ідеями.

Окрім цього, правова система ЄС сформована та функціонує відповідно до єдиної та взаємозалежної комплексної системи принципів права Європейського Союзу, зміст яких було збагачено унаслідок ухвалення Лісабонського договору<sup>254</sup>.

Дослідивши великий масив сучасної наукової літератури<sup>255</sup> про систему та види принципів права ЄС, В. В. Колесніченко підсумував, що, незважаючи на безліч класифікацій принципів права ЄС, все ж сьогодні немає такої загально визнаної класифікації, яка поєднувала б усі принципи права ЄС у систему. А різноманіття принципів права ЄС учений пояснив відмінностями їхнього функціонального спрямування. Деякі з них визначають співвідношення правової системи ЄС з національними правовими системами держав, що входять у Союз, другі – співвідношення її з рештою світу, треті – основи устрою і функціонування ЄС, четверті – основні засади в межах окремих сфер правового регулювання ЄС і т. д.<sup>256</sup>.

Такої ж думки і Т. А. Постовалова, яка виокремлює функціональні, загальні та галузеві принципи права ЄС. При цьому, у трудовому праві галузевим, на її переконання, є лише принцип рівної оплати за рівну працю чоловіків і

---

<sup>253</sup> Kohen M., Schramm B., *General Principles of Law*, Oxford Bibliographies Online, Ed. Tony Carty. New York: Oxford University Press, 2013. P. 1.

<sup>254</sup> Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу у світлі Лісабонського договору // *Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць / редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л. І. Кормич (ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) [та ін.]; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 36. С. 187.*

<sup>255</sup> Список використаних джерел до дисертаційного дослідження Колесніченко В. В. нараховує 254 найменування.

<sup>256</sup> Колесніченко В. В. *Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень».* Одеса, 2010. С. 9, 13.

жінок. А функціональні принципи як складова частина правової спадщини ЄС визначають правила взаємодії наднаціонального права з правовими системами держав-членів. Водночас вчена наголошує, що класифікаційні межі між зазначеними групами не є сталими. Швидше навпаки, вони рухомі. Наприклад, принцип законності у сфері судочинства може закріплюватися як процесуальні гарантії основних прав і свобод особистості<sup>257</sup>.

Наведене зумовлює певні сумніви у можливості якісно проаналізувати принципи права ЄС, визначити місце й особливості засадничих ідей, які визначають правове регулювання відносин найманої праці, у системі основних засад права ЄС. Таке безвихідне, на перший погляд, становище все ж може бути порятоване. Для цього пропонуємо використати концепцію загальних принципів права Європейського Союзу та розпочати аналіз основних засад права ЄС саме з них, як це роблять європейські науковці-правники.

Поняття «загальні принципи права» відоме ще з часів створення трьох європейських інтеграційних об'єднань<sup>258</sup>. Однак установчі договори, відповідно до яких засновувались євроспільноти, лише згадували про загальні принципи права<sup>259</sup>. Поняття та зміст останніх ці правові акти не розкривали. Проблема змістовного наповнення цього поняття знайшла своє вирішення через діяльність Суду ЄС, який з метою ліквідації правових прогалин первинного права ЄС розпочав формування загальних принципів права Співтовариств та визначив останні як основоположні начала, що втілюють у собі базові цінності правової системи ЄС.

Розробляючи концепцію, якій передбачалося відіграти важливу роль у становленні правопорядку ЄС, Суд ЄС удався до максимально розширювального та телеологічного

---

<sup>257</sup> Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. С. 80–97.

<sup>258</sup> Йдеться про Європейське співтовариство вугілля та сталі, Європейське економічне співтовариство та Європейське співтовариство з атомної енергії.

<sup>259</sup> Энтин М. А. Суд европейских сообществ: правовые формы обеспечения западно-европейской интеграции. Москва: Международные отношения, 1987. С. 59.

---

тлумачення договорів щодо загальних принципів права<sup>260</sup>. У процесі правозастосовної діяльності, він сформулював низку фундаментальних юридичних принципів неписаного характеру і визначив їх як найвищі норми у системі права ЄС, які є одним із головних критеріїв законності будь-яких форм діяльності, пов'язаних із функціонуванням європейських інтеграційних об'єднань<sup>261</sup>. Як слушно зазначає Ж.-Л. Бержель, загальні принципи права не обов'язково повинні виражатись у текстах законодавства, але обов'язково повинні застосовуватися судовою практикою<sup>262</sup>.

Зрештою саме так і зазначено у Декларації щодо вищої юридичної сили, що додана до Лісабонського договору. Зокрема, у ній читаємо, що загальні принципи права та їх конкретизація, включені до прецедентного права Європейського суду, є обов'язковими законодавчими положеннями незалежно від того, чи вони записані в будь-якому з регуляторних актів ЄС, включаючи установчі договори ЄС. Тож, головний законодавець ЄС, яким сукупно є усі держави-члени, прийняв одну з найбільш розкритикованих концепцій Суду ЄС, а саме винахід загальних принципів права і визнав загальні принципи права та їх конкретизацію, що включені в прецедентне право як обов'язкові правила.

За основу побудови загальних принципів права ЄС Судом було взято загальні принципи, що були однаковими для правових порядків держав-членів, правові принципи функціонування інститутів та інших органів ЄС, а також принципи і звичаї міжнародного права<sup>263</sup>. Згодом, схвалений Судом ЄС принцип, незалежно від джерела походження, ставав самодостатньою нормою права ЄС, відокремлювався від аналогічної норми в правовій системі чи системах, звідки він був запозичений та набував статусу

---

<sup>260</sup> Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 266.

<sup>261</sup> Энтин М. А. Суд европейских сообществ: правовые формы обеспечения западно-европейской интеграции. Москва: Международные отношения, 1987. С. 60.

<sup>262</sup> Бержель Ж.-Л. Общая теория права. Москва, 2000. С. 168.

<sup>263</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 41.

загального принципу права ЄС, якщо відповідав інтересам європейської інтеграції<sup>264</sup>, а саме заповнював прогалини в праві ЄС та допомагав тлумачити правові акти Союзу та держав-членів<sup>265</sup>.

Фактично створення, розвиток та розширення Європейського Союзу ґрунтувалися та продовжують визначатися принципами права, які є частиною комунітарної правової системи. Вони визначають та характеризують право Європейського Союзу, що сформувалось у межах нової за формою наднаціональної міжнародної організації. Це свого роду неписане право, а саме загальні принципи міжнародного права та загальні правові принципи, які поділяють всі держави-члени<sup>266</sup>.

Тож, судова практика утвердила концепцію загальних принципів права ЄС, сприяла частковому закріпленню цих принципів в установчих документах Союзу, а також спричинила широку наукову дискусію, що триває і досі. Зокрема, до цього часу як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники права ЄС сперечаються щодо визначення конкретного переліку і змісту загальних принципів. Наприклад, британський учений В. Кернз поділяє загальні принципи права ЄС на три групи:

1) загальні принципи, які є спільними для правових порядків декількох держав-членів (принцип правової визначеності, принцип законних очікувань, принцип пропорційності, основні права людини та деякі процесуальні права);

2) загальні принципи, які походять з природи права ЄС (рівності та солідарності);

3) загальні принципи міжнародного права<sup>267</sup>.

---

<sup>264</sup> Назаренко О. А. Загальні принципи права ЄС в правовій системі ЄС // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 244–245. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/pre\\_2015\\_15\\_23.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pre_2015_15_23.pdf) (дата звернення 08.06.2020)

<sup>265</sup> Lenaerts K., Gutierrez-Fons J. A. The constitutional allocation of powers and general principles of EU Law // *Common Market Law Review* 47. 2010. P. 1629.

<sup>266</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 40.

<sup>267</sup> Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу / [пер. з англ.]. Київ: Знання, 2003. С. 104.

---

Отже, класифікацію проведено за джерелом первинного вираження певної засадничої ідеї, що була взята за основу формування загальних принципів права ЄС.

Критично оцінив такий поділ Л. Ентін. Автор наголосив, що недостатньо підстав вважати загальними принципами права ЄС правила співвідношення права ЄС з міжнародно-правовою системою та національними системами права держав-членів. Ці правила, як результат правотворчої діяльності Суду ЄС, є складовою частиною *acquis* Союзу, а не фундаментальними загальними принципами права ЄС, що за своєю природою не можуть встановлюватися, а лише підтверджуються як такі установчими актами і рішеннями Суду ЄС<sup>268</sup>. Враховуючи ст. 6 Договору про ЄС, Л. Ентін до загальних принципів права ЄС відніс лише основоположні права, які гарантує Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (Конвенція) і які випливають з конституційних традицій, спільних для держав-членів. Автор наголошує, що правова база загальних принципів права ЄС, їхній обсяг та значущість зростають завдяки набранню чинності Лісабонським договором. Однак він не деталізує та не описує цього зростання<sup>269</sup>.

Про належність основоположних прав людини до загальних принципів права ЄС пише також А. Татам. Окрім цього, на його думку, загальними також є принципи правової визначеності, пропорційності, однакового ставлення або недискримінації, а також принципи прямої дії, верховенства та ефективності права ЄС<sup>270</sup>. Схожу позицію займають автори навчального посібника «Право Європейського Союзу»<sup>271</sup>. Зокрема, вони пишуть про принципи поваги фундаментальних прав людини, пропорційності, рівності або недискримінації, правової певності, дотримання процесуальних прав та субсидіар-

---

<sup>268</sup> Европейское право: учебник для вузов / под общ. ред. д. ю. н., проф. Л. М. Энтина. Москва: НОРМА, 2000. С. 53–55; С. 93.

<sup>269</sup> Энтин М. А. Право Европейского Союза. Новый этап эволюции: 2009–2017 годы. Москва: Изд-во «Аксиом», 2009. С. 89–91.

<sup>270</sup> Татам А. Право Европейского Союза / [пер. з англ.]. Київ: Абрис, 1998. С. 70.

<sup>271</sup> Право Европейского Союза: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 41.



---

ності<sup>272</sup>. Солідарні з ними вітчизняні науковці В. Опришко, А. Омельченко й А. Фастовець<sup>273</sup>.

Цікавим є підхід Дж. Хенлона (*J. Hanlon*), адже автор запропонував відкритий перелік загальних принципів права ЄС. Одночасно, на його думку, такими є верховенство права, охорона прав і свобод особистості, субсидіарність та пропорційність, недопущення дискримінації, захист від недобросовісної конкуренції та інші<sup>274</sup>.

Більш розгорнуту класифікацію пропонує Н. Б. Шеленкова, яка систематизувала загальні принципи права ЄС в чотири категорії:

I. Принципи свободи і демократії: принцип рівності, принцип представницької демократії і т. д.

II. Принцип поваги прав людини й основних свобод: особисті (повагу до приватного і сімейного життя, недоторканність житла, таємниця листування та іншої комунікації і т. д.), політичні (свобода вираження думок, свобода зібрань та об'єднань і т. д.) і соціально економічні права та свободи (право приватної власності, свобода професійної діяльності і т. д.).

III. Принцип панування права, основними компонентами якого виступає верховенство установчих договорів, дотримання законності в правотворчій діяльності (заборона дискримінації, принцип справедливості, принцип правової визначеності і т. д.), у сфері управління (право на доступ до документів і т. д.) і судочинстві (принципи забезпечення права на ефективний судовий захист, справедливий розгляд справи незалежним і неупередженим судом і т. д.).

IV. Принципи інтеграційної взаємодії: принципи делегованої та обмеженої компетенції, субсидіарності та

---

<sup>272</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 41.

<sup>273</sup> Опришко В. Ф. Право Європейського Союзу. Загальна частина [Текст]: підручник для студ. вищих навч. закладів / відп. ред. В. Ф. Опришко; Київський національний економічний ун-т. Київ: КНЕУ, 2002. С. 138.

<sup>274</sup> Hanlon J. *European Community Law*. L., 2003. P. 65–73.

пропорційності, а також принцип сумлінного і лояльного співробітництва<sup>275</sup>.

Хоча авторські класифікації загальних принципів права ЄС суттєво різняться, все ж детальний їхній аналіз допоміг виявити частину принципів, належність яких до загальних принципів права визнає більшість науковців. До таких, наприклад, належать принципи правової визначеності, пропорційності та субсидіарності, верховенства права та прямої дії, основоположних прав та рівності.

Зокрема, принцип правової визначеності означає, що застосування права у конкретній ситуації має бути передбачуваним<sup>276</sup>. Він поділяється на два специфічні підпринципи: неможливості зворотної дії та захисту легітимних очікувань. Неможливість зворотної дії передбачає, що, за браком чіткого свідчення про інше, законодавство не може мати зворотної дії та поширюватися на відносини, що виникли до набрання чинності відповідним правовим актом. Це правило, зокрема, не дозволяє вторинному законодавству ЄС набирати чинності до його публікації. Щоправда за матеріальним правом ЄС зворотна дія дозволено лише у випадках, коли законодавчі цілі не можуть бути досягнуті іншим способом, за умови, що дотримано принципу захисту легітимних очікувань<sup>277</sup>. А захист легітимних очікувань передбачає право особи діяти розсудливо й обачно в межах закону та розраховувати на те, що існуюче законодавство буде застосовуватись і надалі.

До основних засад права ЄС належать також пропорційність та субсидіарність. Ці принципи є похідними від більшого принципу надання повноважень (ст. 5 Договору про ЄС), який означає, що Союз діє в межах компетенцій, наданих йому державами-членами, згідно з установчими договорами заради досягнення визначених у них цілей. Повноваження, яких не надано Союзу відповідно

---

<sup>275</sup> Шеленкова Н. Б. Современные правовые проблемы европейской интеграции: автореф. дисс. ... доктора юрид. наук. Специальность 12.00.10 – Международное право; Европейское право. Москва, 2005. С. 47.

<sup>276</sup> Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 267.

<sup>277</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 42 - 43.

до установчих договорів, залишаються за державами-членами.

Принцип пропорційності, як один із найважливіших загальних принципів права ЄС, передбачає чіткий зв'язок між засобами та цілями законодавства ЄС, при цьому користь для суспільства має бути більшою, ніж завдані незручності. Наприклад, принцип пропорційності застосовують для визначення легітимності національних обмежень вільного руху товарів та переміщення працівників відповідно до ст. 36 та ст. 45 Договору про функціонування ЄС<sup>278</sup>. Тобто, пропорційність означає досягнення рівноваги між метою та заходами її досягнення.

Оцінювання дотримання принципу пропорційності відбувається за трьома етапами. Найперше з'ясовують, чи є конкретний захід, який запроваджує Європейський Союз чи його держави-члени, відповідний для досягнення законної мети. Після цього оцінюють необхідність конкретних заходів для досягнення цієї мети, а також можливість застосування менш обмежувальних засобів. І на завершення визначають, чи не був вплив на інтереси зацікавлених осіб надмірним.

Відповідно до принципу субсидіарності у сферах, що не належать до його виняткової компетенції, Союз діє лише якщо та у такому обсязі, в якому держави-члени не можуть належно досягти цілей запропонованого заходу на центральному, регіональному або місцевому рівнях, а натомість це краще реалізувати на рівні Союзу з огляду на масштаби або результати запропонованих заходів. Практичне застосування цього принципу утруднюється нечітким розмежуванням компетенцій Союзу та держав-членів. Оскільки сфера соціальної політики не належить до виняткової компетенції Співтовариства, то у ній застосування принципу субсидіарності можливе.

Попри те, що принцип субсидіарності не отримав свого розвитку у практиці Суду ЄС, його зміст розширюється Лісабонським договором, який доповнений Протоколом про

---

<sup>278</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 42; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 23 November 1989. *Torfaen Borough Council v B & Q plc*. Case C-145/88. ECLI:EU:C:1989:593.

застосування принципів пропорційності та субсидіарності. Згідно з Протоколом кожна європейська інституція повинна поважати принципи пропорційності та субсидіарності, як вони визначені ст. 5 Договору про Європейський Союз. Протокол встановлює чітку законодавчу процедуру прийняття нормативно-правових актів Союзу та перевірку їх на відповідність принципам субсидіарності та пропорційності.

Наступний принцип верховенства права, що займає чільне місце серед загальних принципів, означає, що національні правові системи країн ЄС повинні відповідати та підпорядковуватися правовому порядку Союзу. Однак, як і багато інших загальних принципів права, він не знайшов свого юридичного закріплення у правових актах. Тому відповідь на питання, а що ж робити у разі потреби з'ясувати співвідношення права Європейського Союзу та наднаціонального права, дав Суд ЄС. Хоча з часу визнання принципу верховенства права ЄС минуло більше півстоліття<sup>279</sup>, і досі правила взаємодії комунітарного та національного права є значною мірою некодифіковані та походять із судової практики<sup>280</sup>.

Зокрема, початок примату застосування права ЄС закладено у справах *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration (Case 26-62)*<sup>281</sup> та *Flaminio Costa v E.N.E.L (Case 6-64)*<sup>282</sup>. Позиція Суду ЄС, викладена у цих справах, передбачає відмову держав-членів від частини своїх повноважень унаслідок їхньої передачі Євросоюзу, що, відповідно, обмежило їхні суверенні права у певних сферах. На думку Суду, делегування частини компетенції держав-членів створило особливий правовий порядок *sui generis* Європейського Союзу. І встановлюючи правила їхньої

---

<sup>279</sup> Judgment of the Court of 15 July 1964. *Flaminio Costa v E.N.E.L*. Case 6/64. ECLI:EU:C:1964:66.

<sup>280</sup> Лазовскі А. Верховенство права Європейського Союзу: юридична авантюра, що окупила // Право України. 2019. № 6. С. 35.

<sup>281</sup> Judgment of the Court of 5 February 1963. *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration*. Case 26-62. ECLI:EU:C:1963:1

<sup>282</sup> Judgment of the Court of 15 July 1964. *Flaminio Costa v E.N.E.L*. Case 6-64. ECLI:EU:C:1964:66

взаємодії, Суд ЄС надав пріоритет праву ЄС над національним правом. Це означає, що нормативно-правові акти, видані на основі положень, що містяться в установчих договорах, не можуть бути відмінені або ж змінені будь-якими внутрішньодержавними актами, оскільки це може негативно позначитися на правовій основі та системі всього Співтовариства.

Згодом Суд ЄС діє ще рішучіше й у справі *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA* (Case 106/77) стверджує, що будь-який національний суд зобов'язаний дотримуватися права ЄС у всій його повноті, місцеві ж суди повинні залишати без уваги ті норми національного права, які можуть суперечити раніше прийнятим або більш пізнім правовим нормам, що містяться в основних актах ЄС<sup>283</sup>. Крім цього, на переконання Суду, з моменту набрання чинності нормами права ЄС усі норми національного права, які йому суперечать, автоматично не підлягають застосуванню. Тобто, суперечності між правом ЄС і національним правом завершуються простим незастосуванням спірних норм<sup>284</sup>, дійсність яких офіційно не оспорується. Адже Суд ЄС не має повноважень визнавати норми національного права недійсними<sup>285</sup>. Тож, Судом сформовано доктрину про незастосовний національний акт, що однак не означає його недійсності<sup>286</sup>.

Схожими є висновки Суду у справі *Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* (Case 11-70)<sup>287</sup>, у якій він наголошує

---

<sup>283</sup> Judgment of the Court of 9 March 1978. *Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA*. Case 106/77. ECLI:EU:C:1978:49.

<sup>284</sup> Judgment of the Court of 21 May 1987. *Albako Margarinefabrik Maria von der Linde GmbH & Co. KG v Bundesanstalt für landwirtschaftliche Marktordnung*. Case 249/85. ECLI:EU:C:1987:245; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*. Case C-184/89. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1991:50.

<sup>285</sup> Judgment of the Court of 22 October 1987. *Foto-Frost v Hauptzollamt Lübeck-Ost*. Case 314/85. ECLI:EU:C:1987:452.

<sup>286</sup> Alder J. *General Principles of Constitutional and Administrative Law*. Palgrave, 2002. P. 199.

<sup>287</sup> Judgment of the Court of 17 December 1970. *Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*. Case 11-70. ECLI:EU:C:1970:114.

---

на приматі права ЄС, зокрема і над конституційним правом держав-членів. Додатково Суд вказує, що правомірність дій органів ЄС або чинність норм права ЄС може бути перевірена лише на підставі норм права ЄС, і на них не впливає той факт, що держави-члени оскаржують порушення нормами права ЄС визнаних національним правом основних прав і свобод або основних принципів функціонування державного ладу, закріплених у національних конституціях<sup>288</sup>.

Чимала кількість справ, які були предметом розгляду Суду ЄС, призвела до формування у прецедентній практиці певної системи взаємопов'язаних та усталених положень, які у своїй сукупності визначають загальний принцип верховенства права ЄС. Загалом його зміст можна звести до такого: верховенство права ЄС передбачає пріоритет норм наднаціонального права над національним, тобто права Європейського Союзу над правом держав-членів; юридична сила норм комунітарного права є вищою, аніж норм внутрішньонаціональних; норми національного права не можуть і не повинні суперечити нормам наднаціонального права<sup>289</sup>.

Одним із наріжних елементів принципу верховенства права, на думку О. Головки-Гавришевої, є пряма дія права ЄС<sup>290</sup>. Щоправда інші автори переконують у самостійності цього принципу<sup>291</sup>. Та все ж, попри незначні розбіжності, змістовне розуміння цього принципу усіма однакове. А саме принцип прямої дії означає безпосередню дію та

---

<sup>288</sup> Головки-Гавришева О. Принцип верховенства права Європейського Союзу як основа взаємодії правової системи ЄС і національних правових систем держав членів // Вісник Львівського національного університету. 2017. С. 229. (Серія Міжнародні відносини; вип. 42).

<sup>289</sup> Іванець А. Верховенство права Європейського Союзу відносно національного права держав-членів: модель реформ для України "Гілея: науковий вісник": зб. наук. праць. Київ, 2012. Вип. 58 (додатки).

<sup>290</sup> Головки-Гавришева О. Принцип верховенства права Європейського Союзу як основа взаємодії правової системи ЄС і національних правових систем держав членів // Вісник Львівського національного університету. 2017. С. 228. (Серія Міжнародні відносини; вип. 42).

<sup>291</sup> Брацук І. З. Теоретико-правові засади імплементації права Європейського Союзу в національне право держав-членів: монографія / за наук. ред. проф. М. М. Микієвича. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2016. С. 37; Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 45.

обов'язковість норм права ЄС для всіх держав-членів. Він також надає можливість індивідам використовувати правові акти ЄС у судах з метою захисту своїх інтересів. У практиці Суду ЄС пряму дію визнано за нормами установчих договорів та нормами, які містяться у вторинному праві ЄС<sup>292</sup>. Прямою дією та прямим застосуванням наділені насамперед ті норми права ЄС, які зрозуміло та безумовно визначають зобов'язання діяти певним способом; не встановлюють жодних додаткових умов чи засобів для їхньої реалізації; та створюють правові наслідки як для держав-членів, так і суб'єктів національного права<sup>293</sup>.

Отже, завдяки верховенству та прямій дії права ЄС досягається ефективність комунітарного права<sup>294</sup>. У зв'язку з цим, Є. Н. Єгорова навіть виокремлює самостійний принцип ефективності права ЄС, який, на її переконання, був розроблений Судом ЄС у низці справ<sup>295</sup>. Сутність цього принципу полягає у наданні нормам права ЄС практичного ефекту та найкращому досягненні поставлених у Договорі про ЄС цілей і завдань<sup>296</sup>.

Верховенство та пряма дія права ЄС часто з'ясовують разом із принципами інтегрованості та юрисдикційної захищеності права ЄС. Так, О. М. Дарморіс<sup>297</sup> та Л. М. Ентін<sup>298</sup> пояснюють інтегрованість права ЄС через

---

<sup>292</sup> Хартия ЕС об основных правах / под ред. д. ю. н., проф. С. Ю. Кашкина. Москва: Юриспруденция, 2001. С. 68.

<sup>293</sup> Головкин-Гавришева О. Принцип верховенства права Европейского Союза как основа взаимодействия правовой системы ЕС и национальных правовых систем держав членів // Вісник Львівського національного університету. 2017. С. 228. (Серія Міжнародні відносини; вип. 42).

<sup>294</sup> Лазовскі А. Верховенство права Европейского Союза: юридична авантюра, що окупила // Право України. 2019. № 6. С. 35.

<sup>295</sup> Judgment of 5 March 1996, Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others, Joined cases C-46/93 and C-48/93, ECLI:EU:C:1996:79; Judgment of 5 October 1994, Commission of the European Communities v. French Republic, Case C-381/93, ECLI:EU:C:1994:370.

<sup>296</sup> Єгорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. С. 31.

<sup>297</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Европейского Союза: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 43–65.

<sup>298</sup> Энтин М. А. Право Европейского Союза. Новый этап эволюции: 2009–2017 годы. Москва: Изд-во «Аксиом», 2009. С.69

його автоматичне запровадження у правові системи держав-членів. Тобто реалізації норм права ЄС не потребує застосування заходів національного характеру. Дослідники наполягають, що цей принцип отримав своє підтвердження у справі *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic (C-6/90)*<sup>299</sup>. У ній стверджується про створення власної правової системи ЄС, яка була інтегрована у правові системи держав-членів, відтак, є обов'язковою для їхніх судових органів, і суб'єктами якої виступають не лише держави-члени, а також і приватні особи, які перебувають під їх юрисдикцією. Ба більше, інтегрованість і юрисдикційна захищеність означають, що у всіх випадках виникнення потреби застосовувати право ЄС з метою вирішення суперечок чи спорів, національні інституції та судові органи зобов'язані таке практикувати<sup>300</sup>.

Запропонований варіант тлумачення інтегрованості та юрисдикційної захищеності права ЄС засвідчує його безпосередній зв'язок із прямою дією права ЄС. Хоча у праві ЄС не достатньо чітко виокремлено ці принципи, все ж юридична доктрина їх розрізняє та вважає такими, що доповнюють принцип прямої дії права ЄС<sup>301</sup>.

Наступний загальний принцип права ЄС тісно пов'язаний із концепцією прав людини, що активно розвивається у Європі. Зокрема, попри декларування поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини найвищими цінностями ЄС, у процесі розвитку права Європейського Союзу ставало все більш очевидним, що громадяни ЄС можуть постраждати від неправомірних нормативних актів ЄС.

Нагадаємо, що Європейське економічне співтовариство було обмежене економічними питаннями та мало віддалений стосунок щодо захисту прав людини. Однак часи, коли ЄС вважався суто економічною організацією,

---

<sup>299</sup> Judgment of 19 November 1991, *Andrea Francovich and Danila Bonifaci and others v Italian Republic*, Joined cases C-6/90 and C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

<sup>300</sup> Энтин М. А Право Европейского Союза. Новый этап эволюции: 2009–2017 годы. Москва: Изд-во «Аксиом», 2009. С. 69.

<sup>301</sup> Право Европейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 52.



залишилися у минулому<sup>302</sup>. Сприяла такому розвитку подій діяльність Суду Європейського Союзу. Вкотре саме ця європейська інституція вперше захистила основоположні права людини в контексті економічних та комерційних інтересів, права власності, свободи торгівлі та зайнятості. Щоправда, початково Суд ЄС з обережністю поставився до утвердження концепції прав людини в праві ЄС, адже це могло загрожувати принципу верховенства права Співтовариства<sup>303</sup>. Так, у справі *Friedrich Stork & Cie v High Authority of the European Coal and Steel Community (Case 1/58)* Суд ЄС дійшов висновку, що він не має відповідної компетенції щодо визначення того, чи рішення Співтовариства порушують основні права людини, як це визнано в конституціях держав-членів<sup>304</sup>.

У процесі розширення сфери повноважень Співтовариства за межі економічних питань ситуація змінилася. І з часом Суд ЄС все ж визнав необхідність захисту основоположних прав на рівні Європейського Союзу. При цьому, долучення основоположних прав до правового порядку ЄС обґрунтовувалось, як не дивно, потребою захистити принцип верховенства права ЄС. Приводом до цього стала діяльність національних судів, які чинили опір діям Союзу, адже вважали примат права ЄС порушенням основних прав, що були захищені національними конституціями<sup>305</sup>.

Розпочалось усе у 60-х рр. ХХ ст. На той час установчі договори Європейського Союзу не закріплювали переліку основоположних прав, а відтак, у контексті їхньої інтерпретації, Суд ЄС звернувся до концепції загальних принципів права. Зокрема, перша згадка про належність основоположних прав до загальних принципів права ЄС

---

<sup>302</sup> Толкачова Н. Б. Принцип захисту основних прав людини у практиці Суду Європейських Співтовариств // Держава і право. 2009. Вип. 46. С. 532. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9075/93-Tolkachova.pdf?sequence=1> (дата звернення 08.06.2020).

<sup>303</sup> Комарова Т. В. Юрисдикція Суду Європейського Союзу. Харків: Право, 2010. С. 242.

<sup>304</sup> Judgment of the Court of 4 February 1959. *Friedrich Stork & Cie v High Authority of the European Coal and Steel Community*. Case 1/58. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61958CJ0001>

<sup>305</sup> Витвицкая О., Горниг Г. Право Европейского Союза. Санкт-Петербург: Питер, 2005. С. 92.

міститься у рішенні Суду ЄС у справі *Stauder v. City of Ulm* (Case 29-69)<sup>306</sup>. У подальшому, розвинувши цю доктрину у справі *Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* (Case 11-70), Суд проголосив, що повага до основоположних прав людини є невід'ємною складовою загальних принципів права ЄС<sup>307</sup>.

Згодом у справі *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities* (Case 4-73) Суд ЄС наголосив, що основоположні права є невід'ємною частиною загальних принципів права Європейського Союзу. Згідно з цим рішенням, для їхнього захисту Суд повинен черпати натхнення з конституційних традицій, які є спільними для держав-членів, і не може підтримувати заходи, які несумісні з основоположними правами, встановленими і гарантованими Конституціями цих держав. Міжнародні договори держав-членів про захист основоположних прав, щодо яких держави-члени співпрацюють або є сторонами, можуть слугувати орієнтирами в межах права Співтовариства<sup>308</sup>.

Щоправда з часом у справі *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* (Case 149/77) Суд ЄС уже заявив, що повага до основоположних прав людини є одним із загальних принципів права європейської спільноти, дотримання якого він має обов'язок гарантувати<sup>309</sup>.

Окрім цього, ст. 6 Амстердамського договору стверджувалося, що Союз заснований на принципах свободи, демократії, поваги до прав людини та основних свобод, а також верховенства права, принципів, які є спільними для держав-членів. Наголошено, що ЄС поважає основні права, гарантовані Конвенцією про захист прав

---

<sup>306</sup> Judgment of 12 November 1969, *Erich Stauder v City of Ulm*, Case 29-69, ECLI:EU:C:1969:57.

<sup>307</sup> Judgment of 17 December 1970, *Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel*, Case 11-70, ECLI:EU:C:1970:114.

<sup>308</sup> Judgment of 14 May 1974, *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities*, Case 4-73, ECLI:EU:C:1974:51.

<sup>309</sup> Judgment of the Court of 15 June 1978. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 149/77. ECLI:EU:C:1978:130.

людини та основоположних свобод, підписаною в Римі 4.11.1950 р.

Такі формулювання дали підстави деяким науковцям виокремити принцип поваги до фундаментальних прав<sup>310</sup>. Інші ж учені доводять існування принципу захисту основних прав у праві ЄС<sup>311</sup>. Зокрема, сутність останнього принципу, на їхню думку, розкривається в уже названому рішенні *Stauder v. City of Ulm (Case 29-69)* та полягає у скасуванні будь-якого рішення або акту органу ЄС, якщо таке суперечить основоположним правам. Згодом, після ухвалення цього рішення Суду ЄС, 05.04.1977 р. у м. Люксембург було оголошено спільну заяву Європейського Парламенту, Ради та Комісії щодо захисту основоположних прав та Конвенції про захист прав людини та

<sup>310</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 40; Лесько Т. В. Захист прав людини в Європейському Союзі. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2018/paper/download/4269/3536> (дата звернення 07.06.2020); Митник О. Європейська інтеграція та права людини в Україні: нові виклики та перспективи // Сучасні виклики українського права в контексті європейської інтеграції: тези доповідей учасників постійно діючого наукового семінару 29 квітня 2016 р. [Текст] / за заг. ред. проф. Р. С. Мельника. Бюлетень № 1 (1) квітень 2016 р. URL: <http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/2.pdf> (дата звернення 09.06.2020); Бандас Д. Захист прав людини в Європейському Союзі // Економіка України в умовах глобалізації і регіоналізації: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. студ. та молод. вчених [м. Тернопіль, 3–4 квіт. 2014 р.] / редкол.: С. В. Гродський, Ю. П. Гуменюк, М. А. Живко [та ін.]; відп. за вип. Є. В. Савельєв. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 154–158. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/17190/1/154-158.pdf> (дата звернення 01.06.2020); Жукевич І. Принципи права Європейського Союзу як гарантія реалізації захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні // Університетські наукові записки. 2009. № 1. С. 44–48; Назаренко О. А. Загальні принципи права ЄС в правовій системі ЄС // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 245. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/pre\\_2015\\_15\\_23.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pre_2015_15_23.pdf) (дата звернення 08.06.2020); Лаврів О. Я. Гармонізація основних принципів трудового права України із законодавством Європейського союзу // Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2011. № 4. С. 86.

<sup>311</sup> McCrudden C., Prechal S. The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach. European network of legal experts in the fields of gender equality: European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2. 2009. 60 p; Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 70.; Токачова Н. Б. Принцип захисту основних прав людини у практиці Суду Європейських Співтовариств // Держава і право. 2009. Вип. 46. С. 532–537. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9075/93-Tolkachova.pdf?sequence=1> (дата звернення 08.06.2020); Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 268.

---

основоположних свобод<sup>312</sup>. У цій заяві дійсно наголошено першочергове значення захисту основоположних прав, що закріплені національними конституціями держав-членів та Конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод.

Окрім цього, у преамбулі чинної редакції Договору про ЄС читаємо, що ЄС підтверджує свою відданість принципу поваги до прав людини та основоположних свобод. А у ст. 2 цього Договору повага до прав людини уже називається однією з цінностей, на яких засновано Союз. Далі Договір про ЄС закріплює, що універсальність та неподільність прав людини й основоположних свобод, повага до людської гідності, принципи рівності та солідарності, серед інших, визнані принципами, якими ЄС керується у своїх діях на міжнародній арені та які він має намір поширювати у світі. Беручи усе це до уваги, пропонуємо повагу до прав людини на рівні ЄС розуміти як «цінність Європейського Союзу».

З'ясування природи й особливостей цінностей Європейського Союзу та їхнього співвідношення з принципами права ЄС найповніше провів у своєму дисертаційному дослідженні В. В. Колесніченко. У підсумку науковець сформулював власну дефініцію поняття «цінності Європейського Союзу». А саме, такими, на його думку, є загальні принципи права ЄС найвищого порядку (так би мовити, «мегапринципи»), що відбивають основні засади, які утворюють правове надбання сучасної європейської цивілізації, дотримання яких гарантовано на високому – наднаціональному – рівні. Вчений запропонував також їх називати принципами-цінностями та зачислив до таких повагу прав людини й основних свобод<sup>313</sup>.

---

<sup>312</sup> Joint Declaration by the European Parliament, Council and the Commission concerning the protection of fundamental rights and the ECHR (Luxembourg, 5 April 1977) Official Journal of the European Communities (OJEC). 27.04.1977, No C 103. [s.l.] URL: [https://www.cvce.eu/en/obj/joint\\_declaration\\_by\\_the\\_european\\_parliament\\_council\\_and\\_the\\_commission\\_concerning\\_the\\_protection\\_of\\_fundamental\\_rights\\_and\\_the\\_echr\\_luxembourg\\_5\\_april\\_1977-en-9b6086c8-9763-4355-bf66-3699f1d78b79.html](https://www.cvce.eu/en/obj/joint_declaration_by_the_european_parliament_council_and_the_commission_concerning_the_protection_of_fundamental_rights_and_the_echr_luxembourg_5_april_1977-en-9b6086c8-9763-4355-bf66-3699f1d78b79.html) (accessed 05.06.2020).

<sup>313</sup> Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Одеса, 2010. С. 10.

На наше переконання, таке розмежування є обґрунтованим, адже повага та захист основоположних прав є необхідними засадничими передумовами утвердження основоположних прав як однієї з основ правової системи ЄС. Водночас такі є похідними від самих цих прав. Ефективне впровадження принципу основоположних прав вимагає попереднього спільного розуміння поваги до них та наступного їхнього адекватного захисту, зокрема і судового.

Набувши статусу одного зі загальних принципів права ЄС завдяки судовій практиці, основоположні права людини з часом отримали закріплення і в інших правових актах ЄС. Зокрема, Єдиний європейський акт 1987 р. був першим установчим документом, який визнав основоположні права<sup>314</sup>.

Щоправда відповідні установчі договори не закріплювали переліку основоположних прав. Відсутність власного каталогу прав людини обумовила звернення Суду ЄС до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, який надавав їй особливого значення. Тож, завдяки прагматичному підходу європейських інституцій, Конвенція стала надзвичайно зручним інструментом захисту прав людини, загальним для всіх держав-членів ЄС, та відіграла особливу роль на всіх етапах становлення і розвитку системи захисту прав людини в ЄС, перетворившись на важливий чинник інтеграційних процесів, що відбуваються в Європі. Приміром, лише в проміжку між 1975 р. та 1998 р. Суд ЄС процитував Конвенцію у понад 70 своїх рішеннях<sup>315</sup>.

На рівні Європейського Союзу ідея власної інкорпорації положень про основоположні права була реалізована аж у 2000 році, шляхом ухвалення Хартії основоположних прав

---

<sup>314</sup> Толкачова Н. Б. Принцип захисту основних прав людини у практиці Суду Європейських Співтовариств // Держава і право. 2009. Вип. 46. С. 536. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9075/93-Tolkachova.pdf?sequence=1> (дата звернення 08.06.2020)

<sup>315</sup> Исполниов А. С. Поиск баланса между свободами внутреннего рынка и правами человека в судебной практике ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения = Journal of foreign legislation and comparative law. 2012. № 6. С. 40. URL: [http://www.nbpublish.com/library\\_get\\_pdf.php?id=22795](http://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=22795) (дата звернення 02.06.2020).

ЄС. Попри те, що Хартія не передбачала формально-правових зобов'язань, Суд ЄС послуговувався нею для тлумачення загальних принципів права та враховував як орієнтир для трактування законодавства Співтовариства. А Європейський Парламент наголосив, що хоч Хартія і не була спрямована на створення та закріплення нових прав, вона виразно відображає європейські стандарти правового регулювання<sup>316</sup>. З набранням чинності Лісабонським договором норми Хартії стали обов'язковими.

Хартія закріплює багато трудових прав. Зокрема, заборона примусової праці (ст. 5), свобода об'єднання (ст. 12), право на освіту та професійну підготовку (ст. 14), свобода вибору професії та право на працю (ст. 15), заборона дискримінації (ст. 21), рівність жінок та чоловіків (ст. 23), право працівників на інформацію та консультацію на підприємстві (ст. 27), право на колективне ведення переговорів та колективні дії (ст. 28), право на доступ до служб працевлаштування (ст. 29), захист у разі безпідставного звільнення (ст. 30), справедливі та гідні умови праці (ст. 31), заборона дитячої праці та захист молоді, що працює (ст. 32), право на збалансоване поєднання сімейного та професійного життя (ст. 33) та право на соціальне забезпечення та соціальну допомогу (ст. 34).

При розробці Хартії основоположних прав ЄС була використана ідея основного мінімуму прав, що допомогло деяким науковцям виокремити принцип основного мінімуму соціальних прав як один із принципів трудового права ЄС<sup>317</sup>. Змістовне вираження цього принципу полягає у тому, що на рівні Європейського Союзу закріплюється перелік мінімальних вимог щодо правового забезпечення відносин найманої праці. Дотримання цих наднаціональних правил гарантується кожною державою-членом ЄС, а обсяг

---

<sup>316</sup> European Parliament resolution on the impact of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and its future status (2002/2139(INI)) // O.J. 11 December 2003, C300E/432. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002IP0508> (accessed 03.06.2020).

<sup>317</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 37–63.

можливостей учасників трудових відносин не може бути скорочений, а лише розширений. Таке твердження ґрунтується на ч. 2 ст. 153 Договору про функціонування ЄС, яка уповноважує європейські інституції запроваджувати мінімальні вимоги щодо умов праці шляхом ухвалення необхідних директив. Тож, правове забезпечення трудових відносин на рівні ЄС дійсно має на меті встановити мінімальний обсяг трудових прав, що дає підстави говорити про основний мінімум трудових прав як про одну зі засадничих ідей (принцип) трудового права ЄС.

Задовго до закріплення основоположних прав людини як загальних принципів права в установчих договорах ЄС та Хартії про основоположні права ЄС, їхнє визнання відбулось у судовій практиці. Саме Суд ЄС уперше наголосив, що основоположні права як загальні принципи права ЄС є автономними від конкретних принципів, які захищаються на національному конституційному рівні. Водночас він визнав, що ці основоположні права, як загальні принципи права ЄС, ґрунтуються на національних правових традиціях та містяться у конституціях держав-членів. Загальнонаціональні конституційні традиції та міжнародні угоди з прав людини є джерелами натхнення Суду ЄС щодо визначення та утвердження загальних принципів права ЄС<sup>318</sup>.

Саме основоположні права здатні забезпечити легітимність правового регулювання суспільних відносин. З їхньою допомогою можна досягнути балансу економічного та соціального виміру правового регулювання<sup>319</sup>. Тому це важливий та необхідний елемент розуміння права ЄС. Зрештою, як переконують деякі вчені, «відбиток прав людини» мають на собі усі принципи права ЄС<sup>320</sup>. А саме право ЄС – це свого роду об'єднання усіх декларацій прав

---

<sup>318</sup> Rym O. Fundamental rights as a general principle of the European Union law // *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 160.

<sup>319</sup> Hendrickx F. *Labour Law for the United States of Europe*. Tilburg University, The Netherlands. 2011. P. 6.

<sup>320</sup> *Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова*. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 70.

людини, які існують у державах-членах та міжнародних організаціях<sup>321</sup>.

Чеські вчені О. Хамуляк (*O. Hamulák*) та В. Стеглік (*V. Stehlík*) слушно наголошують, що «посилення ролі основоположних прав у наднаціональному правопорядку є непрямым інструментом захисту позиції Суду ЄС щодо природи правової системи ЄС. Визнання основоположних прав невід'ємною складовою наднаціонального права та створення складної системи їх захисту надало наднаціональній правовій системі рис конституційного правопорядку»<sup>322</sup>.

Наступний загальний принцип права ЄС – принцип рівності. Він відіграє важливу роль серед основних засад права Європейського Союзу та безумовно сформувався під впливом концепції прав людини.

Традиційно історію його правового становлення розпочав Суд Європейського Союзу, адже установчі договори Європейського об'єднання вугілля та сталі (1951 р.), Європейського співтовариства з атомної енергії (1957 р.) та Європейської економічної спільноти (1957 р.) закріплювали лише заборону дискримінації щодо обмеженого переліку підстав та прагнули запровадити однакове ставлення до факторів виробництва на внутрішньому ринку. При цьому, у практиці Суду ЄС принцип рівності є складовою загального принципу основоположних прав ЄС та одночасно самостійним загальним принципом права<sup>323</sup>.

Щоправда судове визнання цього принципу відбулося без чіткого розмежування понять «рівність» і «недискримінація», що зумовило утвердження їхнього розуміння до

---

<sup>321</sup> Поставалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. С. 80–97.

<sup>322</sup> Hamulák O., Stehlík V. European Union constitutional law: revealing the complex constitutional system of the European Union. 1st ed. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2013. P. 139.

<sup>323</sup> McCrudden C., Prechal S. The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach. European network of legal experts in the fields of gender equality: European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2. 2009. P. 4–5.



певної міри як синонімів<sup>324</sup>. Зокрема, вперше у судовій практиці ЄС про принцип рівності заявлено у справі *Rita Frilli v Belgian State (Case 1-72)*, де Суд ЄС вказав, що правило рівності є одним із фундаментальних принципів права ЄС<sup>325</sup>. Пізніше згідно з рішенням Суду ЄС від 19.10.1977 р. в об'єднаних справах *Quellmehl (Joined cases 117-76 and 16-77)*<sup>326</sup> заборону дискримінації було названо лише особливою формою вираження загального принципу рівності як однієї з фундаментальних засад комунітарного права. Суд ЄС також наголосив, що рівність як принцип вимагає не розглядати подібні ситуації по-різному, якщо відсутнє об'єктивне обґрунтування такого розмежування.

В об'єднаних справах *Royal Scholten-Honig (Holdings) Limited v Intervention Board for Agricultural Produce* та *Tunnel Refineries Limited v Intervention Board for Agricultural Produce (Joined cases 103 and 145/77)* Суд ЄС повторив цей свій висновок<sup>327</sup>. Також він додатково звернув увагу на особливу значущість принципу рівності, який повинен застосовуватись як загальний принцип права ЄС навіть у разі відсутності чіткого нормативного правила рівного ставлення.

Аналогічну позицію Суд зайняв у справах *W. Ferrario and others v Commission of the European Communities (Joined cases 152, 158, 162, 166, 170, 173, 175, 177, 178, 179, 182 and 186/81)*<sup>328</sup>, де загальний принцип рівності називається одним із основоположних принципів права у сфері державної служби. Також у цьому рішенні Суд ЄС пояснив, що згідно з цим принципом відносини з працівниками, які

---

<sup>324</sup> Goga G. L. General Principle of non Discrimination and Equal Treatment in the Legislation and Jurisprudence of the Court of Justice of the European Union // *Acta universitatis Danubius*. 2013. Vol. 5, no. 1. P. 138.

<sup>325</sup> Judgment of the Court of 22 June 1972. *Rita Frilli v Belgian State*. Case 1-72. ECLI:EU:C:1972:56.

<sup>326</sup> Judgment of the Court of 19 October 1977. *Albert Ruckdeschel & Co. and Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. v Hauptzollamt Hamburg-St. Annen ; Diamalt AG v Hauptzollamt Itzehoe*. Joined cases 117-76 and 16-77. ECLI:EU:C:1977:160.

<sup>327</sup> Judgment of the Court of 25 October 1978. *Royal Scholten-Honig (Holdings) Limited v Intervention Board for Agricultural Produce; Tunnel Refineries Limited v Intervention Board for Agricultural Produce*. Joined cases 103 and 145/77. ECLI:EU:C:1978:186.

<sup>328</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 July 1983. *W. Ferrario and others v Commission of the European Communities*. Officials – Joined cases 152, 158, 162, 166, 170, 173, 175, 177, 178, 179, 182 and 186/81. ECLI:EU:C:1983:208.

перебувають в однакових умовах, повинні регулюватися ідентичними правилами. Водночас, це не перешкоджає запровадженню диференційованого правового регулювання на рівні ЄС у разі обґрунтованості такого.

Суд Європейського Союзу послідовно розширював власне трактування «рівності» та «недискримінації». У справі *Vivien Prais v Council of the European Communities (Case 130-75)* він ствердив, що заборонена будь-яка дискримінація, навіть якщо її підстави і не передбачені установчими договорами 1957 р. У контексті цієї справи, відмова роботодавця змінити дату проведення співбесіди з кандидаткою єврейської національності через збіг зі святковим релігійним днем була визнана дискримінацією за релігійною ознакою, адже принцип рівності вимагає однакових умов проходження тестування для усіх кандидатів<sup>329</sup>. Нагадаємо, що на той час нерівне ставлення до особи через її віросповідання не визнавалося підставою дискримінації на рівні правових актів ЄС.

Поширення дії загального принципу рівності на ситуації, які пов'язані зі статтю особи, Судом ЄС започатковано у трьох справах *Defrenne*<sup>330</sup>. У межах цих справ вирішували питання щодо неоднакового ставлення до чоловіків та жінок, які працювали бортпровідниками, у контексті однакової оплати за рівну працю, віку виходу на пенсію та фінансових наслідків дострокового звільнення для бортпровідниць. У справі *Defrenne II* Суд ЄС ствердив, що принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівну працю є особливим виразом загального принципу рівності<sup>331</sup>. На думку Суду, його подвійне економічне та соціальне спрямування демонструє, що цей принцип є частиною основ Союзу. Таку ж позицію Суд зайняв у справі *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse*

---

<sup>329</sup> Judgment of 27 October 1976, *Vivien Prais v Council of the European Communities*, Case 130-75, ECLI:EU:C:1976:142.

<sup>330</sup> Judgment of the Court of 25 May 1971. *Gabrielle Defrenne v Belgian State*. Case 80-70. ECLI:EU:C:1971:55; Judgment of the Court of 8 April 1976. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56; Judgment of the Court of 15 June 1978. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 149/77. ECLI:EU:C:1978:130.

<sup>331</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56.

---

AG (Case C-381/99) та справі *G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd* (Case C-320/00)<sup>332</sup>.

Підтвердження функціонування принципу рівності щодо інших, ніж стать особи, підстав, відбувалося у судовій практиці поступово. У справі *Werner Mangold v Rüdiger Helm* (Case C-144/04), наприклад, принцип рівного ставлення у сфері зайнятості згадано одночасно зі зазначенням принципу недискримінації на основі віку особи як загального принципу права ЄС<sup>333</sup>. Рівно ж як і у справах *Jürgen Römer v Freie und Hansestadt Hamburg* (C-147/08)<sup>334</sup> та *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG* (Case C-555/07)<sup>335</sup> разом читаємо про загальні принципи рівності та недискримінації у сфері зайнятості та найманої праці. Щоправда в останній справі Суд ЄС описує взаємозв'язок цих двох принципів, а саме, вказує, що принцип недискримінації є конкретною формою застосування загального принципу рівного ставлення. У разі відсутності самостійної підстави щодо заборони дискримінації, застосування загального принципу рівності залишається релевантним<sup>336</sup>. Однак не кожне недискримінаційне нормативне положення є виразом загального принципу рівності<sup>337</sup>.

Чимала кількість справ, які були предметом розгляду Суду ЄС, упродовж останніх двадцяти років свідчить про відсутність чіткого розмежування принципів рівності та

---

<sup>332</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001. *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*. Case C-381/99. ECLI:EU:C:2001:358; Judgment of the Court of 17 September 2002. *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. Case C-320/00. ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>333</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005. *Werner Mangold v Rüdiger Helm*. Case C-144/04. ECLI:EU:C:2005:709.

<sup>334</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 10 May 2011. *Jürgen Römer v Freie und Hansestadt Hamburg*. Case C-147/08. ECLI:EU:C:2011:286.

<sup>335</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 19 January 2010. *Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG*. Case C-555/07. ECLI:EU:C:2010:21.

<sup>336</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 15 October 2009. *Audiolux SA e.a v Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) and Others and Bertelsmann AG and Others*. Case C-101/08. ECLI:EU:C:2009:626.

<sup>337</sup> *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law - La Cour de Justice et la Construction de l'Europe: Analyses et Perspectives de Soixante Ans de Jurisprudence by Court of Justice of the European Union* (Author, Editor), A. Rosas (Editor), E. Levits (Editor), Y. Bot(Editor) T.M.C. Asser Press; 2013 edition (5 Dec. 2012). P. 454.

недискримінації цією європейською інституцією<sup>338</sup>. Відповідно до судової практики це швидше суміжні, аніж відмінні поняття. Наприклад, у справі *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. (C-13/05) стверджується, що загальний принцип недискримінації належить до основоположних прав, які є складовою частиною загальних принципів права Європейського Союзу, а принцип рівності згадується у контексті потреби уніфікації його застосування із правом Союзу<sup>339</sup>.

Невпорядковане застосування принципів рівності та недискримінації у практиці Суду ЄС, почасти, є наслідком фрагментарного правового забезпечення рівності та недискримінації на етапі становлення Європейського Союзу. На початку євроінтеграційні процеси не мали на меті запровадження загальної рівності<sup>340</sup>. Відтак, первинно заборона дискримінації стосувалася сфери конкуренції та зайнятості за ознаками громадянства та статі. Однак згодом, завдяки практиці Суду ЄС, який визнав подвійне економічне та соціальне спрямування принципу рівності, цей принцип міцно укріпився у статусі однієї з основ Союзу<sup>341</sup>.

З часом під впливом концепції основоположних прав людини, сфера застосування наднаціональних правил щодо рівного ставлення розширилася, а сам принцип був закріплений в установчих договорах. Зокрема, чинна

---

<sup>338</sup> Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 2 July 2020. Proceedings brought by Veronsaajien oikeudenvälvontayksikkö. Case C-215/19. ECLI:EU:C:2020:518; Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. Case C-13/05. ECLI:EU:C:2006:456; Judgment of the Court of 17 February 1998. *Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd*. Case C-249/96. ECLI:EU:C:1998:63; Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 18 December 2014. *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*. Case C-354/13. ECLI:EU:C:2014:2463; Judgment of the Court (First Chamber) of 14 March 2018. *Georg Stollwitzer v ÖBB Personenverkehr AG*. Case C-482/16. ECLI:EU:C:2018:180.

<sup>339</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. Case C-13/05. ECLI:EU:C:2006:456.

<sup>340</sup> Рим О. М. Співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу // Право і суспільство. 2019. № 4. С. 333.

<sup>341</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001. *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG*. Case C-381/99. ECLI:EU:C:2001:358; Judgment of the Court of 17 September 2002. *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. Case C-320/00. ECLI:EU:C:2002:498.

редакція Договору про Європейський Союз у ст. 2 встановлює, що однією з цінностей, на яких засновано Союз, та, які є спільними для всіх держав-членів, є рівність. А ст. 3 наголошує на підтримці рівності жінок і чоловіків. Дотримуватися принципу рівності своїх громадян ЄС повинен у всіх своїх діях, як це передбачено ст. 9 Договору про ЄС.

Правило про рівність закріплено також у Договорі про функціонування ЄС. А саме, ст. 8 передбачено, що у своїй діяльності Союз спрямовується на усунення нерівностей та сприяння рівності жінок і чоловіків. Стаття 10 ДФЄС доповнює це твердження та передбачає, що під час визначення та реалізації політики і дій, Союз спрямовується на боротьбу проти дискримінації. Крім цього, згідно з ст. 45 ДФЄС свобода руху працівників передбачає скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й працевлаштування. А ст. 157 вимагає, щоб кожна держава-член забезпечувала застосування принципу рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість.

Протокол № 26 про послуги загального інтересу, доданий до Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу, встановлює у ст. 1 той факт, що спільні цінності Союзу стосуються послуг економічного загального інтересу та охоплюють, зокрема, рівне ставлення та сприяння загальному доступу і правам користувачів<sup>342</sup>.

Норми Лісабонського договору про рівність доповнюють великий масив правових актів. Найперше необхідно вказати на Хартію основоположних прав Європейського Союзу<sup>343</sup>, яка має однакову з установчими договорами юридичну силу. А саме, у ст. 20 Хартії зазначено, що всі

---

<sup>342</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>343</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union // OJ C 326, 26.10.2012. P. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (accessed 02.06.2020).

люди є рівними у своїх правах. Стаття 21 Хартії забороняє будь-яку дискримінацію, яка ґрунтується на будь-якому з критеріїв, що стосуються статі, раси, кольору шкіри, етнічної належності, соціального походження, генетичних особливостей, мови, релігії або переконань, політичних чи будь-яких інших поглядів, належності до національної меншини, майнового стану, походження, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації. А ст. 23 вимагає, щоб рівність чоловіків та жінок забезпечувалася в усіх сферах, зокрема щодо працевлаштування, роботи та оплати праці.

На початку 2000-х років на рівні ЄС було комплексно переглянуто та оновлено значний масив вторинного законодавства щодо рівності та недискримінації. Було скасовано та оновлено низку директив. Деякі було прийнято уперше. Так, новою стала Директива Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р., що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження<sup>344</sup>. Згідно з нею принцип рівного ставлення означає, що ніхто не може бути прямо чи непрямо дискримінованим через расове або етнічне походження, зокрема й у сфері зайнятості та професійної діяльності.

Наступну директиву, яка гарантувала реалізацію принципу рівності було ухвалено 27.11.2000 р. Це, зокрема, Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності<sup>345</sup>. Передумовами її ухвалення було названо прагнення на рівні ЄС усунути нерівне ставлення та сприяти ідеї рівності між чоловіками і жінками, тим паче, що жінки часто стають жертвами множинної дискримінації. Не залишилася поза увагою розробників цієї директиви також необхідність сприяння створенню умов соціально інтегрованого ринку праці, з метою подолання дискримінації осіб з обмеженими фізичними можливостями,

---

<sup>344</sup> Директива 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>345</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 2.12.2000. P. 16–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078> (accessed 07.06.2020).

а також необхідність приділити особливу увагу підтримці працівників старшого віку для того, щоби збільшити їхню участь на ринку праці.

На думку авторів Директиви 2000/78/ЄС, обмеження або позбавлення прав певної групи осіб може зашкодити досягненню цілей Європейського Союзу, особливо досягненню високого рівня зайнятості і соціального захисту, підвищенню рівня життя, економічного та соціального взаємозв'язку, а також вільному пересуванню осіб. Саме тому Директивою Ради 2000/78/ЄС було заборонено будь-яку пряму або опосередковану дискримінацію за критеріями релігії або віросповідання, обмежених фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у сферах, що нею охоплені. Тож, дискримінація заборонена стосовно:

- умов доступу до зайнятості, індивідуальної праці та професії, що охоплюють критерій відбору та умови прийому на роботу, незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;
- доступу до всіх типів та рівнів професійно-технічної освіти, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- зайнятості та умов праці;
- членства і вступу до організації працівників чи роботодавців або до будь-якої організації, члени якої працюють за певною спеціальністю.

Варто зазначити, що Директива Ради 2000/78/ЄС не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, нездатна і не може виконувати основні функції на посаді, що розглядається, або пройти відповідне навчання, якщо тільки для цього не вимагається забезпечення належного пристосування для осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Згідно з нею у разі ухвалення закону, підзаконного акту чи інших адміністративних положень, що суперечать принципів рівного ставлення, такі підлягають скасуванню. А будь-які дискримінаційні умови, що включені в індивідуальні або колективні договори або угоди, правила

---

внутрішнього трудового розпорядку підприємств, правила, що стосуються комерційних та некомерційних організацій, і правила, які стосуються вільних професій, а також організацій працівників і роботодавців, є або можуть бути оголошені юридично нікчемними та підлягають заміні.

Водночас держави-члени все ж можуть передбачати, що відмінності у поводженні, які ґрунтуються на одному з критеріїв, щодо яких дискримінація заборонена, не є порушенням, якщо йдеться про дійсну і визначальну професійну вимогу. Це дозволяє закріпити певні винятки зі застосування принципу рівного ставлення. А саме, винятком із цього принципу можуть бути дії, що вимагають працевлаштування особи певної статі за своєю природою чи через особливості контексту, в якому їх виконують, за умови законності мети та дотримання принципу пропорційності. Наприклад, не вважається дискримінацією різне ставлення на основі віку особи, якщо в контексті національного законодавства ці відмінності об'єктивно і належно виправдані законною ціллю, включаючи легітимну політику у питаннях зайнятості, ринку праці та завдань професійного навчання, а також якщо засоби досягнення такої цілі – адекватні та необхідні. Зразком таких відмінностей є нормативні вимоги щодо мінімального та максимального віку прийому на роботу, професійного досвіду та необхідного для отримання роботи стажу<sup>346</sup>.

Неоднакове поводження, що ґрунтується на додаткових потребах особи, – теж не порушення. Адже, згідно зі ст. 5 Директиви 2000/78/ЄС дотримання принципу рівності щодо осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) потребує виваженого пристосування до їхніх потреб. Це означає, що роботодавці повинні вживати необхідних заходів, щоби там, де у конкретному випадку це необхідно, надавати можливість особам з інвалідністю отримати роботу, працювати або отримувати підвищення чи проходити навчання, якщо тільки такі заходи не

---

<sup>346</sup> Рим О. М. Принцип рівності у трудовому праві Європейського Союзу // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2019. С. 83 (Серія: юридичні науки; т. 30 (69), № 4).



---

покладають непропорційного навантаження на роботодавця.

Практична реалізація цих вимог полягає у зобов'язанні для роботодавців встановити на робочому місці ліфт, пандус чи облаштувати вбиральню, що дає змогу пересуватися на інвалідному візку. Такі заходи допомагають забезпечити «рівність по суті», а не просто «формальну рівність»<sup>347</sup>.

Отже, правове забезпечення заходів, що, на перший погляд, передбачають відмінне ставлення та є дискримінаційними, насправді спрямоване на подолання і зменшення фактичних проявів нерівності, що можуть реально існувати в суспільному житті. А будь-яка спроба обмежити застосування принципів рівного ставлення та недискримінації повинна бути об'єктивною, обґрунтованою і відповідати законним цілям, які мають загальний інтерес.

Правила цих антидискримінаційних директив<sup>348</sup> застосовують як до приватного, так і до державного секторів, які використовують найману працю. Ними передбачено широкий перелік заходів захисту для осіб, язі зазнали дискримінації. Одним із таких є покладення тягаря доказування на особу, яка вчиняє дискримінаційні дії.

Правове забезпечення реалізації принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості додатково забезпечує Директива Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 05.07.2006 р.<sup>349</sup>. Тож, незважаючи на те, що усунення нерівності між чоловіком і жінкою є лише одним із проявів принципу недискримінації, в актах

---

<sup>347</sup> European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, (2018) Handbook on European non-discrimination law. 2018 edition Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. P. 70.

<sup>348</sup> Директива 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65) (дата звернення 06.06.2020); Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 2.12.2000. P. 16–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078> (accessed 07.06.2020).

<sup>349</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // OJ L 204, 26.7.2006. P. 23–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (accessed 03.06.2020).

ЄС ці питання «умисно» отримали самостійне правове забезпечення<sup>350</sup>. Ба більше, з питань статевої дискримінації держави-члени найшвидше досягли згоди, саме тому воно є найбільш розробленим порівняно з іншими питаннями соціальної політики<sup>351</sup>.

Ухвалення Директиви 2006/54/ЄС було зумовлене численними змінами та доповненнями, які вносили до актів вторинного законодавства щодо питання рівності чоловіків і жінок. А саме, Директиви Ради 76/207/ЄС від 09.02.1976 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у працевлаштуванні, професійному навчанні та службовому просуванні, а також до умов праці, Директиви Ради 86/378/ЄС від 24.07.1986 р. про впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо професійних схем пенсійного забезпечення, Директиви Ради 75/117/ЄС від 10.02.1975 р. про наближення до законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок та Директиви Ради 97/80/ЄС від 15.12.1997 р. щодо тягаря доказування у справах про дискримінацію за ознакою статі зазнали суттєвих трансформацій. Прагнучи уніфікувати чималий масив актів, основні норми, що існували у цій сфері, 2006 р. було об'єднано в один документ та було ухвалено Директиву Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС, а всі наведені вище акти були скасовані.

Згідно з Директивою 2006/54/ЄС рівність між чоловіками і жінками є основоположним принципом права Союзу відповідно до ст. 2 Договору про Європейський Союз та практики Суду ЄС. Окрім цього, наголошено, що обсяг принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок не тотожний забороні дискримінації на підставі факту тієї чи іншої статевої належності особи. Цей принцип призначений охороняти також і від дискримінації на підставі зміни статі особою<sup>352</sup>.

---

<sup>350</sup> Сімутіна Я. Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації // *Правова держава*. 2017. Вип. 28. С. 253.

<sup>351</sup> Гарашенко Л.П. Реформування трудового законодавства України в контексті євроінтеграції // *Альманах права*. 2015. Вип. 6. С. 412.

<sup>352</sup> Judgment of the Court of 30 April 1996. P v S and Cornwall County Council. Case C-13/94. ECLI:EU:C:1996:170.

---

У контексті Директиви 2006/54/ЄС принцип рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері працевлаштування та зайнятості є застосовним щодо доступу до працевлаштування, що охоплює службове просування та професійне навчання; умов праці, серед іншого й оплату праці; та професійних механізмів соціального забезпечення. Саме у цих сферах заборонені пряма та непряма дискримінація, переслідування або сексуальне домагання, так само як і менш сприятливе ставлення через відмову чи підкорення особи до таких дій, вказівка до дискримінації осіб за ознакою статі, а також будь-яка форма менш сприятливого ставлення до жінки через відпустку у зв'язку з вагітністю чи материнством. Приміром, жінки у відпустці у зв'язку із материнством повинні мати право в кінці терміну відпустки повернутися на власне робоче місце або на еквівалентну посаду на умовах та в обставини, що є не менш сприятливими, ніж до відпустки, та користуватися будь-яким поліпшенням умов праці, на які вони мали би право за час їхньої відсутності.

Спеціальні заходи, що надають жінкам конкретні переваги в питаннях працевлаштування і підвищення по службі, загалом є прийнятними, адже їхнє запровадження збільшує конкурентоспроможність жінок на ринку праці та дає змогу продовжувати кар'єру нарівні з чоловіками. На думку Суду ЄС, однаковість професійних вимог щодо чоловіків і жінок, які є кандидатами на посаду, усе ж не свідчить про рівність їхніх шансів бути найнятими, адже чоловікам, як правило, сприяють з огляду на стереотипи та упередження щодо ролі та можливостей жінок у трудовому житті. Саме тому заходи, які, на перший погляд, можуть видатися дискримінаційними, однак фактично призначені для усунення або зменшення фактичних випадків нерівності, можуть бути санкціоновані.

Однак, заходи, які покликані сприяти жінкам, все ж не можуть гарантувати абсолютне та безумовне пріоритетне ставлення до жінок у сфері зайнятості. Їх мали б збалансовувати об'єктивна оцінка кандидатів, яка враховуватиме всі критерії, що їх характеризують, та можливість скасувати пріоритетність кандидата-жінки і

зробити вибір на користь кандидата-чоловіка, якщо сукупно його особистісні та професійні характеристики є кращими. На практиці межі таких заходів окреслені у низці рішень Суду ЄС. А саме, справах *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen (Case C-450/93)*<sup>353</sup>, *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen (Case C-409/95)*<sup>354</sup>, *Georg Badeck and Others, interveners (Case C-158/97)*<sup>355</sup> та *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist (Case C-407/98)*<sup>356</sup>. Отже, неоднакове ставлення саме по собі не обов'язково є дискримінацією, а різні вимоги щодо робочого одягу чоловіків та жінок, несхожі подарунки з нагоди ювілею чи відмінне найменування посад вважатимуться законними доти, доки диференціація між статями не засвідчує прояв різної оцінки чоловіків та жінок в однакових умовах.

Необхідно зазначити, що за своїм змістом директиви ЄС у частині забезпечення гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі спрямовані на вирівнювання правового становища працівників обох статей, а диференціація умов праці зумовлена швидше життєвими обставинами, аніж статевими відмінностями, хоча останні також враховані в нормах з безпеки і гігієни праці на робочому місці.

Директива 92/85/ЄЕС, на наше переконання, є прикладом правового вирівнювання становища чоловіка і жінки в трудових відносинах, де закріплено не просто проголошення формальної рівності, а забезпечено реальне вирівнювання статусу працівників через визначення їхніх додаткових прав. При цьому ці додаткові права не є перевагою порівняно з правами працівника іншої статі, а є додатковими у контексті конкретних життєвих обставин (фактичних, фізіологічних).

Директива Ради 2004/113/ЄС від 13.12.2004 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок

---

<sup>353</sup> Judgment of the Court of 17 October 1995. *Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*. Case C-450/93. ECLI:EU:C:1995:322.

<sup>354</sup> Judgment of the Court of 11 November 1997. *Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*. Case C-409/95. ECLI:EU:C:1997:533.

<sup>355</sup> Judgment of the Court of 28 March 2000. *Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*. Case C-158/97. ECLI:EU:C:2000:163.

<sup>356</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 6 July 2000. *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*. Case C-407/98. ECLI:EU:C:2000:367.

щодо доступу та постачання товарів і послуг<sup>357</sup> та Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 р. про поступову реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок з питань соціального забезпечення<sup>358</sup> закріплюють схожі правила щодо боротьби із дискримінацією та доповнюють масив актів щодо забезпечення принципу рівності.

У березні 2011 р. було ухвалено ще один документ – Європейський пакт про гендерну рівність (2011–2020)<sup>359</sup>, який замінив ухвалений 2006 р. перший свого роду такий Пакт, та надав нового імпульсу зусиллям ЄС щодо підвищення рівня участі жінок на ринку праці. Зокрема, у ньому наголошено на необхідності узгоджувати дії щодо утвердження принципу гендерної рівності на рівні ЄС. Насамперед із заходами, які визначені стратегією «Європа 2020»<sup>360</sup>, а особливо у трьох сферах: зайнятості, освіти та сприяння соціальному залученню через зменшення бідності. До того ж, у розумінні Європейського пакту про гендерну рівність (2011–2020) важливо також сприяти поліпшенню балансу між особистим та професійним життям для жінок і чоловіків протягом усього життя, з метою підвищення гендерної рівності та збільшення участі жінок на ринку праці, ліквідації усіх форм насильства щодо жінок.

Сьогодні ідея поширення гендерної рівності пронизує усі директиви ЄС у сфері зайнятості та вимагає розширення меж застосування принципу рівності також на неоплачувану роботу по догляду за дітьми, акцентуючи увагу на рівному розподілі обов'язків по догляду за дитиною

---

<sup>357</sup> Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services // OJ L 373, 21.12.2004. P. 37–43. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32004L0113> (accessed 02.06.2020).

<sup>358</sup> Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // OJ L 6, 10.1.1979. P. 24–25. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007> (accessed 04.06.2020).

<sup>359</sup> Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011–2020) // OJ C 155, 25.5.2011. P. 10–13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29> (accessed 06.06.2020).

<sup>360</sup> European Commission: Europe 2020. Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020 final, Brussels (2010). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (accessed 03.06.2020).

---

і ведення домашнього господарства та заохочення чоловіків брати відпустки по догляду за дитиною<sup>361</sup>.

Принцип недискримінації у сфері зайнятості застосовують також щодо захисту осіб, які уклали трудові договори різних видів. Зокрема, Директива 2008/104/ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму<sup>362</sup>, Директива 97/81 від 15.12.1997 р. про Рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC<sup>363</sup>, Директива Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р. щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк<sup>364</sup> та Рамкова угода про дистанційну працю<sup>365</sup> передбачають застосування до відповідних категорій працівників принципу рівного ставлення порівняно з особами, які працюють на умовах нормального робочого часу.

Отож, ухвалення наведених антидискримінаційних директив модернізувало загальний принцип рівності, що спричинило удосконалення засобів захисту від дискримінації й розширило коло випадків для застосування цього принципу<sup>366</sup>. Загалом сьогодні директиви на рівні ЄС забороняють дискримінацію у трьох сферах: зайнятості, добробуту населення та товарів і послуг. Директиву 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р. про расову рівність застосовують в усіх трьох. Наразі обговорюють можливість також поширити на всі три сфери дію Директиви 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р., однак станом на сьогодні її

---

<sup>361</sup> Дашковська О. Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності: монографія. Харків: Право, 2005. С. 154.

<sup>362</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

<sup>363</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

<sup>364</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (accessed 02.06.2020).

<sup>365</sup> Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>366</sup> De Witte B. From a “Common Principle of Equality” to “European Antidiscrimination Law” // American Behavioral Scientist. 2010. Vol. 53, iss. 12. P. 1715–1730.

---

застосовують лише до відносин зайнятості, як і Директиву 2006/54/ЄС від 05.072006 р. про гендерну рівність.

Можна підсумувати та ствердити, що на початку 2000-х рр., недискримінація зі заходу сприяння ринковій інтеграції трансформувалась у повноцінний принцип права ЄС. Хоча первинно його становлення відбулось у судовій практиці, нинішнє його змістовне наповнення є результатом нормотворчої діяльності різних інституцій Європейського Союзу. Взаємодія ринкових засобів та правозахисні механізми перетворили недискримінацію на гібридний, але ефективний принцип<sup>367</sup>.

Основною метою недискримінаційних заходів, на етапі їхнього становлення, була реалізація єдиного ринку за умов чесної конкуренції, тобто інтеграція національних ринків і забезпечення свободи пересування працівників. Відтак, первинно заборона дискримінації стосувалася сфери конкуренції та зайнятості за ознаками громадянства та статі. Однак проголошення Судом ЄС загального принципу недискримінації зумовило втрату його винятково економічного вираження. У такому розумінні цей принцип, який і далі пропагує Суд ЄС, наближається до високого рівня захисту рівності в ЄС, адже діапазон ситуацій та коло суб'єктів, які підлягають захисту значно розширюється, і тепер не обмежується законодавством ЄС *stricto sensu*<sup>368</sup>. Тому загальний принцип недискримінації є потужною зброєю в руках суддів Суду ЄС для боротьби з нерівністю.

Визнання Судом ЄС принципу рівності одним із загальних принципів права ЄС, а недискримінації принципом права та частиною «основоположних особистих прав людини», які він покликаний захищати<sup>369</sup>, не

---

<sup>367</sup> Xenidis R. European Regulatory Private Law: The Transformation of European Private Law from Autonomy to Functionalism in Competition and Regulation (ERPL). // EUI Working Paper LAW. 2017/04. P. 24. URL: [http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW\\_2017\\_04.pdf?sequence=3](http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW_2017_04.pdf?sequence=3) (accessed 04.06.2020)

<sup>368</sup> Xenidis R. European Regulatory Private Law: The Transformation of European Private Law from Autonomy to Functionalism in Competition and Regulation (ERPL). // EUI Working Paper LAW. 2017/04. P. 17. URL: [http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW\\_2017\\_04.pdf?sequence=3](http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW_2017_04.pdf?sequence=3) (accessed 04.06.2020).

<sup>369</sup> Bell M. The principle of equal treatment: widening and deepening // The evolution of EU law, Oxford, OUP. 2010. P. 611. URL: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/73140/The%20principle%20of%20equal%20treatment.pdf;sequence=1> (accessed 04.06.2020).

спричиняє неузгодженостей, а навпаки дає уявлення про конкретне застосування загального принципу рівності.

Теперішнє розуміння принципу рівності є віддзеркаленням судової інтерпретації правових актів ЄС із цих питань. Він передбачає однакове ставлення до всіх осіб, якщо тільки не існує об'єктивних підстав для іншого, та виражається через гарантування рівності або ж заборону дискримінації. Наприклад, дискримінація підтверджується у разі неоднакового ставлення щодо схожих з фактичного та правового поглядів категорій осіб, або ж навпаки, коли з різними групами однаково поведуться<sup>370</sup>. Та все ж не всі випадки відмінного ставлення підлягають захисту. Обставини, які характеризують ставлення щодо певних груп осіб, повинні бути належними для порівняння. Приміром, можна порівнювати усіх працівників одного роботодавця, або ж працівників різних роботодавців, на яких поширюється дія колективних договорів декількох компаній чи материнська компанія централізовано встановлює умови роботи для всіх своїх філій. У справах *Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. (Case C-320/00)*<sup>371</sup>, *Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten v Wirtschaftskammer Österreich (Case C-220/02)*<sup>372</sup> та *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment (Case C-256/01)*<sup>373</sup> Суд ЄС аналізує ситуації щодо відмінного ставлення до працівників з погляду можливого порівняння відповідних обставин.

Дослідження правових актів ЄС з питань рівності та судової практики застосування принципів рівності та

---

<sup>370</sup> Judgment of the Court of First Instance (Third Chamber) of 14 April 1994. A. v Commission of the European Communities. Case T-10/93 ECLI:EU:T:1994:39.

<sup>371</sup> Judgment of the Court of 17 September 2002. A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. Case C-320/00. ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>372</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 8 June 2004. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten v Wirtschaftskammer Österreich. Case C-220/02. ECLI:EU:C:2004:334.

<sup>373</sup> Judgment of the Court of 13 January 2004. Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment. Case C-256/01. ECLI:EU:C:2004:18.



недискримінації допомогли простежити чимало точок дотику між ними. Попри те, що рівність та недискримінацію гарантують та забезпечують різні статті актів первинного та вторинного права ЄС, все ж це дві невід'ємні складові частини єдиного принципу<sup>374</sup>. Тому часом їх використовують як синоніми<sup>375</sup>, деколи вказують на їхню спорідненість<sup>376</sup> і зрідка їх розмежують<sup>377</sup>.

Аналіз численних публікацій вітчизняних та зарубіжних дослідників права Європейського Союзу, засвідчує різноманітність доктринальних підходів щодо розуміння і співвідношення рівності та недискримінації. Та все ж спільним і незмінним для всіх залишається розуміння рівності як принцип у тому числі і трудового права ЄС, що виражається через вимогу абсолютно однакового ставлення до осіб у трудових правовідносинах, за винятком випадків, коли об'єктивно існує потреба диференціації правового регулювання. Поступова відмова від правового підходу, який ґрунтується винятково на негативному обов'язку «не дискримінувати», розширює межі позитивного обов'язку сприяти рівності. Тобто ліквідація дискримінації та сприяння рівності – це дві сторони однієї медалі<sup>378</sup>.

У цьому контексті також важливо наголосити, що принцип рівності, який передбачає усунення будь-якої дискримінації, розпочав своє функціонування у правопорядку ЄС саме зі сфери найманої праці, адже судова практика первинно стосувалася порушень трудових

---

<sup>374</sup> Goga G. L. General Principle of non Discrimination and Equal Treatment in the Legislation and Jurisprudence of the Court of Justice of the European Union // *Acta universitatis Danubius*. 2013. Vol. 5, no. 1. P. 138–145.

<sup>375</sup> *Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова*. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 70; Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 268.

<sup>376</sup> Plender, R., (1995) Equality and Non-Discrimination in the Law of European Union. 7 *Pace Int'l L. Rev.*, 57(1995). P. 57–80. URL: <http://digitalcommons.pace.edu/pilr/vol7/iss1/2> (accessed 08.06.2020).

<sup>377</sup> Дашковська О. Р. Міжнародні механізми забезпечення принципу недискримінації // *Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами І Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова*, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 123.

<sup>378</sup> Рим О. М. Співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу // *Право і суспільство*. 2019. № 4. С. 334.

---

прав. Звідти його застосування розповсюдилось і на інші суспільні відносини.

Практика Суду ЄС щодо недискримінації особливо розвинена у сфері зайнятості та працевлаштування. Зокрема, предметом розгляду Суду ЄС було чимало справ про нерівне ставлення до працівників через національність або стать, а останнім часом також з огляду на сексуальну орієнтацію, інвалідність чи етнічне походження. Приміром, у судовому порядку підтверджено, що роботодавець не може публічно оголошувати дискримінаційні умови працевлаштування<sup>379</sup>. Також поширено поняття інвалідності на надлишкову вагу працівників, яких дискримінували через ожиріння<sup>380</sup>. А от позбавлення одностатевих партнерів доступу до пільг і послуг, пов'язаних із працевлаштуванням сімейних осіб Суд ЄС оцінив як допустимі дії<sup>381</sup>. Також було санкціоновано заборону працівникам на робочому місці демонструвати видимі політичні, філософські або релігійні ознаки<sup>382</sup>. Це ще раз доводить, що Суд Європейського Союзу у своїй діяльності враховує соціальний поступ щодо захисту від дискримінації, і в такий спосіб сприяє реалізації цінностей, на яких ґрунтується Європейський Союз<sup>383</sup>.

Це також засвідчує той факт, що у ЄС найбільш розробленими є механізми реалізації принципу рівності саме у сфері трудового права, де його впроваджують за трьома напрямками, а саме забезпечення рівності (недискримінації) за ознаками расового, етнічного походження; за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; та соціального забезпечення.

---

<sup>379</sup> Judgment of the Court 10 July 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, Case C-54/07. ECLI:EU:C:2008:397.

<sup>380</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 18 December 2014, *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*, Case C-354/13. ECLI:EU:C:2014:2463.

<sup>381</sup> Judgment of the Court of 17 February 1998, *Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd.* Case C-249/96. ECLI:EU:C:1998:63.

<sup>382</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, Case C-157/15. ECLI:EU:C:2017:203.

<sup>383</sup> Benoît-Rohmer F. *Lessons from the Recent Case Law of the EU Court of Justice on the Principle of Non-discrimination* // Rossi L., Casolari F. (eds). *The Principle of Equality in EU Law*. Springer, Cham. 2017. P. 151–166.

---

Загалом у трудовому праві ЄС можна умовно виділити дві групи заборон дискримінації. Перша охоплює критерії заборони, які стосуються певних особливостей особи. Такі, зокрема, передбачені Директивою 2000/43/ЄС, Директивою 2000/78/ЄС, Директивою 2006/54/ЄС та Директивою 2004/113/ЄС від 13.12.2004 р.

Друга група заборон передбачає антидискримінаційний захист зайнятих у нетипових умовах праці та поширюється на працівників агенцій тимчасового найму (Директива 2008/104/ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму), тих, хто працює неповний робочий день (Директива 97/81/ЄС від 15.12.1997 р. про рамкову угоду про неповну зайнятість), за строковим трудовим договором (Директива 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р. щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк), або ж дистанційно (Рамкова угода про дистанційну працю). Правила цієї групи відрізняються від першої, оскільки не стосуються особистісних характеристик працівників, а вимагають недискримінації щодо осіб, які уклали трудові договори певного виду.

Як бачимо, сучасне трудове право ЄС витримане в дусі загальних принципів права ЄС. На їх основі вибудоване і правове регулювання трудових відносин. Вони ж визначають також тенденції розвитку трудового права ЄС. Ці принципи характеризують основи взаємодії норм комунітарного та національного трудового права. При цьому на сутність та закономірності розвитку трудового права ЄС вони впливають по-різному. Зокрема, принципи верховенства права, правової визначеності, пропорційності та субсидіарності щодо зайнятості та працевлаштування діють так само, як і щодо інших суспільних відносин. Натомість основоположні права та рівність як загальні принципи права ЄС мають подвійний вплив на правове регулювання відносин найманої праці, адже виражають, крім спільних комунітарних, також і особливі характеристики трудового права ЄС.

---

## 2.2. Галузеві принципи трудового права ЄС

Правове регулювання трудових відносин хоч і підпорядковується загальним принципам права ЄС, воно все ж вибудовується за принципами, що властиві лише трудовому праву ЄС. Останні відрізняють його від інших галузей права та є свого роду засадничими ідеями, що лежать в основі трудового права ЄС та виражають його сутність.

Варто відзначити, що у вітчизняній науці трудового права першу спробу комплексно дослідити та описати принципи трудового права ЄС зробила у 2010 р. О. М. Дарморіс. Проаналізувавши правові акти ЄС та наукові доробки зарубіжних учених, авторка виділила чотири групи принципів трудового права ЄС. А саме принципи, які відображені в міжнародних та регіональних актах про працю та втілені у трудовому праві; принципи, які отримали реальне наповнення, «друге дихання», власне, у трудовому праві ЄС; принципи, які притаманні трудовому праву як складовій соціальної політики ЄС; принципи (кваліфікаційні характеристики), притаманні трудовому праву як частині правової системи ЄС<sup>384</sup>.

Першу групу принципів, на її думку, становлять засадничі положення, які відображені у міжнародних та регіональних актах про працю та втілені у трудовому праві Європейського Союзу. Серед них, зокрема, свобода праці та заборона примусової праці; заборона дитячої праці; свобода об'єднання; право соціальних партнерів вести переговори та укладати колективні угоди; рівність та заборона дискримінації; право на справедливі та безпечні умови праці, право на справедливую винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для працівника та членів його сім'ї; право на гідне ставлення на роботі; захисту прав працівників; принцип сприяння<sup>385</sup>.

---

<sup>384</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 8.

<sup>385</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 46.

---

Усі принципи, які О. М. Дарморіс відносить до першої групи, попри певні редакційні відмінності, дублюють перелік прав, які закріплені у Хартії основоположних прав ЄС. Наприклад, у Хартії читаємо про заборону рабства та примусової праці (ст. 5), свободу зібрань та об'єднання (ст. 12), право на освіту та професійне навчання (ст. 14), свободу вибору професії та право на працевлаштування (ст. 15), загальну рівність (ст. 20), заборону дискримінації (ст. 21), рівність жінок та чоловіків в усіх сферах, включаючи працевлаштування, працю та її оплату (ст. 23), право працівників на інформацію та консультації (ст. 27), право проведення колективних переговорів та дій (ст. 28), право доступу до служб зайнятості (ст. 29), право на захист від необґрунтованого звільнення (ст. 30), справедливі та гідні умови праці (ст. 31), заборону дитячої праці та захист праці молоді (ст. 32), право на узгодження сімейного та професійного життя (ст. 33) та право на соціальне забезпечення та соціальну допомогу (ст. 34)<sup>386</sup>.

Закріпивши у Хартії відкритий перелік трудових прав, у такий спосіб на рівні ЄС було визнано та підтверджено, їхній статус як загальних принципів права ЄС загалом, так і трудового права зокрема. Відтак, вважаємо, що відображення відповідного переліку прав у міжнародних чи регіональних актах про працю первинно вказує на джерела, що лягли в основу побудови та змістовного наповнення принципів трудового права ЄС. Однак економічні та соціальні чинники євроінтеграційних процесів змінили та модифікували сутність відповідних принципів з огляду на мету створення ЄС. Зазнавши суттєвих змін, відповідні засадничі положення є підґрунтям для розвитку наднаціонального правового регулювання трудових відносин. Вони визначають його сутність та зміст.

До другої групи принципів, які отримали реальне наповнення чи «друге дихання» у трудовому праві ЄС, О. М. Дарморіс зараховує принцип свободи пересування працівників. Дійсно, свобода пересування осіб, складовою

---

<sup>386</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union // OJ C 326, 26.10.2012. P. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (accessed 02.06.2020).

якої є принцип вільного руху працівників, у праві Європейського Союзу має особливе вираження. Найперше така є винаходом євроінтеграційних процесів та досі зорієнтовує формування права ЄС.

Нагадаємо, що держави-члени Європейського Союзу вважали пріоритетним економічний розвиток та, з цією метою, запровадили чотири основні економічні свободи: товарів, послуг, осіб та капіталів<sup>387</sup>. Ці свободи мали забезпечити відкриту ринкову економіку з вільною конкуренцією. Передумовами закріплення вільного руху працівників як основи європейського економічного інтеграційного об'єднання стало розуміння безпосереднього впливу розмірів оплати та умов праці працівників різних держав-членів на можливості внутрішнього ринку. Адже дійсно, ці умови є важливою частиною собівартості товарів та послуг. Конкуренція соціальних норм між державами-членами щодо розміру оплати та умов праці породжує змагальність між працівниками за кращий рівень захисту умов їхньої праці. А відтак, може бути використана як інструмент тиску в економічних змаганнях за ринок. Зважаючи на це, гармонізація правового захисту зайнятості на європейському рівні була визнана необхідною умовою побудови ефективного внутрішнього ринку ЄС. У підсумку вільне переміщення працівників по всьому ЄС було визнано істотною економічною свободою, яка дала можливість подальшої соціальної, економічної та політичної інтеграції.

Отже, з часу створення європейських економічних спільнот і до сьогодні свобода пересування працівників є одним із основних принципів формування ЄС, що закріплені на рівні установчих документів. Первинно його запровадження планували лише для економічно активних осіб-працівників, однак згодом дія цієї фундаментальної свободи була поширена і на інші категорії осіб, а саме членів сім'ї працівників, студентів, пенсіонерів та осіб, які перебувають у пошуку роботи.

У чинній редакції Договору про функціонування ЄС питанням вільного міждержавного пересування осіб

---

<sup>387</sup> До традиційних свобод згодом стали додавати також і свободу ведення бізнесу або ж заснування (right of establishment).

присвячено главу 1 Розділу 4 «Вільний рух осіб, послуг та капіталу». Згідно зі ст. 45 ДФЄС у межах Європейського Союзу вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою національності (громадянства) щодо працівників, які є громадянами держав-членів ЄС, з питань зайнятості, винагороди за працю, а також інших умов праці.

Право вільно шукати роботу, працювати, реалізовувати право на заснування (ведення) бізнесу та надавати послуги в будь-якій державі-члені ЄС також передбачено ст. 15 Хартії основоположних прав ЄС. Закріплення цих прав Хартією свідчить, що такі належать до основоположних прав та є загальними принципами права ЄС, що ставить їх на один рівень із основними економічними свободами.

Можливості працівників вільно змінювати країну працевлаштування детально розкрито у низці регламентів та директивах Союзу ще з 60-х рр.

Не залишився осторонь змістовного наповнення права на вільне переміщення працівників і Суд ЄС. Саме завдяки йому економічна свобода про вільний рух осіб була поширена на соціальну сферу<sup>388</sup>. У своїх рішеннях Суд ЄС розтлумачив широкий спектр можливостей працівників вільно пересуватися в межах ЄС, бути найнятим на роботу, користуватися недискримінаційним доступом до соціального захисту та інші<sup>389</sup>.

Свобода переміщення працівників як один із основних принципів трудового права ЄС, водночас є наріжним каменем європейської інтеграції. Саме тому з часом її зміст став більш загальним, аніж початково задумувалося, та

---

<sup>388</sup> Мушак Н. Б. Свобода пересування осіб як одне із фундаментальних прав громадян Європейського Союзу // Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2013. Вип. 117(1). С. 110. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apmv\\_2013\\_117%281%29\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apmv_2013_117%281%29_15) (дата звернення 10.06.2020).

<sup>389</sup> Database lists the historically relevant case law of the European Court of Justice on free movement of workers. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=953&langId=en> (accessed 03.06.2020); Огляд прецедентного права Суду Європейського Союзу у сферах, що регулюються Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Списки та резюме підготував Адам Лазовські. Київ, 2018. С. 478–539. URL: [https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/review-of-the-case-law-of-the-eu-court-of-justice-fields-covered-by-the-association-agreement-2018.1.1.ukr\\_1.pdf](https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/review-of-the-case-law-of-the-eu-court-of-justice-fields-covered-by-the-association-agreement-2018.1.1.ukr_1.pdf) (дата звернення 06.06.2020).

наповнився правилами рівного ставлення<sup>390</sup>. Це передбачає скасування будь-якої дискримінації за ознакою громадянства щодо оплати праці й інших умов праці та зайнятості. Тобто, працівники-мігранти мають право на ту саму оплату праці та умови праці в державі-члені, де вони працюють, як ті, що застосовують до власних громадян цієї держави-члена. Умови колективних чи індивідуальних трудових договорів, які суперечать цій забороні дискримінації за ознакою громадянства, є юридично недійсними<sup>391</sup>.

Водночас абсолютній забороні дискримінації за ознакою громадянства кореспондують певні правові гарантії громадян держав-членів, які приймають працівників інших держав на роботу. Згідно з роз'ясненнями Суду ЄС, відповідні норми установчих договорів необхідно розуміти як такі, що закріплюють також гарантії місцевих працюючих проти негативних наслідків, які ймовірно можуть бути спричинені працевлаштуванням громадян інших держав-членів на умовах та з розміром оплати праці, що є менш вигідні, аніж умови, дотримання яких є обов'язковим згідно з національним законодавством країни працевлаштування. Отже, надане Судом тлумачення заклало основу для принципу, згідно з яким працівники приймаючих держав-членів не повинні зазнавати ризику конкуренції з боку дешевої іноземної робочої сили<sup>392</sup>. На думку Суду, вільне переміщення працівників вимагає не лише забезпечення в кожній державі рівного доступу до зайнятості для громадян інших держав-членів, але також надання гарантій для власних громадян з метою запобігти

---

<sup>390</sup> Schmidt S. K., Blauburger M., Martinsen D. S. Free movement and equal treatment in an unequal union // *Journal of European Public Policy*. 2018. Vol. 25. Iss. 10. P. 1391-1402, DOI: 10.1080/13501763.2018.1488887

<sup>391</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

<sup>392</sup> Evju S. Revisiting the Posted Workers Directive: Conflict of Laws and Laws in Contrast' // C. Barnard and O. Odudu (eds.) *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. 2009-2010. Vol. 12. P. 151-182. URL: [https://www.researchgate.net/publication/305942091\\_Revisiting\\_the\\_Posted\\_Workers\\_Directive\\_Conflict\\_of\\_Laws\\_and\\_Laws\\_in\\_Contrast](https://www.researchgate.net/publication/305942091_Revisiting_the_Posted_Workers_Directive_Conflict_of_Laws_and_Laws_in_Contrast) (accessed 09.06.2020).



---

несприятливим наслідкам, які можуть бути спричинені працевлаштуванням іноземців<sup>393</sup>.

Беручи до уваги усі ці обставини, вважаємо, що вільне переміщення працівників необхідно розглядати у двох аспектах. А саме як основну економічну свободу та основоположне право, що дозволяє поєднати дію європейських ринкових принципів зі соціально-зорієнтованими основами правового регулювання. Враховуючи це, свобода вільного переміщення працівників як загальний принцип права ЄС та одна із основ побудови цієї спільноти, впливає не лише на формування правового регулювання відносин найманої праці, але також і на інші суспільні відносини. Завдяки їй з трудового права переймають засадничі ідеї, що в наступному скеровують право ЄС у напрямку соціального розвитку<sup>394</sup>. У такому трактуванні дія цього принципу є оберненою, адже, будучи сформованим для сфери зайнятості та працевлаштування, він розширив свій вплив на інші сфери компетенції ЄС. Наприклад, у справі *Jean Noël Royer (Case 48-75)* Суд ЄС ствердив, що свободи пересування осіб, заснування (ведення бізнесу) та надання послуг ґрунтуються на однакових принципах<sup>395</sup>. Це дає підстави окремим науковцям для висновку про поширення принципу свободи пересування осіб у межах ЄС на інші економічні свободи<sup>396</sup>.

Однак передбачена ст. 45 ДФЕС свобода все ж дозволяє державам-членам запроваджувати деякі обмеження щодо вільного переміщення іноземних працівників, особливо в аспекті державної політики, громадської безпеки та охорони здоров'я. Іншими словами, право на вільний рух є основним та індивідуальним правом, яке, водночас, може бути обмежене державою-членом відповідно до правил первинних та вторинних актів ЄС.

---

<sup>393</sup> Judgment of the Court of 4 April 1974. Commission of the European Communities v French Republic. Case 167-73. ECLI:EU:C:1974:35.

<sup>394</sup> Рим О. М. Деякі аспекти реалізації свободи переміщення працівників у Європейському Союзі // Держава та регіони. Серія право. 2019, № 3. С. 129.

<sup>395</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. Jean Noël Royer. Case 48-75. ECLI:EU:C:1976:57.

<sup>396</sup> Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: [https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo\\_yevropeyskogo\\_soyuzu](https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo_yevropeyskogo_soyuzu) (дата звернення 05.06.2020).

Свобода вільного руху працівників як основна економічна свобода та принцип трудового права ЄС перебуває на перехресті правових норм та економічних інтересів. Цим визначається її подвійне спрямування. Зокрема, соціальне та економічне залучення працівників до суспільства держав-членів, у яких вони отримали роботу, сприяє розвитку внутрішнього ринку ЄС через можливість переїзду працівників у райони з дефіцитом робочої сили, або ж для пошуку кращих для них можливостей у працевлаштуванні.

Наступний принцип трудового права Європейського Союзу стосується правового забезпечення колективно-трудова відносин. Він виражений у свободі об'єднання та низці колективних прав соціальних партнерів, що закріплені у нормах первинного і вторинного права ЄС.

Водночас, мусимо зауважити, що ст. 153 ДФЄС виключає з повноважень Союзу вирішення питань щодо права на об'єднання, права на страйк або права застосовувати локаут. Та все ж, незважаючи на це, ст. 12 Хартії основоположних прав ЄС передбачає, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання на всіх рівнях, зокрема в профспілкових справах, включаючи право кожного створювати професійні спілки та приєднуватися до них заради захисту своїх інтересів. Ці взаємовиключні норми дещо спантеличують.

Вихід запропонував вже згадуваний нами Б. Беркасон (*Brian Bercusson*). Він радить вдатися до надвузького тлумачення відповідної норми Лісабонського договору та розуміти її як таку, що не перешкоджає реалізації свободи об'єднання, яку одночасно визнає Хартія основоположних прав ЄС. А у перспективі пропонує узагалі його виключити<sup>397</sup>.

Зрештою та ж ст. 153 Договору про функціонування ЄС закріплює, що інформування та консультація працівників, представництво та колективний захист інтересів працівників і роботодавців, включаючи право працівників

---

<sup>397</sup> Bercusson B. Freedom of assembly and of association (Article 12) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. P. 27.

---

брати участь у спільному управлінні, належать до спільної компетенції Європейського Союзу. Відповідні положення у наступному розвиваються Хартією основоположних прав ЄС. Так, у ст. 27 Хартії стверджується, що працівники та їхні представники повинні на належному рівні мати гарантії вчасного отримання інформації та консультацій у випадках та на умовах, передбачених законодавством Союзу, а також національним законодавством і практикою.

Сьогодні на рівні ЄС процедури інформування та консультації з представниками працівників регулює Директива 2002/14/ЄС від 11.03.2002 р. про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників<sup>398</sup>. Визначаючи або втілюючи практичні домовленості щодо інформування та консультування, роботодавець та представники працівників мають діяти в дусі співпраці та з належною увагою до їхніх взаємних прав і зобов'язань, беручи до уваги інтереси як підприємства або установи, так і працівників. Важливою умовою ефективною реалізації відповідних правил є часові терміни інформування та консультування і, як наслідок, реальна можливість працівників впливати на ухвалення рішень.

Заохочення співпраці між державами-членами та сприяння координації їхньої діяльності у питаннях щодо права на об'єднання та проведення колективних переговорів між роботодавцями та найманими працівниками є обов'язком Європейської комісії (ст. 156 ДФЄС). А самі колективні трудові права закріплені у Хартії основоположних прав ЄС, що автоматично наділяє їх статусом загальних принципів права ЄС. Приміром, у ст. 28 Хартії встановлено, що працівники та роботодавці або їхні організації відповідно до законодавства Союзу, а також національного законодавства та практики мають право на належному рівні вести переговори й укладати колективні договори та, в разі конфлікту інтересів, – вдаватися до

---

<sup>398</sup> Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002. P. 29-34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014> (accessed 09.06.2020).

---

колективних дій для захисту своїх інтересів, зокрема страйкувати.

Отже, практика колективних переговорів зміцнюється через норми комунітарного права. Останні, зокрема, стосуються процесу колективних переговорів, вираження результату переговорів у формі колективного договору, суб'єктного складу та рівнів переговорів. Такий висновок можна зробити на основі формулювання ст. 28 Хартії, яка передбачає реалізацію права на колективні переговори у два етапи, а саме ініціювання та проведення переговорів, і завершення таких укладенням колективного договору<sup>399</sup>. Самі ж колективні договори визнають джерелами встановлення трудових стандартів. Відповідне правило відображено у Директиві 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р., та вимагає від роботодавців надання письмової інформації окремим працівникам про умови роботи, включаючи умови, які регулюють колективні договори<sup>400</sup>.

Правові акти ЄС дозволяють представникам працівників та роботодавців відігравати активну роль у регулюванні відносин найманої праці. Наприклад, відповідно до ст. 153 ДФЕС, держави-члени можуть доручити роботодавцям та найманим працівникам, на їхній спільний запит, впровадження директив чи рішень Ради. Крім цього, чимало директив містять застереження про можливість відступу від їхніх норм шляхом ухвалення колективного договору.

Ці правила законодавства ЄС ґрунтуються на висновках, що їх свого часу зробив Суд ЄС. Зокрема, свобода профспілкової діяльності, яка охоплює право працівників без перешкод створювати асоціації за власним вибором та права таких об'єднань використовувати усі законні засоби для захисту їхніх членів, ще у 1990 р. була визнана Судом ЄС загальним принципом трудового права

---

<sup>399</sup> Veneziani B. Right of collective bargaining and action (Article 28) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. P. 54.

<sup>400</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533> (accessed 09.06.2020).

ЄС (справа *Maurissen and another v Court of Auditors (Joined Cases C-193/87 & C-194/87)*<sup>401</sup>). Тобто, ще до закріплення відповідних правил у Хартії основоположних прав ЄС.

Суд ЄС сприяв утвердженню також інших колективних трудових прав. Наприклад, у справі *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* основоположне право на колективні дії визнано невід'ємною частиною загальних принципів права<sup>402</sup>. А у справі *Viking Line (Case C-438/05)* таким названо право на страйк<sup>403</sup>. На належності права брати участь у колективних переговорах до загальних принципів права ЄС наголошено у рішенні Суду у справі *European Commission v Federal Republic of Germany (Case C-271/08)*<sup>404</sup>.

Принцип обов'язкового інформування та консультування представників працівників став однією з основоположних засад трудового права ЄС після розгляду справи *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Case C-382/92)*<sup>405</sup>.

А у справі *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfondsv Textielindustrie (Case C-67/96)* щодо сумісності умов колективних угод із правилами конкуренції, Суд ЄС підтвердив вилучення колективних договорів з-під сфери дії конкурентного права ЄС<sup>406</sup>.

Як бачимо, колективні трудові права, які визнані у судовій практиці та закріплені Хартією основоположних прав ЄС, належать до загальних принципів трудового права

---

<sup>401</sup> Judgment of the Court of 18 January 1990. *Henri Maurissen and European Public Service Union v Court of Auditors of the European Communities*. Joined cases C-193/87 and C-194/87. ECLI:EU:C:1990:18.

<sup>402</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:809.

<sup>403</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:772. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0438> (accessed 07.06.2020).

<sup>404</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2010. *European Commission v Federal Republic of Germany*. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:426.

<sup>405</sup> Judgment of the Court of 8 June 1994. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. Case C-382/92. ECLI:EU:C:1994:233.

<sup>406</sup> Judgment of the Court of 21 September 1999. *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfondsv Textielindustrie*. Case C-67/96. ECLI:EU:C:1999:430.

ЄС. Щоправда це закріплення відбувалося дещо безсистемно як на рівні актів первинного та вторинного права ЄС, так і у судовій практиці.

У підсумку єдиної позиції щодо спектру колективних трудових прав як принципів трудового права ЄС не існує. Той же Б. Беркасон (*Brian Bercusson*) до принципів колективного трудового права ЄС зараховує колективно-погоджені стандарти праці, представництво колективних інтересів найманих працівників, участь працівників у прийнятті рішень та колективний захист трудових прав<sup>407</sup>. Про право працівників на ведення колективних переговорів і укладення колективних угод як основу соціального партнерства у контексті Хартії основоположних прав ЄС зазначив С. Ю. Кашкін<sup>408</sup>. Натомість О. М. Дарморіс пише про такі важливі принципи трудового права, як право соціальних партнерів вести переговори та укладати колективні угоди, а також принцип свободи об'єднання<sup>409</sup>.

Про принципи свободи об'єднання, рівності прав і можливостей, реального визнання права на колективні переговори та забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією як про самостійні принципи у сфері праці, що визначені у міжнародно-правових актах, пише Г. І. Чанишева<sup>410</sup>. З'ясовує їх також у своїх працях Т. В. Шеплякова<sup>411</sup>.

Аналіз правових актів ЄС, судової практики та доктринальних напрацювань дає підстави вважати, що до системи колективних трудових прав як загальних принципів трудового права ЄС належать свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, а також право працівників на інформацію та

---

<sup>407</sup> Bercusson B. *European Labour Law*. 2nd edition. Cambridge university press, 2009. P. 290.

<sup>408</sup> Хартія ЕС об основных правах / под ред. д. ю. н., проф. С. Ю. Кашкина. Москва: Юриспруденция, 2001. С. 107.

<sup>409</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 50–51.

<sup>410</sup> Чанишева Г. І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права / Г. І. Чанишева // Часопис цивілістики. - 2017. - Вип. 27. - С. 163.

<sup>411</sup> Шеплякова Т. В. Колективні трудові права працівників за законодавством ЄС / Т. В. Шеплякова // Часопис Київського університету права. - 2013. - № 4. - С. 376-379. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup\\_2013\\_4\\_92](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2013_4_92)

---

консультації в межах підприємства. А необхідність співпраці соціальних партнерів визнано однією з основ трудового права ЄС. При цьому, відповідна взаємодія забезпечується через закріплення відповідних колективних прав та процедур їхньої реалізації<sup>412</sup>.

Сьогодні ефективний захист працівників немислимий без профспілок. Встановлення, правове забезпечення та реалізація трудових прав вимагає колективної організації соціальних партнерів як на національному рівні, так і на рівні ЄС. А представництво та ефективність профспілкової діяльності потребує правового регулювання можливості бути їхнім членом. Тому на рівні ЄС і було закріплено свободу об'єднання, включаючи право кожного створювати професійні спілки та приєднуватися до них заради захисту своїх інтересів, а також право на колективне ведення переговорів і колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства, що зрештою отримали статус загальних принципів трудового права ЄС.

На загал можемо наголосити, що принципами трудового права ЄС як системи норм є відповідні засадничі ідеї формування, розвитку та функціонування цієї правової системи, які виражають суть євроінтеграційних процесів та впливають із вимог природного права, що знайшли своє відображення у найвідоміших міжнародних документах, як то Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута), Хартія основоположних прав ЄС, а також у прецедентному праві Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ).

Правове забезпечення відносин найманої праці в Європейському Союзі відбувається відповідно до загальних принципів права ЄС (принцип правової визначеності, верховенства та прямої дії права ЄС, пропорційності та

---

<sup>412</sup> Рим О. М. Колективні трудові права як загальні принципи трудового права Європейського Союзу // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 5. С. 45.

---

субсидіарності, основоположних прав, рівності) та спеціальних принципів трудового права ЄС (свобода вільного руху працівників, мінімального обсягу трудових прав, свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства).



---

## Розділ 3. Джерела трудового права ЄС

### 3.1. Поняття та види джерел трудового права ЄС

Європейський Союз часто характеризують як найдосконалішу форму регіональної інтеграції у світі, а науковці давно наголошують на важливості та винятковості права ЄС, що формує автономну правову систему, яка не властива ні національним правовим системам держав-членів, ні міжнародному праву<sup>413</sup>. На їхнє переконання, той факт, що право ЄС створює зобов'язання та уповноважує як держави-члени, так і фізичних осіб, доводить існування самостійного правового порядку та засвідчує трансформацію ЄС у наднаціональну державу<sup>414</sup>, що володіє особливим правовим інструментарієм, на основі якого склалася унікальна система джерел права ЄС.

Водночас єдності щодо розуміння самого поняття «джерело права» між дослідниками немає<sup>415</sup>. Дискутуючи щодо їхнього формального чи матеріального значення, європейські правники не вдаються до ґрунтовної розробки поняття «джерело права». Класично вони пропонують вважати формальними джерелами юридичні процедури і методи, які використовують у процесі ухвалення загальнообов'язкових правил, матеріальної фіксації норми. А матеріальними джерелами, на їхню думку, є насамперед об'єктивні чинники, які породжують право як соціальне явище, обумовлюють його наступний розвиток та зміст (історичні, культурні, релігійні, політичні, економічні та інші правотворчі фактори)<sup>416</sup>. Щоправда, Д. Лесок (*D. Lasok*) поєднує обидва попередньо наведені підходи та про джерело права пише як про зовнішній вияв норми, так і про передумову її ухвалення<sup>417</sup>. К.-Д. Боршарт (*K.-D. Borchardt*)

---

<sup>413</sup> Ентін А. М. Право Європейського Союзу: основні категорії та поняття: навч. посібник. Київ: АНУ ім. І. Франка, 2003. С. 10.

<sup>414</sup> Terpan F. Soft Law in the European Union – The Changing Nature of EU Law // European Law Journal. 2015. № 21 (1). P. 68.

<sup>415</sup> Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. С. 22.

<sup>416</sup> Яковюк І. Система джерел права Європейського Союзу: загальна характеристика // Філософія права і загальна теорія права. 2013. № 1. С. 210.

<sup>417</sup> Lasok D., Bridge J. W. Law and Institutions of the European Union. London; Dublin; Edinburgh: Butterworths, 1994. P. 102.

також звертає увагу на те, що хоча первинно «джерело права» стосується причин появи правового забезпечення, тобто мотивації створення правової конструкції, воно також є виявом складових елементів права<sup>418</sup>. Тож, зовнішні форми функціонування права ЄС є не лише головними регуляторами інтеграції, що водночас втілюють її результати і потреби<sup>419</sup>, а й фактично його принципами, засадами, на яких воно ґрунтується і з яких утворюється. Як слушно зауважив М. І. Іншин, європейське право виступає одночасно як продуктом, так і засобом інтеграції, що триває в Європі<sup>420</sup>.

Аналіз доктринальних напрацювань засвідчує, що джерелами трудового права Європейського Союзу є усі форми зовнішнього вираження норм права як об'єктивованих результатів діяльності уповноважених суб'єктів нормотворення, що безпосередньо встановлюють трудові права та обов'язки чи опосередковано впливають на правове забезпечення трудових відносин на рівні Європейського Союзу<sup>421</sup>.

Особливий характер трудового права ЄС, серед іншого, виявляється в тому, які саме види джерел права регулюватимуть трудові відносини. Важливість вибору конкретного виду джерела права зумовлена значущістю відносин, що потребують правового забезпечення. Правове регулювання трудових відносин має на меті найперше захист працівників від економічно сильнішого партнера – роботодавця, адже останні часто в односторонньому порядку диктують умови праці, що засвідчує нерівність у балансі сил між ними. Уникнути зловживань через відсутність такого балансу допомагають норми трудового права ЄС, які захищають працівників від прийняття небажаних для них умов та встановлюють мінімальні обов'язкові стандарти праці, які становлять

---

<sup>418</sup> European Commission: The ABC of Community Law (Fifth edition) by Dr Klaus-Dieter Borchardt. European Documentation series, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2000. P. 60.

<sup>419</sup> Стрельцова О. В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2008. С. 3.

<sup>420</sup> Іншин М. І. Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу як один з пріоритетних напрямів правової реформи в Україні // Публічне право. 2011. № 4. С. 161.

<sup>421</sup> Рим О. М. Система джерел трудового права Європейського Союзу // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2020. С. 162. (Серія: Юридичні Науки; т. 31 (70), ч. 1. № 2).

розгалужену систему трудових норм. При цьому, зовнішні форми виразу відповідних норм трудового права ЄС є неоднорідними за своєю юридичною природою та сферою застосування. Через це, особливої уваги вимагає з'ясування взаємозв'язків та ієрархічної побудови джерел трудового права Європейського Союзу. Одразу зауважимо, що єдиного бачення системи джерел права ЄС немає, і це призводить до відповідних дискусій щодо їхнього співвідношення.

Найпоширенішою є класифікація джерел права ЄС на первинні, тобто визначальні для права ЄС, та вторинні, тобто похідні від первинних<sup>422</sup>. Цей поділ значною мірою відображає особливості їхнього ухвалення та місце окремих правових актів у системі. Вітчизняні фахівці з міжнародного права А. І. Дмитрієв та В. І. Муравйов вказують, що до первинного права ЄС належать норми міжнародних угод, які становлять правову основу для функціонування усіх структур, що формують Європейський Союз. Що ж стосується вторинного права, то, на думку вказаних учених, ця група представляє собою більш складну підсистему, до якої належать норми, які закріплені в актах органів ЄС, міжнародних угодах між ЄС та іншими суб'єктами міжнародного права, міжнародні звичаї, що склалися у процесі діяльності ЄС, загальні принципи права тощо. Рішення Суду ЄС та доктрина, на їхнє переконання, формують самостійну групу – допоміжні джерела<sup>423</sup>.

Так само й Л. М. Ентін, окрім первинного та вторинного права ЄС, виділив третинне (доповнююче) право<sup>424</sup>. Про три групи джерел права ЄС пише також Л. А. Луць. На її переконання, крім первинного та вторинного права, необхідно виокремлювати джерела прецедентного права ЄС, які мають ознаки як «первинного», так і «вторинного» права<sup>425</sup>.

---

<sup>422</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. Москва: Дело, 1999. С. 547.

<sup>423</sup> Дмитрієв А. І., Муравйов В. І. Міжнародне публічне право. Київ: Юрінком Інтер, 2001. С. 474–476.

<sup>424</sup> Энтин М. А. Право Европейского Союза. Новый этап эволюции: 2009–2017 годы. Москва: Изд-во «Аксиом», 2009. С. 72.

<sup>425</sup> Луць Л. А. Джерела права Європейського Союзу: загальнотеоретичні аспекти // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали Х регіональної науково-практичної конференції. 5–6 лютого 2004 р. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2004. С. 470.

Зокрема Д. Лесок, який також ділить джерела права ЄС на первинні та вторинні, переконує, що першими можна вважати лише ті акти, які укладені державами або безпосередньо ЄС (наприклад, установчі договори, конвенції між державами-членами, міжнародні договори ЄС). А вже до вторинних джерел вчений зараховує акти, що ухвалені на основі первинних (акти інститутів та органів ЄС, а також «суддівське законодавство», яке містить прецеденти та загальні принципи права)<sup>426</sup>.

Розвиває ці ідеї у своїх працях А. Капустин. Зокрема, за порядком формування він також виділив первинні (норми установчих договорів та ті конвенційні норми, які вносять зміни в установчі договори, звичаєві норми та норми загального міжнародного права) та вторинні джерела (юридичні акти, засновані на нормах первинного права, спрямовані на досягнення цілей і завдань, встановлених нормами первинного права). А за способом застосування науковець розрізняє основні та допоміжні джерела. До основних, окрім установчих договорів ЄС, міжнародних угод із третіми державами та актів євроінституцій, він відносить практику Суду Правосуддя, а до допоміжних – правову доктрину<sup>427</sup>.

Щоправда не усі дослідники права ЄС приймають квазіофіційний поділ на первинне та вторинне право. Навіть ті з них, які не заперечують відповідної класифікації, все ж пишуть про потребу виокремлення додаткових ланок у системі джерел права ЄС через нездатність такого поділу охопити усю різноманітність численних та різнопланових джерел права Євросоюзу.

Натомість О. М. Москаленко<sup>428</sup> та В. Колесник<sup>429</sup> зазначають, що одним із недоліків поділу усіх правових актів ЄС на первинні та вторинні є неможливість їхнього

---

<sup>426</sup> Lasok D., Bridge J. W. Law and Institutions of the European Union. London; Dublin; Edinburgh: Butterworths, 1994. P. 103.

<sup>427</sup> Капустин А. Я. Европейский Союз: интеграция и право. Москва: Изд-во РУДН, 2000. С. 244–245, 314.

<sup>428</sup> Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. С. 7–8.

<sup>429</sup> Колесник В. Загальна характеристика джерел правового регулювання сфери освіти Європейського Союзу // Visegrad Journal on Human Rights. 2016. № 4/2. С. 133.

чіткого ієрархічного структурування. Як пише О. М. Москаленко, найперше йдеться про такі джерела, як міжнародний договір; міжнародно-правовий звичай, сформований у процесі європейської інтеграції; акти органів Європейського Союзу; загальні принципи права Європейського Союзу; прецедентне право Суду Європейських Співтовариств<sup>430</sup>. Усі вони, на думку дослідника, не можуть бути втиснені у межі поділу на первинне та вторинне право. Тому він запропонував власну класифікацію за чотирма ієрархічними рівнями: перший рівень утворюють установчі договори, низка найважливіших рішень Ради та загальні принципи права ЄС; другий – міжнародно-правові зобов'язання Союзу, які випливають з усіх джерел міжнародного права; третій рівень утворюють прецеденти Суду ЄС; до четвертого рівня належать нормативно-правові акти, які приймають органи ЄС, закриті конвенції між державами-членами, які укладають з метою реалізації норм установчих договорів, а також звичаї, сформовані в процесі європейської інтеграції<sup>431</sup>.

Дійсно, як писав Б. Н. Топорнін, поділ правових актів ЄС на первинні та вторинні не відповідає потребам європейської політико-правової інтеграції<sup>432</sup>. Враховуючи це, чимало науковців пропонують власні варіанти поділу джерел права ЄС. Наприклад, А. О. Вакуленко розмежовує первинне законодавство, тобто установчі договори Союзу; міжнародні (додаткові) угоди, укладені з міжнародними організаціями та третіми країнами; вторинне законодавство, тобто нормативно-правові акти, які ухвалюють інститути Союзу; рішення, висновки Суду ЄС та загальні принципи права, вироблені в результаті діяльності

---

<sup>430</sup> Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. С. 13.

<sup>431</sup> Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. С. 7–8.

<sup>432</sup> Топорнін Б. Н. Европейские Сообщества: право и институты (динамика развития). Москва, 1992. С. 172–173.

цього Суду<sup>433</sup>. Подібно класифікує джерела права ЄС О. В. Стрельцова<sup>434</sup>. Зокрема, вона об'єднує всі джерела права Євросоюзу у чотири групи: перша – це джерела первинного і вторинного права (законодавства); друга – джерела договірних права; третя – джерела прецедентного права; четверта – загальні принципи права. Універсальність її підходу дає змогу врахувати комплексну природу права Євросоюзу, а також вказати на особливості окремих його джерел та простежити наявні між ними взаємозв'язки.

На думку О. В. Буториної, перше місце в ієрархії джерел права ЄС займають установчі договори, додані до них декларації, протоколи та поправки до Договорів, Договори про вступ до ЄС, тощо (первинне (договірне) право). За ними слідує загальні принципи права, звичаєве право та міжнародні угоди ЄС. І вже після них у системі розташовуються регламенти, директиви, загальні та індивідуальні рішення, тобто вторинне право<sup>435</sup>.

Привертають увагу також інші варіанти класифікації джерел права ЄС. Наприклад, К. В. Смирнова виділяє зовнішні та внутрішні джерела права ЄС. На її думку, до внутрішніх джерел належать всі правові акти, що регулюють відносини з державами-членами, у тому числі їх співробітництво у формуванні спільної політики та в межах форм співробітництва, а до зовнішніх – міжнародні угоди з третіми країнами та міжнародними організаціями й акти, які ухвалюють органи співробітництва, що створені на їх основі<sup>436</sup>.

Про два доктринальні підходи у контексті джерел права ЄС пише О. Є. Костюченко. У межах першого підходу, зазначає автор, об'єднуються нормативно-правові акти,

---

<sup>433</sup> Вакулєнко А. О. «Джерела права Європейського Союзу» у Право Європейського Союзу: [навч. посібник] / за ред. Р. А. Петрова. 5-те вид., змін. та доп. Київ: Істина, 2013. С. 37.

<sup>434</sup> Стрельцова О. В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2008. С. 13.

<sup>435</sup> Европейский Союз : Справочник-путеводитель / под ред. О. В. Буториной. Москва : Издат. Дом «Деловая литература», 2003. - Европейский Союз: Справочник-путеводитель / под ред. О. В. Буториной. Москва: Издат. Дом «Деловая литература», 2003. С. 51.

<sup>436</sup> Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2005. С. 14–15.

загальні принципи права, рішення Європейського суду з прав людини і міжнародні договори. Другий підхід полягає у виокремленні двох груп. А саме первісне та вторинне законодавство ЄС. У підсумку, науковець зазначив, що систему джерел права ЄС становлять: засновницькі документи (договори), насамперед установчі договори, протоколи, декларації і додатки до договорів; конвенції; хартії; декларації; регламенти; директиви; рішення; рекомендації та висновки<sup>437</sup>.

Про писане та неписане право ЄС читаємо у Т. Хартлі, який зазначає, що за основу класифікації джерел може також братися відмінність між писаним правом, що створене будь-яким наділеним владними повноваженнями органом, і неписаним правом – рештою норм. Писані норми права ЄС можуть приймати держави-члени або інститути ЄС. Відмінність між цими групами полягає в тому, що дія неписаного права є невизначеною до моменту його визнання судом. Отже, певною мірою, як стверджує науковець, це право «народжується» судами. Одночасно автор відрізняє неписане право від прецедентного<sup>438</sup>.

Зокрема К. Ленаертс (*K. Lenaerts*) та П. фон Ньюффель (*P. van Nuffel*) в основі поділу джерел права ЄС вбачають походження норм права ЄС, які є «результатом дій держав-членів або установ Союзу». Вони поділяють їх на норми:

- 1) конститутивні, створені безпосередньо державами-членами (первинне право ЄС);
- 2) прийняті органами ЄС, зокрема міжнародні зобов'язання (вторинне або похідне право ЄС);
- 3) інші, сформульовані через прецедентне право як загальні принципи правопорядку Союзу<sup>439</sup>.

Різноманіття способів формування правових норм, засобів їхнього вираження та фіксації зумовлює складна

---

<sup>437</sup> Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практик: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля, Мін-во освіти і науки України [та ін.]. Северодонецьк, 2018. С. 329.

<sup>438</sup> Хартлі Т. К. Основы права Европейского Сообщества: Введение в конституционное и административное право Европейского Сообщества / пер. с англ. и науч. ред. В. Г. Бенды. Москва: Закон и право, ЮНИТИ, 1998. С. 100.

<sup>439</sup> Lenaerts K., van Nuffel P. Constitutional Law of the European Union / Ed. by R. Bray. 2nd ed. London: Sweet & Maxwell, 2005. P. 665.

правова природа Європейського Союзу<sup>440</sup>, що зрештою призвело до множинності підходів щодо класифікації джерел права ЄС.

На сьогодні сукупність різноманітних джерел права Європейського Союзу дійсно не може бути поміщена у просту дворівневу класифікацію: первинне та вторинне право. Однак і відмовлятися від такого достатньо умовного поділу передчасно. Тому чимало науковців пропонують доповнити існуючий поділ додатковими групами джерел права, або ж вказують на самостійне становище окремих джерел права.

Сучасні українські дослідники права ЄС<sup>441</sup>, які пропонують додаткові класифікаційні одиниці, однак не мають спільного підходу стосовно належності того чи іншого джерела права до конкретної групи. Найбільш спірними є питання щодо місця у системі джерел права ЄС рішень Суду ЄС, загальних принципів права ЄС, міжнародних угод ЄС та держав-членів, а також актів рекомендаційного характеру (т. зв. м'якого права).

Наприклад, Т. М. Анакіна зазначає, що прецеденти створює Суд ЄС, який діє на підставі установчих договорів, а це своєю чергою вказує на їхню належність до вторинних джерел. Оскільки до судової компетенції належить офіційне тлумачення установчих договорів, і в такій опосередкований спосіб формування нових норм права, то це доводить належність рішень Суду ЄС також і до первинного права<sup>442</sup>. О. В. Стрельцова переконує, що джерела прецедентного права формують окрему групу в системі<sup>443</sup>.

---

<sup>440</sup> Яковюк І. Система джерел права Європейського Союзу: загальна характеристика // Філософія права і загальна теорія права. 2013. № 1. С. 212.

<sup>441</sup> Стрельцова О. В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2008. 23 с.; Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. 18 с.; Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Київ, 2005. 20 с.; Анакіна Т. М. Судовий прецедент у праві Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Харків, 2009. 231 с.

<sup>442</sup> Анакіна Т. М. Судовий прецедент у праві Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Харків, 2009. С. 79–80.

<sup>443</sup> Стрельцова О. В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2008. С. 13.



Про особливе місце міжнародного договору у системі законодавства ЄС пише В. А. Костюк. Залежно від предмета договору, цілей укладання, суб'єктного складу, підсудності Суду ЄС та наслідками для країн, що приєднуються до ЄС, учений виділив кілька груп договорів: установчі договори, договори про приєднання, угоди, що укладають держави-члени між собою в межах Європейських Співтовариств та Європейського Союзу, а також угоди, що укладають з державами, що не є членами Європейського Союзу, та міжнародними організаціями<sup>444</sup>.

Учений А. Ентін зазначив, що міжінституційні угоди, внутрішні регламенти інститутів, нетипові акти з погляду ст. 288 Договору про функціонування ЄС (вказівки, декларації, інструкції, заяви, комюніке тощо) належать до третинного (доповнюючого) права ЄС<sup>445</sup>. Тоді як О. М. Москаленко рекомендаційні та інші акти «м'якого права» ЄС узагалі не розглядав як його джерела<sup>446</sup>.

Зауважимо, що більшість дослідників заперечують належність до джерел права ЄС рекомендаційних актів, однак у сфері соціальної політики та зайнятості вони мають важливе значення. Зокрема, можуть породжувати у суб'єктів правовідносин певні зобов'язання, невиконання яких може стати підставою, якщо і не застосування безпосередніх негативних наслідків, то, принаймні, суттєвого ускладнення в майбутньому можливості реалізації наданих їм прав у межах інтеграційного утворення<sup>447</sup>. Приміром частиною 2 ст. 117 Договору про функціонування ЄС передбачено, що недотримання державою-членом рекомендації Комісії звільняє інші держави-члени від обов'язку враховувати проблеми такої держави. Крім того, Суд ЄС у своїй практиці неодноразово наголошував на

---

<sup>444</sup> Костюк В. А. Правові акти європейських інституцій влади у контексті становлення сучасної моделі трудової правосуб'єктності // Держава і право. 2012. Вип. 57. С. 295.

<sup>445</sup> Энтин А. М. Европейское право. Право Европейского союза и правовое обеспечение защиты прав человека / руков. авт. колл. и отв. ред. д. ю. н., проф. А. М. Энтин. 2-е изд., пересмотр. и доп. Москва: Норма, 2007. С. 113–115.

<sup>446</sup> Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. С. 6; 14.

<sup>447</sup> Яковюк І. Система джерел права Європейського Союзу: загальна характеристика // Філософія права і загальна теорія права. 2013. № 1. С. 211.

обов'язку національних судів держав-членів використовувати рекомендаційні акти Союзу для тлумачення національного законодавства.

Беручи до уваги доктринальні варіанти поділу джерел права ЄС можемо констатувати, що безвідносно до належності правових актів до певних класифікаційних видів, сьогодні на рівні ЄС регулювання суспільних відносин, у тому числі і трудових, забезпечується за допомогою:

- установчих договорів ЄС та актів, що їх доповнюють чи змінюють;
- Хартії основоположних прав ЄС;
- міжнародних угод, які укладені ЄС із третіми державами та міжнародними організаціями;
- загальних принципів права ЄС;
- регламентів, директив та рішень;
- рішень Суду ЄС;
- інших правових документів, що впливають на формування і реалізацію права ЄС<sup>448</sup>.

Водночас правове регулювання трудових відносин за теперішніх умов не може обмежуватися лише нормативними та санкціонованими актами, а потребує таких відомих світовій практиці форм зовнішнього прояву норм права, як акти соціальних партнерів<sup>449</sup>. На рівні Європейського Союзу ухвалення цих нормативно-правових договорів не лише дозволено, але й активно заохочується європейським керівництвом, адже акти соціального діалогу вважають одним із найбільш дієвих регуляторів трудових відносин. Їхнє застосування для правового забезпечення трудових відносин може вважатися особливістю, яка відрізняє джерела трудового права ЄС від джерел інших галузей права.

З'ясовуючи місце цих актів у системі джерел трудового права, найперше зауважимо, що підтримуємо поділ правових актів ЄС на три групи: первинне, вторинне та

---

<sup>448</sup> Рим О. М. Система джерел трудового права Європейського Союзу // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2020. С. 159-163. (Серія: Юридичні Науки; т. 31 (70), ч. 1. № 2). С. 162.

<sup>449</sup> Трудове право України: академічний курс: підручник. 5-те вид., переробл. і доп. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2014. С. 101.

---

додаткове право<sup>450</sup>. При цьому, на нашу думку, первинне право ЄС формується з установчих договорів ЄС та актів, що їх доповнюють чи змінюють. До цієї ж групи належить Хартія основоположних прав ЄС. До вторинного права відносимо регламенти, директиви, рішення, міжнародні угоди, які укладені ЄС з третіми державами і міжнародними організаціями. А загальні принципи права, рішення Суду ЄС, акти соціальних партнерів та інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС, вважаємо самостійними додатковими джерелами права ЄС.

Особливість додаткових джерел права ЄС полягає у їхній гнучкості та можливості бути застосованими у разі виявлення прогапін у первинному чи вторинному праві. Як своєрідна правова матерія ці акти допомагають усунути упущення у правовому забезпеченні. Тому в контексті їхнього місця у системі джерел права ЄС треба вести мову не про їхнє підпорядкування первинному та/чи вторинному праву, а про їхнє паралельне розташування з актами, які вони доповнюють, роз'яснюють та скеровують<sup>451</sup>.

### **3.2. Установчі договори Європейського Союзу**

Розпочинати аналіз джерел трудового права Європейського Союзу необхідно з установчих договорів – актів первинного права. Як зазначає Л. М. Ентін, норми первинного права мають безумовний пріоритет щодо норм вторинного і значною мірою третинного (доповнюючого) права<sup>452</sup>. Усі інші джерела права повинні відповідати букві і духу установчих договорів, які забезпечують правову основу європейської інтеграції.

Держави-члени як суб'єкти нормотворення найвищого рівня в установчих договорах визначили основні принципи,

---

<sup>450</sup> Sources of European Union law. Summaries of EU Legislation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114534>. 21. (accessed 06.06.2020); Sources and scope of European Union law / Fact Sheets on the European Union. URL: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/6/sources-and-scope-of-european-union-law#>. (accessed 01.06.2020).

<sup>451</sup> Рим О. М. Система джерел трудового права Європейського Союзу // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2020. С. 159–163. (Серія: Юридичні Науки; т. 31 (70), ч. 1. № 2). С. 162.

<sup>452</sup> Европейское право: учебник для вузов / под общ. ред. д. ю. н., проф. Л. М. Энтина. Москва: НОРМА, 2000. С. 47.

на яких ґрунтується європейське право, встановили межі діяльності та фундаментальні правові концепції ЄС, надали повноваження та закріпили обмеження на владу європейських інституцій. Зокрема, договорами, відповідно до яких було започатковано євроінтеграцію, вважають Паризький договір (1951 р.) про створення Європейського об'єднання вугілля та сталі, Римські договори про створення Європейської економічної спільноти та про заснування Європейського співтовариства із атомної енергії (1957 р.), а також Маастрихтський договір про Європейський Союз (1992 р.). Названі акти вже на той час закріплювали певні поодинокі правила у сфері найманої праці.

Перша спроба держав Європи запровадити уніфіковану систему правового регулювання окремих суспільних відносин у галузях економіки держав-членів завершилася підписанням Договору про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі<sup>453</sup>. Традиційно, договір отримав назву за місцем його укладення та увійшов в історію як Паризький договір.

Хоча цей Договір був переважно зорієнтований на технічних аспектах регулювання сталеливарної та вуглевидобувної промисловості, все ж він закріплював низку правил щодо захисту прав працівників на промислових підприємствах, а намір покращити умови праці та підвищити рівень життя в державах-членах був зазначений серед цілей відповідного об'єднання (ст. 3). Крім цього, ст. 48 Договору закріплювала норму щодо можливостей найманих працівників заявити про свої інтереси компетентним органам та форм їхнього представлення.

Питанням оплати праці та переміщення працівників була присвячена самостійна глава VIII. Попри те, що у ст. 68 сказано, що норми договору не впливають на визначення принципів оплати праці та соціальних виплат в окремих країнах, все ж органам Європейського об'єднання вугілля та сталі надавалося право втручатися у разі констатації неприродно низького рівня оплати праці у вугільній та

---

<sup>453</sup> Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 18 квітня 1951 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_026](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_026) (дата звернення 01.06.2020).

сталеливарній промисловості. Так, ст. 68 Договору зобов'язувала роботодавців повідомляти Вищий керівний орган про будь-яке скорочення заробітної плати, що торкається всіх або більшості працівників підприємства.

Згідно зі ст. 69 цього Договору запровадження заходів щодо ліквідації обмежень за національною ознакою в питаннях зайнятості у вугільній і сталеливарній промисловості для працівників, які є громадянами держав-членів та кваліфікація яких підтверджена, є обов'язком держав-членів. Цією ж статтею прямо заборонялася будь-яка дискримінація щодо заробітної плати та умов праці працівників-мігрантів порівняно з громадянами країни-перебування.

Засновники Європейського об'єднання вугілля та сталі (Об'єднання) усвідомлювали, що перехід контролю у сфері важкої промисловості до наднаціональних органів неминуче спричинить значні перетворення, а саме реструктуризацію чи банкрутство багатьох підприємств та ліквідацію робочих місць. У цьому контексті їхньою метою було не збереження існуючої структури зайнятості, а адаптація робочої сили до економічних змін<sup>454</sup>. Прагнучи зменшити негативні наслідки, яких могли зазнати працівники підприємств відповідних галузей, на рівні Об'єднання, запроваджувалися заходи щодо сприяння перепідготовці та пошуку нової роботи в іншому секторі діяльності для тих, хто втрачає роботу. Ця мета значною мірою була досягнута шляхом надання фінансової допомоги для навчання та перепідготовки зацікавлених осіб. А у Договорі про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі було закріплено відповідні трудові та соціальні норми.

Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі був укладений на 50 років та 2002 р. припинив свою дію. Та все ж, попри вузьку сферу його дії, він заклав основу для наступного розвитку євроінтеграції та надав імпульс об'єднанню спільних зусиль та ресурсів і в інших галузях економіки та сферах суспільного життя<sup>455</sup>.

---

<sup>454</sup> Bercusson B. *European Labour Law*. London: Butterworths Publishers, 1996. P. 45.

<sup>455</sup> Ризаева А. Р. кзы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. С. 56.

Інша концепція регулювання трудових відносин була закладена в основу наступних установчих договорів. 25.03.1957 р. у Римі підписано два договори про створення Європейського співтовариства з атомної енергії<sup>456</sup> та Європейської економічної спільноти<sup>457</sup>. Договір про створення Європейського співтовариства з атомної енергії передбачав створення необхідних умов для формування та швидкого розвитку ядерної галузі. У контексті найманої праці він встановлював принцип вільного працевлаштування фахівців держав-членів Співтовариства, а питання соціальної політики зводилися до рангу загальних декларацій про підвищення рівня життя в державах-членах.

Сфера дії Договору про створення Європейської економічної спільноти була значно ширшою, адже інтеграція не обмежувалася певними галузями промисловості. Документ передбачав поступове запровадження спільного ринку між державами-членами та зближення національних економік. Європейське економічне співтовариство мало сприяти гармонійному економічному зростанню держав-членів та зміцненню контактів між ними, а також покращенню рівня життя громадян.

Автори Договору про ЄЕС не визнавали соціальні проблеми пріоритетними, а відносини найманої праці вважали сферою діяльності держав-членів. Свідченням цього є незначна кількість трудових норм, які внесені до Договору. Наведений підхід також простежується через аналіз ст.117 Договору про ЄЕС<sup>458</sup>. Згідно з її формулюванням, держави-члени визнавали необхідність покращити умови життя та праці працівників, одночасно вирівнюючи відповідні трудові стандарти, які повинні постійно зростати. Тож, відповідний розвиток мав стати

---

<sup>456</sup> Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 25 березня 1957 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_027](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_027) (дата звернення 07.06.2020).

<sup>457</sup> Договір про заснування Європейської економічної спільноти від 25 березня 1957 року URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017/ed19860217](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217) (дата звернення 07.06.2020).

<sup>458</sup> Treaty establishing the European Economic Community. URL: [https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_3\\_antlasmalar/1\\_3\\_1\\_kurucu\\_antlasmalar/1957\\_treaty\\_establishing\\_eec.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf) (accessed 10.06.2020).

результатом не лише функціонування спільного ринку, що сприяє гармонізації соціальних систем, а й процедур, передбачених Договором та наближенням національних законів, правил та інших адміністративних актів.

Зокрема, для реалізації ст. 117 Договору, Європейська Комісія заохочувала співпрацю між державами-членами ЄС та координувала їх дії щодо реалізації соціальної політики в таких сферах:

- зайнятість;
- трудове законодавство і умови праці;
- професійне навчання та підвищення кваліфікації;
- соціальне забезпечення;
- запобігання професійного травматизму і професійних захворювань;
- гігієна праці;
- право на професійні об'єднання і колективні переговори між роботодавцями і працівниками.

Однак на практиці соціально-трудові питання все ж вирішували національні органи, адже держави-учасниці не виявили бажання передати компетенцію щодо формування соціальної політики Співтовариству.

Відповідно до Договору про ЄЕС, наднаціональне регулювання соціально-трудових питань вважалося доцільним лише тією мірою, якою необхідно було усунути перешкоди для належного функціонування спільного ринку. Зокрема, практичне значення мало встановлення принципу вільного переміщення працівників, який розглядали як метод забезпечення найкращого розподілу робочої сили та створення одного ринку праці. Крім того, запроваджено принцип рівної оплати праці чоловіків та жінок, а також задекларовано обов'язок держав-членів зберегти наявну еквівалентність систем оплачуваних відпусток.

Хоча Договір про ЄЕС чітко визначив мету, а саме покращення умов життя і праці, у ньому нічого не сказано про способи та методи її досягнення. Попри відповідні декларації про наміри, насправді на той час Співтовариство не мало достатньої компетенції щодо ухвалення правових

актів у галузі трудового права<sup>459</sup>. Окрім того, Договір про ЄЕС вважають фундаментом європейського трудового права, адже ним було визначено межі правотворчої діяльності ЄЕС у сфері зайнятості та трудових відносин і встановлено норми щодо окремих аспектів найманої праці<sup>460</sup>. Зокрема, він зафіксував згоду держав-членів ЄС вживати заходи для покращення умов життя та праці працівників, сприяти гармонізації відповідного національного законодавства та виділяв соціальні питання, які мають першочергове значення для європейської інтеграції.

До первинного законодавства ЄС також належать договори, якими було внесено зміни до установчих договорів. Серед таких першим є Єдиний європейський акт, який 1986 р. істотно змінив Договір про ЄЕС, чим сприяв розвитку інтеграції Європейського Союзу в соціальній сфері. Зокрема, нововведення стосувалися необхідності підвищити стандарти безпеки праці та здоров'я працівників (ст. 118 а), а також розвитку на європейському рівні колективних переговорів та можливостей укладення угод між соціальними партнерами (ст. 118 б). Єдиний європейський акт спростив нормотворчу процедуру у сфері найманої праці, адже оновив механізм ухвалення та реалізації директив ЄС у сфері охорони праці та виробничої гігієни<sup>461</sup>.

Важливим досягненням Єдиного європейського акту стало розширення компетенції наднаціональних органів Європейських співтовариств у сфері зайнятості та наділення їх повноваженнями щодо сприяння зближенню позицій держав-членів та інституцій ЄС у соціальній сфері.

---

<sup>459</sup> Рим О. М. Правове регулювання трудових відносин в ЄС за Паризьким та Римськими договорами // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали IV Всеукраїнської за міжнародною участю науковопрактичної конференції (м. Полтава, 23–24 жовтня 2019 року): у 2-х ч. Полтава: Россава, 2019. Ч. 2. С. 120.

<sup>460</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 68.

<sup>461</sup> Єдиний європейський акт від 17.02.1986. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_028](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_028) (дата звернення 08.06.2020).



Наступним актом первинного законодавства ЄС є Маастрихтський договір від 07.02.1992 р.<sup>462</sup>. Згідно з преамбулою, цей договір повинен був стати початком нового етапу в процесі створення все тіснішого союзу між народами Європи, на якому рішення приймають максимально відкрито і на рівні, максимально наближеному до громадянина. Згідно з ним на базі Європейської економічної спільноти утворювався Європейський союз, завданням якого було сприяти гармонійному та збалансованому розвитку економічної діяльності, дотримуючись при цьому високих трудових та соціальних стандартів.

Зміни правового регулювання трудових відносин, які були запроваджені Маастрихтським договором, стали закономірним результатом інтернаціоналізації діяльності багатьох підприємств, модифікації структури зайнятості (все більше людей переходило з роботи в промисловість до сфери послуг, особливо в приватному секторі) та зростання ролі соціального діалогу<sup>463</sup>. Відтак, новими цілями євроспільноти було обрано необхідність гарантування високого рівня зайнятості та соціального захисту, підвищення рівня та якості життя, а також забезпечення соціальної згуртованості між державами-членами (ст. G, що змінює ст. 2 Договору про ЄЕС).

Маастрихтський договір запровадив фундаментальні якісні зміни у трудовому праві ЄС. Більшість норм права щодо регулювання трудових відносин були поміщені до Угоди про соціальну політику, яка стала додатком до Договору, та з огляду на це належить до первинного трудового права ЄС.

Найперше, за цим Договором, соціальну політику визнано елементом європейської інтеграції. Не менш важливим було розширення кола питань з трудового права, які могли тепер бути вирішені на наднаціональному рівні. Договором також додано повноваження комунітарним

---

<sup>462</sup> Договір про Європейський Союз від 7 лютого 1992 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029/ed19920207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19920207) (дата звернення 05.06.2020).

<sup>463</sup> Barnard C. EC employment law. Wiley Chancery, 1995. P. 62.

органам та оновлено процедури ухвалення нормативно-правових актів.

Водночас деякі відносини у сфері найманої праці були вилучені зі сфери компетенції Співтовариства. А саме питання оплати праці, право на об'єднання (тобто можливість утворення профспілок та організацій роботодавців), право на страйк та право на застосування локауту. Тож, згідно з Маастрихтським договором, формувалася сфера наднаціональних трудових стандартів, яка була вужчою, аніж сфера застосування національних систем окремих держав-членів.

Засадничою зміною за Договором про ЄС (1992 р.) стало санкціонування ролі соціальних партнерів на наднаціональному рівні. Нові повноваження представників працівників та роботодавців стосувалися створення та впровадження трудового законодавства Співтовариства. Соціальним партнерам була гарантована можливість брати участь у нормотворчому процесі, що здійснювала Європейська Комісія, шляхом гарантування права на консультації. Крім того, закріплено можливість укладення колективних трудових угод на рівні Союзу. Була також схвалена процедура імплементації директив через укладення колективних угод в окремих державах-членах. Таким способом, запроваджено абсолютно нову модель створення норм трудового законодавства ЄС, яка стала альтернативною нормотворчій діяльності європейських інституцій.

Немає сумнівів, що зі створенням Європейського Союзу відбулися значні зміни у сфері трудового права ЄС. Зокрема Маастрихтський договір заклав основу чинної моделі трудового права ЄС. А розширення предметної сфери трудового права, оновлення компетенцій європейських інституцій у відповідній галузі та визначення статусу соціальних партнерів вважаються найбільшими тогочасними досягненнями, адже проклали шлях для ухвалення директив у абсолютно нових сферах трудового права.

Зміни первинного права ЄС, які запроваджувались у 1997 р. Амстердамським договором, несуттєво вплинули на правове регулювання відносин зайнятості. Зокрема, у

преамбулі цього акту згадано Європейську соціальну хартію та Хартію ЄС про основні соціальні права працівників, що свідчить про усвідомлене зростання важливості вирішення соціальних питань на наднаціональному рівні. Крім цього, у ст. 2 Амстердамського договору досягнення високого рівня зайнятості та соціального захисту, а також запровадження рівності між чоловіками та жінками визнано завданнями євроспільноти.

Амстердамський договір наголошує, що суб'єктами, які відповідають за реалізацію соціальної політики, відтепер є держави-члени та Європейський Союз. Нагадаємо, що раніше первинне законодавство вимагало від держав-членів лише координації їхньої діяльності з Європейською Комісією для виконання соціальних завдань.

Окрім цього, Договір про ЄС у редакції 1997 р. визначає пріоритетні напрями розвитку трудового права. А саме сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці, гарантування належного соціального захисту, розширення діалогу між роботодавцями та працівниками, розвитку людських ресурсів, що допомагають підтримувати високий рівень зайнятості та боротися з маргіналізацією (ст. 136). З цією метою вкотре було реформовано механізм ухвалення рішень органами ЄС та процедуру їхнього виконання. Зокрема, замінена попередня версія ухвалення директив з питань трудового права, яка вимагала доведення безпосереднього впливу відповідного акту на функціонування спільного ринку. Відтепер же можна було діяти у соціальній сфері без посилення на економічний розвиток та спільний ринок, що підтверджує дієвість розширення відповідної компетенції Європейського Союзу.

Амстердамський договір також започаткував новий підхід щодо вирішення проблеми рівного ставлення у сфері зайнятості. Наприклад, ст. 13 уповноважує Союз вживати заходи у боротьбі з дискримінацією не лише за ознакою статі, але також за расовим або етнічним походженням, релігією чи вірою, інвалідністю, віком та сексуальною орієнтацією. А за ст. 141 кожній державі-членові належить забезпечувати застосування принципу однакової плати

працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу чи роботу, що має однакову вартість.

Головною проблемою у сфері соціальної політики, яка у 90-ті роки суттєво вплинула на всі держави-члени Європейського Союзу, було високе безробіття. Реакція на таку ситуацію знайшла відображення у ст. 3 Амстердамського договору, де одним із пріоритетів діяльності Співтовариства названо координацію політики зайнятості держав-членів шляхом впровадження спільної стратегії зайнятості. Правовому регулюванню цих питань присвячено розділ VIII «Зайнятість» Договору.

На початку XXI ст. Європейський Союз знову зазнав динамічних змін, що було пов'язано як із поглибленням інтеграційних процесів, так і з територіальним розширенням Союзу. Однак посилення співробітництва на наднаціональному рівні не принесло суттєвих змін у галузі трудового законодавства. А Ніццький договір, що у 2001 р. вніс зміни та доповнення до Договору про Європейський Союз, Договорів про заснування Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних із ними актів, став черговим актом первинного трудового права ЄС, який вкотре закріпив уже існуючу модель правового регулювання трудових відносин<sup>464</sup>.

Водночас, Ніццький договір все ж доповнив коло питань, які відносили до соціальної сфери, а ст. 137 Договору про ЄС, яка визначає межі діяльності ЄС у сфері трудових відносин була викладена по-новому. Зокрема, з 2001 р. Союз може підтримувати та доповнювати дії держав-членів у таких сферах:

- поліпшення виробничих умов, зокрема для забезпечення безпеки та захисту здоров'я працівників;
- умов праці;
- соціального забезпечення та соціального захисту робітників;
- захисту робітників при звільненні;

---

<sup>464</sup> Рим О. М. Установчі договори як джерела трудового права ЄС // Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 11-12 жовтня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 26.

- 
- інформування та консультування робітників;
  - представництва та колективного захисту інтересів робітників і роботодавців, включаючи їх право на спільне прийняття рішень;
  - умов працевлаштування громадян третіх країн, які на законній підставі проживають на території Співтовариства;
  - інтеграції осіб, вилучених з ринку праці;
  - рівності між чоловіком і жінкою стосовно можливостей на ринку праці та поводження на роботі;
  - боротьби з порушеннями соціальних прав;
  - модернізації системи соціального захисту.

Останнім та нині чинним договором, який змінив установчі договори, є Лісабонський договір. Він був підписаний 13.12.2007 р. на саміті ЄС, що відбувся в Португалії. Попри те, що його часто називають «договором реформування»<sup>465</sup>, за офіційною версією це Лісабонський договір про внесення змін до Договору про Європейський Союз та Договору про утворення Європейського співтовариства<sup>466</sup>. Після внесення змін до Договору про ЄС його назва не змінилася, а от Договір про заснування Європейського співтовариства з 2007 р. називають Договором про функціонування Європейського Союзу.

У преамбулі Договору про ЄС у редакції Лісабонського договору підтверджено, що держави-члени і сам Союз сприятимуть не тільки економічному, але і соціальному прогресу. У ст. 3 наголошено, що Союз бореться проти соціального вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, рівність жінок і чоловіків, зв'язок між поколіннями, захист прав дитини. Дотримуватися принципу рівності своїх громадян ЄС повинен у всіх своїх діях, як це передбачено ст. 9 Договору про ЄС (2007 р.).

---

<sup>465</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 71.

<sup>466</sup> Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 OJ C 306, 17.12.2007, p. 1-271 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT> (accessed 08.06.2020).

Важливі новели вводить ст. 6 Договору про ЄС (2007 р.). Згідно з нею Союз визнає права, свободи та принципи, закладені в Хартії основоположних прав Європейського Союзу, що наділена тепер однаковою з установчими договорами юридичною силою. Крім цього, задекларовано, що Союз приєднується до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. А основоположні права, що гарантовані нею і які впливають з конституційних традицій, спільних для держав-членів, є загальними принципами права Союзу.

Договір про функціонування ЄС визначає напрями здійснення політики зайнятості (розділ IX «Зайнятість»), правила регулювання трудових відносин (розділ X «Соціальна політика»), а також правовий статус Європейського соціального фонду, метою якого є сприяння формуванню всередині ЄС сприятливих умов для працевлаштування працівників, полегшення адаптації працівників до розвитку виробничих систем, підвищення їх географічної і професійної мобільності (розділ XI «Європейський соціальний фонд»).

Безпосередній стосунок щодо зайнятості та трудових відносин мають чимало положень ДФЄС. А саме ст. 8 передбачено, що у своїй діяльності Союз спрямовується на усунення нерівностей та сприяння рівності жінок і чоловіків. Стаття 10 ДФЄС доповнює це твердження та передбачає, що під час визначення та реалізації політики і дій, Союз спрямовується на боротьбу проти дискримінації на підставі статі, расового або етнічного походження, релігії або віри, фізичної або психічної недієздатності, віку або сексуальної орієнтації. Статтею 18 ДФЄС заборонено будь-яку дискримінацію на підставі національної належності. Крім цього, згідно з ст. 45 ДФЄС свобода руху працівників передбачає скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й працевлаштування. А ст. 157 вимагає, щоб кожна держава-член забезпечувала застосування принципу рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість.

---

Згідно з ст. 153 на рівні Європейського Союзу забезпечується вирішення таких питань:

- покращення робочого середовища з метою захисту здоров'я та безпеки працівників;
- умови праці;
- соціальне забезпечення та соціальний захист працівників;
- захист працівників після закінчення трудового договору;
- інформування та консультування працівників;
- представництво та колективний захист інтересів працівників і роботодавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні;
- умови працевлаштування громадян третіх країн, які на законних підставах проживають на території Союзу;
- інтеграція осіб, вилучених із ринку праці;
- рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі;
- боротьба проти соціального вилучення;
- модернізація систем соціального захисту.

Окрім цього, ст. 153 ДФЄС передбачає окремі аспекти процедури ухвалення правових актів щодо регулювання трудових відносин. Зокрема, стосовно певних питань рішення ухвалюють кваліфікованою більшістю голосів у Раді та за згодою Європейського парламенту, інші ж можуть вирішуватись одностайно Радою після консультації з Європейським Парламентом, Комітетом регіонів та Економічно-соціальним комітетом.

Новою нормою, введеною Лісабонським договором, стала ст. 152 Договору про функціонування ЄС, яка присвячена питанням соціального партнерства. Згідно з нею, ЄС заохочує та підтримує діалог між соціальними партнерами і вперше закріплюється юридична основа для проведення тристоронніх соціальних самітів з питань зростання та зайнятості.

Повноваження органів ЄС щодо нормотворення у сфері трудового права та механізми їхньої реалізації визначені ст. 46 Договору про функціонування Європейського Союзу. У ній, зокрема, йдеться про ухвалення директив та розробку регламентів, що встановлюють заходи, необхідні для

---

втілення в життя свободи руху працівників, як визначено в ст. 45. До таких заходів віднесено:

- забезпечення тісної співпраці між національними службами зайнятості;
- скасування тих адміністративних процедур та практик щодо права доступу до існуючих робочих місць, які випливають з національного законодавства або з угод між державами-членами, укладених раніше та збереження яких може бути перешкодою лібералізації руху працівників;
- скасування всіх кваліфікаційних умов та інших обмежень, які передбачені або національним законодавством, або угодами між державами-членами, укладеними раніше, що запроваджують для працівників інших держав-членів умови вільного вибору місця праці, відмінні від умов для працівників відповідної держави;
- створення належних механізмів, що узгоджують пропозиції та запити щодо працевлаштування та сприяють досягненню балансу пропозицій та попиту на ринку зайнятості так, щоб уникнути серйозної загрози рівневі життя та рівневі зайнятості в різних регіонах та галузях промисловості.

Складовою, але структурно відокремленою частиною установчих документів постають додані до них протоколи. Ці джерела доповнюють і уточнюють статті установчих договорів правилами спеціального, організаційного або перехідного характеру. Наприклад, Протокол № 2 про застосування принципів субсидіарності та пропорційності, Протокол № 26 про послуги загального інтересу, Протокол № 28 про економічне, соціальне та територіальне єднання, Протокол № 30 про застосування Хартії основоположних прав Європейського Союзу до Польщі та Об'єднаного Королівства.

Отже, можемо зазначити, що джерелами первинного трудового права ЄС сьогодні є установчі договори, договори про внесення змін до установчих актів, а також протоколи та інші додатки до цих договорів, що мають багатосторонній характер, та роз'яснюють чи навіть трактують



норми установчого договору. Ці правові акти встановлюють розподіл компетенції між ЄС та державами-членами, описують повноваження європейських інституцій, а також визначають правову базу, в межах якої інституції ЄС повинні працювати над реалізацією соціальної політики. Властиво сукупність цих актів навіть називають «конституційним правом ЄС», тобто право з якого формується Європейський Союз, а не право, що створене Союзом<sup>467</sup>.

Важливо зауважити, що установчі договори ЄС діють безпосередньо та не потребують ухвалення додаткових актів. У своєму висновку № 1/91 від 14.12.1991 р. Суд ЄС називає їх конституційною хартією Співтовариства<sup>468</sup>. А специфіка первинних норм ЄС полягає у тому, що вони представляють собою «самовиконуваний закон», який є обов'язковим для держав-членів ЄС<sup>469</sup>.

### 3.3. Хартія основоположних прав ЄС

З ухваленням Лісабонського договору 13.12.2007 р. та набуттям ним чинності 01.12.2009 р, однакову з установчими договорами юридичну силу було надано Хартії основоположних прав ЄС<sup>470</sup>. Відтепер Європейський Союз, на переконання багатьох учених, отримав свого роду «Біль про права»<sup>471</sup>. З того часу Хартія, як частина первинного права ЄС, вважається одним із центральних джерел, що

---

<sup>467</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 9.

<sup>468</sup> Opinion of the Court of 14 December 1991. Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the Treaty – Draft agreement between the Community, on the one hand, and the countries of the European Free Trade Association, on the other, relating to the creation of the European Economic Area. Opinion 1/91. European Court Reports 1991 I-06079. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CV0001> (accessed 07.06.2020).

<sup>469</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 74.

<sup>470</sup> Charter of Fundamental Rights of the European Union // OJ C 326, 26.10.2012. P. 391-407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (accessed 02.06.2020).

<sup>471</sup> Шишкова Н. Хартія основних прав ЕС и вопросы судебной защиты / Н. Шишкова // Адвокат. 2012. № 11. С. 6; Lenaerts K. Speech of the President of the Court of Justice of the European Union, opening of the judicial year, 26 January 2018. In Annual report 2018 – European Court of Human Rights. 190 p. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Annual\\_report\\_2018\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Annual_report_2018_ENG.pdf) (accessed 08.06.2020).

регулюють трудові права в ЄС. Відтак, ці права захищені як відповідно до Хартії, так і загальних принципів права ЄС, які продовжують застосовуватися<sup>472</sup>.

Хартія основоположних прав ЄС об'єднує правове забезпечення особистих, громадянських, політичних, економічних та соціальних прав. При цьому важливо пам'ятати, що основні трудові та соціальні стандарти все ж опосередковуються економічним та політичним контекстом. Їхній зміст модифікується разом зі зміною економічних та політичних обставин, а розвиток можливий лише у разі політичної зацікавленості у їхньому ефективному застосуванні. Та все ж ухвалення цього акту розширило можливості судового захисту прав громадян у ЄС<sup>473</sup>.

Попри той факт, що Хартія заснована на положеннях Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, практиці Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини й інших європейських та міжнародних інструментах, така вважалася новаторським правовим актом. Наприклад, вона розширила перелік ознак, за якими заборонена дискримінація. Новими ознаками стали інвалідність, вік та сексуальна орієнтація.

Структурна побудова Хартії також демонструє якісно новий підхід щодо суті та значення основоположних прав. А саме, в основі класифікації основоположних прав перебувають цінності, на захист яких вони спрямовані. До таких, зокрема, належать людська гідність, свобода особи, рівність та солідарність. Комплекс основоположних прав поділено на кілька категорій. Серед них особисті права і свободи, політичні права і свободи, економічні, соціальні та культурні права, а також основні обов'язки.

Положення Хартії основоположних прав ЄС визначають основу правового забезпечення трудових прав на рівні Союзу. Найперше варто назвати ст. 5, згідно з якою заборонена примусова чи обов'язкова праця. Формулювання

---

<sup>472</sup> Cuyvers A. *General Principles of EU Law. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects*, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 217–228. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

<sup>473</sup> Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту // Університетські наукові записки. 2012. № 3. С. 247.

відповідної заборони точно відповідає правилу, яке закріплене у Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (ст. 4). Тож, розуміння «примусової чи обов'язкової» праці за Хартією та Конвенцією мало б бути однаковим, а разом повинні визнаватися конвенційні положення, що ж не вважати забороненою роботою з примусу. Оскільки відповідні випадки у Хартії не наведено, то застосування частини 3 ст. 4 Конвенції є релевантним. Зокрема, у частині 3 ст. 4 Конвенції, яка називає випадки, що не вважаються примусовою працею, йдеться про будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; будь-яку службу військового характеру або – у випадку, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, – службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; будь-яку службу, що вимагається у випадку надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків. Тож, наведені конвенційні формулювання можуть бути використані для цілей ст. 5 Хартії основоположних прав ЄС, адже значення та сфера їхнього застосування є однаковими<sup>474</sup>.

Окремих аспектів регулювання відносин найманої праці стосується ст. 8 Хартії, яка закріплює право кожного на захист персональних даних. Розвиток нових технологій посилює стурбованість втручання у приватне життя особи, особливо у трудових відносинах. Відтак, закономірно, що право на приватність на роботі отримало наднаціональний рівень правового забезпечення.

Право працювати та право провадити професійну діяльність, яку особа вільно обрала чи на яку надала добровільно згоду, були зараховані до фундаментальних прав ЄС ст. 15 Хартії, яка поширюється як на найманих працівників, так і на самозайнятих осіб. Звертаємо увагу, що у назві ст. 15

---

<sup>474</sup> Explanations relating to the Charter of Fundamental Rights // OJ C 303, 14.12.2007. P. 17–35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32007X1214%2801%29> (accessed 02.06.2020).

йдеться про «Свободу вибору професійної діяльності та право працювати» (*Freedom to choose an occupation and right to engage in work*). При цьому формулювання «право працювати» (*the right to engage in work*) обране як компромісне з-посеред пропонування розробниками Хартії поняття «свобода працевлаштування» (*freedom to enter into work*) та «право на працю» (*right to work*)<sup>475</sup>.

Відсутність чіткості у визначенні «права працювати» європейські науковці компенсують вузьким та широким трактуванням цього поняття. Зокрема, у вузькому значенні його розуміють як можливості доступу до ринку праці. Широке ж тлумачення права працювати стосується політичних зобов'язань держав-членів сприяти стабільній зайнятості та залученню до праці. Наприклад, нормативне вилучення окремих категорій працівників з ринку праці вважається неприпустимими діями з боку держави-члена. Відповідне трактування також може бути використане для посилення правової основи зобов'язань Європейського Союзу у сфері зайнятості<sup>476</sup>.

Право займатися вільно обраною професійною діяльністю своєю чергою охоплює працю за наймом та самозайнятність, можливість припинити виконання трудових обов'язків чи узагалі не працювати, гарантії заборони односторонньої зміни трудового договору та запобігання зловживань з боку роботодавця, який потребує виконання повторюваної роботи і тому може нечесно намагатися продовжити взаємодію з працівником.

Окрім цього, ст. 15 гарантує кожному громадянину Союзу можливість вільно шукати роботу, працювати, реалізовувати право на заснування та надавати послуги в будь-якій державі-члені. Отже, проголошуючи свободу праці, ЄС гарантує, що кожен громадянин ЄС може шукати роботу в іншій державі-члені на тих самих умовах, що і мешканці відповідної держави, тобто вибрати будь-яку

---

<sup>475</sup> Vigneau C. Freedom to choose an occupation and right to engage in work (Article 15) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. P. 29.

<sup>476</sup> Vigneau C. Freedom to choose an occupation and right to engage in work (Article 15) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. P. 30.

роботу на території країн, які є частиною ЄС<sup>477</sup>. А громадяни третіх країн, які мають дозвіл працювати на території держав-членів, отримали право на умови праці, еквівалентні тим, що мають громадяни Союзу.

Розділ III Хартії під назвою «Рівність» вказує на те, що просте визнання загального принципу рівності усіх перед законом (ст. 20) є недостатнім для досягнення його мети без додаткового закріплення заборони дискримінації (ст. 21) та гарантування рівності між чоловіками та жінками (ст. 23). При цьому Хартія забороняє будь-яку дискримінацію, незалежно від того чи така є прямою або прихованою, виражається через дії чи бездіяльність, стосується індивідуально особи або колективу. Та все ж певні винятки зі загальної заборони дискримінації допускаються. Йдеться, зокрема, про законні вимоги щодо професійної кваліфікації, державної безпеки та захисту самого працівника.

У контексті трудового права відповідна заборона охоплює захист працівника як фізичної особи-індивіда, так і як члена колективу найманих працівників. Закріплення відповідних норм у сфері найманої праці мають важливе значення, адже диференціація правового регулювання трудових відносин є нормальним, допустимим та навіть бажаним явищем.

Про право працівників на захист від необґрунтованого звільнення йдеться у ст. 30 Хартії. Визнання на наднаціональному рівні відповідного права свідчить про те, що чесні умови працевлаштування та зайнятості повинні бути враховані у правовому регулюванні, яке спрямоване на гарантування гнучкості роботодавців як учасників ринку. Гарантії, що передбачені ст. 30 не поширюються на працівників, які поєднують роботу з виконанням сімейних обов'язків, адже захист їхніх прав у разі необґрунтованого звільнення забезпечується спеціальним законодавством ЄС про недискримінацію та захист сімейного і професійного життя.

---

<sup>477</sup> Inshyn M., Moskalenko O. Ensuring freedom of labor in Ukraine in the context of labor emigration // *Baltic Journal of Law & Politics*. 2018. 11:2. P. 1–31. URL: <https://content.sciendo.com/view/journals/bjlp/bjlpoverview.xml> DOI: 10.2478/bjlp-2018-0009 (accessed 09.06.2020).

---

Очікувати на захист за ст. 30 Хартії працівники можуть саме у разі необґрунтованого звільнення. Тому роботодавцю недостатньо стверджувати, що національний закон передбачає вимогу про те, що звільнення може відбуватися, коли наявні справедливі причини, що обумовлюють припинення роботи. Звільнення повинно відповідати не лише матеріальним, але і процедурним нормам щодо припинення трудового договору. Зокрема, йдеться про право працівника бути почутим та індивідуально консультуватись із роботодавцем щодо звільнення, рівно ж як і право на отримання інформації про причини звільнення та консультації щодо наслідків припинення трудових договорів на колективному рівні як про елементи процедури, дотримання якої є необхідним для забезпечення належного захисту за ст. 30 Хартії.

Право на захист від необґрунтованого звільнення також передбачає запобіжні заходи з метою запобігання звільненню та компенсаційні заходи, щоб полегшити працівнику наслідки втрати роботи. Реалізації усіх цих захисних заходів роботодавцем на практиці має на меті забезпечення обґрунтованого звільнення працівника<sup>478</sup>.

Питанням забезпечення чесних та справедливих умов праці присвячена ст. 31. Відповідно до її положень, кожен працівник має право на здорові, безпечні та гідні умови праці, які, серед іншого, повинні встановлювати максимальну кількість робочих годин, мінімальну норму щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічну оплачувану відпустку. Відповідне формулювання фактично доповнює норму ст. 1 Хартії, за якою людська гідність вважається непорушною, шанується та захищається. Тож, гарантуючи чесні та справедливі умови праці, Хартія охоплює усі умови праці, які можуть вплинути на людську гідність.

Окремою статтею Хартії заборонена дитяча праця. Зокрема, ст. 32 встановлює, що мінімальний вік прийняття на роботу не може бути меншим ніж мінімальний вік закінчення обов'язкової школи без шкоди більш

---

<sup>478</sup> Bruun N. Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. P. 66.

сприятливим правилам щодо молоді та з урахуванням можливих відступів від цього загального правила в обмежених сферах. Молоді, яка була допущена до виконання роботи, повинні гарантуватись умови праці, що відповідають віку працівників. Окрім цього, молоді люди, які працюють, повинні бути захищені від економічної експлуатації та будь-якої роботи, що може зашкодити їхній безпеці, здоров'ю, фізичному, психічному, моральному або соціальному розвитку чи завадити їхній освіті.

Аналізуючи правове регулювання трудових відносин, відповідно до Хартії, не можна не відзначити ст. 29, що закріпила право на доступ до служб працевлаштування. Так само як і ст. 33, яка встановлює, що з метою збалансованого поєднання сімейного та професійного життя кожен має право на захист від звільнення з причин, пов'язаних із вагітністю та пологами, право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами та на відпустку по догляду за дитиною після народження або усиновлення дитини. Доповнює відповідні гарантії ст. 34, норми якої спрямовані на соціальне забезпечення у таких випадках, як вагітність та пологи, хвороба, виробнича травма, перебування на утриманні або старість та в разі втрати роботи.

Окрім індивідуальних трудових прав, які охарактеризовано вище, Хартія основоположних прав ЄС також забезпечує колективні трудові права. До таких належать право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання на всіх рівнях, а саме в справах політичних, громадських та профспілкових, включаючи право кожного створювати професійні спілки та приєднуватися до них заради захисту своїх інтересів (ст. 12), право працівників на інформацію та консультацію на підприємстві (ст. 27) та право на колективне ведення переговорів і колективні дії (ст. 28).

Щоправда, певна хаотичність та неструктурованість вибору трудових прав, що закріплені у Хартії, не дозволяє охарактеризувати цей акт як цілісний комплекс трудових прав. Тим паче, відсутність чіткості та певна розмитість вираження окремих основоположних прав зумовлюють зменшення їхньої важливості у сфері найманої праці. Водночас, наведене не перешкоджає визнанню Хартії

основоположних прав Європейського Союзу найбільш розробленим та всеосяжним юридично обов'язковим інструментом захисту прав людини в соціальній сфері ЄС<sup>479</sup>. Зрештою, вона внесла основні права профспілок, соціальні та трудові стандарти до політичного порядку денного ЄС<sup>480</sup>. Тож, відповідний правовий акт набуває все більшого значення і є першим інструментом, який охоплює як громадянські, так і політичні права, з одного боку, і соціальні права, з іншого. Попри той факт, що чимало основоположних прав були сформульовані Судом ЄС задовго до її ухвалення, їхнє наступне закріплення у Хартії лише додало їм вартісного значення та цінності.

Закріплені Хартією основоположні права часто використовують для тлумачення інших правових актів ЄС. Наприклад, з 2009 р. (часу набрання Хартією обов'язкової сили), кількість справ, які розглядав Суд Європейського Союзу, та, які пов'язані з тлумаченням основоположних прав, значно зростає та продовжує зростати. Зокрема, в кожній десятій справі, яка виноситься на розгляд Суду ЄС, Хартія чітко згадується<sup>481</sup>. Це, безумовно, свідчить про те, що відповідні норми і надалі будуть скеровувати процес розвитку права ЄС.

Прагнучи до якомога ефективнішої імплементації Хартії основоположних прав ЄС, Європейська Комісія 19.10.2010 р. ухвалила відповідну Стратегію дій, що відіграла важливу роль у створенні умов для забезпечення дотримання основоположних прав<sup>482</sup>. Згідно з цим документом максимальну ефективність основоположних прав визнано метою політики Європейської Комісії. А також

---

<sup>479</sup> Dorssemont F., Lörcher K., Clauwaert S., Schmitt M. *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. Hart Publishing. 2019. April 4. P. 1.

<sup>480</sup> Bercusson B. *Conclusions in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI)*. Brussels, 2002. P. 91.

<sup>481</sup> Lenaerts K. *Speech of the President of the Court of Justice of the European Union, opening of the judicial year, 26 January 2018*. In *Annual report 2018 – European Court of Human Rights*. 190 p. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Annual\\_report\\_2018\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Annual_report_2018_ENG.pdf) (accessed 08.06.2020).

<sup>482</sup> Шишкова Н. *Хартія основних прав Європейського Союзу и проблемы ее применения // Пам'яті професора Павла Петровича Заворотька. Актуальні проблеми правової науки: зб. статей / за заг. ред. Н. П. Шишкової. – Київ: Прецедент, 2014. С. 188.*



у Стратегії ефективної імплементації Європейським Союзом Хартії основоположних прав ЄС наголошено, що Хартія не є текстом, що викладає абстрактні цінності, це інструмент, який дозволяє людям користуватися правами, закріпленими в ній, коли вони опиняються в ситуації, що регулюється законодавством Союзу<sup>483</sup>.

Попри те, що сфера застосування Хартії, з одного боку, потенційно дуже широка, а більшість визнаних нею прав надано усім людям незалежно від національності та статусу, все ж ст. 51 обмежує її застосування. Зокрема, правила Хартії адресовано всім установам, органам, службам та агенціям Союзу з належним дотриманням принципу субсидіарності та державам-членам, лише коли вони застосовують законодавство Союзу. Хартія не розширює сферу використання наднаціонального права поза межі повноважень Союзу, рівно ж як і не надає Союзові нових повноважень і не покладає нових завдань, не змінює повноважень та завдань, визначених в установчих договорах<sup>484</sup>.

Хартію застосовують у такому обмеженому контексті з тієї причини, що сам ЄС фактично не має власного адміністративного апарату, за допомогою якого він міг би реалізовувати право Спільноти в державах-членах. Натомість, застосування права ЄС здійснюється силами самих держав-членів. Тому Хартія не діє у сферах, у яких держави-члени не делегували Європейському Союзу свої повноваження<sup>485</sup>.

Питання сфери дії Хартії тісно пов'язане зі з'ясуванням місця та ролі Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод у системі джерел трудового права ЄС. Цікаво, що дискусії про участь Союзу у цьому міжна-

---

<sup>483</sup> Communication from the Commission Strategy for the effective implementation of the Charter of Fundamental Rights by the European Union /\* COM/2010/0573 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0573> (accessed 08.06.2020)

<sup>484</sup> Рим О. М. Місце Хартії основоположних прав Європейського Союзу у системі джерел трудового права ЄС // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Масаков, 2019. С. 76.

<sup>485</sup> Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург: Видавничий дім Європейського Союзу, 2011 р.; Українське видання: ТОВ «К.І.С.», 2013. С. 165. doi:10.2811/11978.

родному договору тривають стільки ж, скільки функціонує сам Союз<sup>486</sup>. У 1979 р. Європейська Комісія проголосила, що приєднання Союзу до Конвенції є бажаним та жодних нездоланих труднощів на цьому шляху не існує<sup>487</sup>. З того часу обговорення процесу приєднання як у політичній, так і правовій площині отримало новий поштовх<sup>488</sup>.

Першим підсумком цього процесу став висновок Суду ЄС 2/94 від 28.03.1996 р., згідно з яким Співтовариство, за чинним на той час законодавством, не мало компетенції приєднуватися до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (ЄКПЛ)<sup>489</sup>. Тож, відповідне приєднання могло б відбутися лише у разі зміни правової основи Союзу, що на той час не видавалося можливим через низку причин політичного характеру. Зважаючи на це, ЄС обрав інший шлях, який мав би означати фактичну заміну завдання приєднання до ЄКПЛ створенням автономної і альтернативної системи захисту прав людини. Формування такої розпочалось у 1999 р., коли на саміті у м. Кельн Європейська рада ухвалила рішення щодо підготовки Хартії основоположних прав ЄС<sup>490</sup>.

Загалом таке рішення отримало підтримку та позитивні відгуки наукової спільноти, хоч окремі правники і застерігали щодо небезпеки створення альтернативної європейської системи захисту прав людини та основоположних свобод, яка б могла конкурувати зі системою захисту прав, створеною Конвенцією. На їхню думку, подальший стрімкий розвиток

---

<sup>486</sup> Craig P. EU Accession to the ECHR: Competence, Procedure and Substance (2013). Articles by Maurer Faculty. Paper 2124. P. 1150. URL: <http://www.repository.law.indiana.edu/facpub/2124> (accessed 06.06.2020)

<sup>487</sup> Memorandum on the accession of the European Communities to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. COM (79) 210 final, 2 May 1979 // Bulletin of the European Communities, Supplement 2/79. P. 5. URL: <http://aei.pitt.edu/6356/4/6356.pdf> (accessed 07.06.2020).

<sup>488</sup> Алисиевич Е., Кислицына Н. Присоединение Европейского Союза к Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950): проблемы практической реализации // Украинський часопис міжнародного права. 2012. № 1. С.55–62.

<sup>489</sup> Opinion of the Court of 28 March 1996. Accession by the Community to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Opinion 2/94. ECLI:EU:C:1996:140.

<sup>490</sup> Сердюк О. В. Перешкоди приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод: Висновок Суду ЄС 2/13 від 18.12.2014 р. Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. з матеріалами І Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 49.

системи захисту прав людини в ЄС імовірно зруйнував би цілісність вже існуючої в Європі системи захисту прав людини, яка творилася тривалий період часу і мала власні напрацьовані стандарти<sup>491</sup>. Прихильники участі Союзу у Конвенції також наголошували, що незаперечним позитивним результатом приєднання стане диверсифікація можливостей захисту прав людини, в тому числі і права на працю<sup>492</sup>.

Перемінний політичний вітер повернув на порядок денний питання приєднання ЄС до Конвенції у межах процесу розроблення та ухвалення Лісабонського договору. Відповідно до п. 2 ст. 6 Договору про ЄС Союз приєднується до Конвенції, а основоположні права, що гарантуються Конвенцією про захист прав людини й основоположних свобод і які випливають з конституційних традицій, спільних для держав-членів, є загальними принципами права Союзу<sup>493</sup>. Механізм такого приєднання описаний у Протоколі № 8, що доданий до Договору про ЄС, та передбачає укладення самостійної угоди про приєднання. Обраний спосіб приєднання засвідчує становлення інноваційної міжнародно-правової форми співробітництва між ЄС та РЄ<sup>494</sup>, а також появу нових механізмів міжнародно-правового регулювання<sup>495</sup>.

---

<sup>491</sup> Подіванова О. М. Особливості приєднання Європейського Союзу до Європейської конвенції щодо захисту прав людини і основоположних свобод 1950 року // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2014. № 1. С. 220–224. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt\\_2014\\_1\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/uazt_2014_1_33) (дата звернення 07.06.2020); Craig P. EU Accession to the ECHR: Competence, Procedure and Substance (2013). Articles by Maurer Faculty. Paper 2124. P. 1115–1150. URL: <http://www.repository.law.indiana.edu/facpub/2124> (accessed 06.06.2020).

<sup>492</sup> Яцкевич І. І. Гарантування права на працю Хартією основних прав Європейського Союзу // Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів (Pravna veda a prax: vyzvy modernych europських integrasnych procesov: Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie (Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, Bratislava, 27–28 Novembra 2015 r.). Bratislava: Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, 2015. P. 165.

<sup>493</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>494</sup> Кузьма В. Ю. Міжнародно-правові аспекти співробітництва Ради Європи з Європейським Союзом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.11 – міжнародне право / [Національний університет «Одеська юридична академія»]. Одеса, 2018. С. 5.

<sup>495</sup> Муравьев В. И. Реализация норм права Европейского Союза во внутренних правовых порядках государств-членов // Международное право как основа современного миропорядка. Liber Amicorum к 75-летию проф. В. Н. Денисова: монография / под ред. А. Я. Мельника, С. А. Мельник, Т. Р. Короткого. Киев; Одесса: Фенікс, 2012. С. 311.

Умови відповідної угоди повинні насамперед спрямовуватися на збереження специфічних особливостей права ЄС та всього Союзу, а також на забезпечення того, що приєднання до Конвенції не вплине на повноваження Союзу або його установ<sup>496</sup>.

Зі свого боку, Рада Європи, доповнивши Конвенцію Протоколом № 14 (набув чинності 01.06.2010 р.), уможливила участь у ній Європейського Союзу.

Отже, можна ствердити, що приєднання ЄС до Конвенції за Лісабонським договором є номінальним. Відповідні норми Договору про ЄС виражають декларацію про наміри та фактично резервують можливість для майбутнього приєднання<sup>497</sup>.

Як і першого разу руйнівником задумів щодо приєднання став Суд ЄС. 18.12.2014 р. ним було постановлено висновок № 2/13 про несумісність проекту Угоди про приєднання ЄС до ЄКПЛ із законодавством ЄС<sup>498</sup>. І це попри обов'язок, що передбачений ч. 2 ст. 6 Договору про Європейський Союз. Суд ЄС повторно констатував відсутність правової основи для приєднання Союзу до ЄКПЛ. Зокрема, у висновку звернуто увагу, що таке приєднання, як і будь-який інший міжнародний договір, укладений ЄС, буде обов'язковим для інститутів ЄС та його держав-членів, і становитиме невід'ємну частину права ЄС. Своєю чергою це передбачає впровадження механізму зовнішнього контролю з метою забезпечення дотримання прав і свобод, передбачених ЄКПЛ. Тож, ЄС та його інститути будуть підпорядковуватись інституціям зовнішнього контролю, зокрема і ЄСПЛ. Окрім цього, практика ЄСПЛ стала б обов'язковою для Суду ЄС.

---

<sup>496</sup> Комарова Т. В. Практика Суду Європейського Союзу щодо приєднання ЄС до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 138.

<sup>497</sup> Рим О. М. До питання про приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод // Основні права людини: розуміння та виклики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 10 грудня 2019 року / ред. кол. Гриценко І. С., Мельник Р. С. та ін. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 143.

<sup>498</sup> Opinion of the Court (Full Court) of 18 December 2014. Opinion pursuant to Article 218(11) TFEU. Case Opinion 2/13. ECLI:EU:C:2014:2454.

На переконання Суду ЄС, обов'язковість тлумачень права Європейського суду з прав людини для Суду ЄС мала б компенсуватись обов'язковістю інтерпретацій права Судом ЄС для ЄСПЛ. Одностороння обов'язковість є неприйнятною. У висновку № 2/13 також наведено ряд інших суттєвих перешкод для приєднання ЄС до ЄКПЛ<sup>499</sup>.

Ухвалюючи цей висновок, Суд ЄС вкотре став на захист правопорядку ЄС, наголошуючи важливість його автономії. Адже, попри численні переваги у сфері реалізації та захисту основоположних прав та свобод від приєднання ЄС до Конвенції, неминуче були б установлені механізми, так би мовити, загальноєвропейського контролю над самим Судом ЄС. А це своєю чергою актуалізує питання ймовірної конкуренції компетенцій та запобігання правовим колізіям, включно з неоднаковим тлумаченням норм у сфері забезпечення та захисту прав людини судовими органами ЄС та Ради Європи, а також поступове формування на основі функціонуючих у них систем захисту прав людини, що вирізняються гнучким і динамічним характером, загальноєвропейської системи захисту прав людини<sup>500</sup>. Окремі науковці вважають, що це сприяло б розвитку системи захисту прав людини і громадянина на рівні ЄС, та надало б їй завершеного вигляду<sup>501</sup>.

Відсутність остаточного та офіційно завершеного приєднання ЄС до Конвенції, все ж не перешкоджає Суду ЄС використовувати її у своїй практиці як складову права ЄС, а не лише як інструмент для визначення загальних принципів права<sup>502</sup>. Власне, рішенням у справі *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the*

---

<sup>499</sup> Сердюк О. В. Перешкоди приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод: Висновок Суду ЄС 2/13 від 18.12.2014 р. Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами І Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 47.

<sup>500</sup> Фалалєєва А. Г. Приєднання Європейського Союзу до Конвенції з прав людини: правова позиція Суду // Судова апеляція. 2017. № 3. С. 152.

<sup>501</sup> Арнольд Р. Юридичні наслідки приєднання Європейського Союзу до Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Вісник Конституційного Суду України. 2012. № 4. С. 68.

<sup>502</sup> Фалалєєва А. Г. Сучасна модель захисту основоположних прав у Європейському Союзі // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2018. № 5. С. 69–76. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/> (дата звернення 07.06.2020).

*European Communities*<sup>503</sup> Суд ЄС започаткував звернення до Конвенції 1950, рішенням у справі *Roland Rutili v Ministre de l'intérieur*<sup>504</sup> – до її конкретних положень, а у рішенні у справі *P v S and Cornwall County Council*<sup>505</sup> вперше прямо послався на практику ЄСПЛ<sup>506</sup>.

Посилання у судовій практиці<sup>507</sup> на Конвенцію зумовило переосмислення її місця та ролі у праві ЄС, а згодом спричинило визнання Європейським судом з прав людини у рамках розгляду справи *Bosphorus Hava Yollari Turizm Ve Ticaret Anonim Sirketi v. Ireland (no. 45036/98; 30 June 2005)*<sup>508</sup> системи захисту прав на рівні ЄС еквівалентною системою, що функціонує в рамках Конвенції. При цьому застосований ЄСПЛ термін «еквівалентність» означає захист, що є співмірним із тим, який передбачено Конвенцією, але не обов'язково йому тотожний<sup>509</sup>.

Одночасно ЄСПЛ зауважив, що презумпція еквівалентності не є усталеною і будь-які зміни у системі захисту прав людини у ЄС неминуче призведуть до її перегляду. Якщо ж у результаті аналізу фактичних обставин конкретної справи з'ясується, що у ній захист основоположних прав на рівні ЄС був «очевидно недостатнім», то ЄСПЛ може відмовитися від застосування цієї презумпції.

---

<sup>503</sup> Judgment of 14 May 1974, J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities, Case 4-73, ECLI:EU:C:1974:51.

<sup>504</sup> Judgment of the Court of 28 October 1975. *Roland Rutili v Ministre de l'intérieur*. Case 36-75. ECLI:EU:C:1975:137.

<sup>505</sup> Judgment of the Court of 30 April 1996. *P v S and Cornwall County Council*. Case C-13/94. ECLI:EU:C:1996:170.

<sup>506</sup> Фалалєєва Л. Г. Судовий захист основоположних прав у Європейському Союзі в аспекті застосування практики Європейського суду з прав людини // Судова апеляція. 2017. № 4. С. 102.

<sup>507</sup> Judgment of the Court of 26 June 1980. - *National Panasonic (UK) Limited v Commission of the European Communities*. - Competition: investigations by the Commission. - Case 136/79. ECLI:EU:C:1980:169; Judgment of the Court of 28 October 1975. *Roland Rutili v Ministre de l'intérieur*. Case 36-75. ECLI:EU:C:1975:137.

<sup>508</sup> Case of *Bosphorus Hava Yollari Turizm Ve Ticaret Anonim Sirketi v. Ireland* (Application no. 45036/98). 30 June 2005. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-69564%22%5D> (accessed 08.06.2020).

<sup>509</sup> Costa J. P. *The Relationship between the European Convention on Human Rights and European Union Law – A Jurisprudential Dialogue between the European Court of Human Rights and the European Court of Justice*. Lecture at the King's College (Inner Temple). London, 7 October 2008. P. 6. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Speech\\_20081007\\_OV\\_Costa\\_London\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Speech_20081007_OV_Costa_London_ENG.pdf) (accessed 05.06.2020).

Власне, практика застосування ЄСПЛ презумпції еквівалентності є свідченням визнання ним високих стандартів та дієвості системи захисту прав людини в ЄС, а також ефективності контролю Судом ЄС<sup>510</sup>. При цьому, втручання у сферу компетенції ЄС, якщо правопорядок Союзу забезпечує еквівалентний захист основоположних прав, має бути обмеженим<sup>511</sup>. На переконання ЄСПЛ, еквівалентність захисту передбачає можливість оскарження в Суді ЄС актів інститутів ЄС, які порушують основоположні права. Відтак, ЄСПЛ презюмує, що акти ЄС відповідають стандартам Конвенції, бо ж зрештою повноважень переглядати такі акти він не має<sup>512</sup>. Тож, ЄСПЛ фактично відмовився від перевірки актів ЄС на відповідність Конвенції, вказавши, що в конституціях держав-членів ЄС існують основні права людини та громадянина, ідентичні тим, що закріплені у Конвенції, а тому використання цих прав є достатнім для конституційної оцінки правових актів ЄС.

Нагадаємо, що на момент ухвалення рішення у справі *Bosphorus Hava Yollari Turizm Ve Ticaret Anonim Sirketi v. Ireland* (no. 45036/98; 30 June 2005) у ЄС не було власного писаного юридично зобов'язуючого каталогу прав людини. Однак унаслідок наділення Хартії основоположних прав ЄС обов'язковою юридичною силою, ситуація змінилася. На перший план вийшла Хартія, а Конвенції почали відводити здебільшого допоміжну роль. Її норми все частіше слугують керівними засадами або ж джерелами натхнення Суду ЄС,

---

<sup>510</sup> Фалалєєва Л. Г. Судовий захист основоположних прав у Європейському Союзі в аспекті застосування практики Європейського суду з прав людини // Судова апеляція. 2017. № 4. С. 106.

<sup>511</sup> Бандас Д. Захист прав людини в Європейському Союзі // Економіка України в умовах глобалізації і регіоналізації: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. студ. та молод. вчених [м. Тернопіль, 3–4 квіт. 2014 р.] / редкол.: С. В. Гродський, Ю. П. Гуменюк, М. А. Живко [та ін.]; відп. за вип. Є. В. Савельєв. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 156. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/17190/1/154-158.pdf> (дата звернення 01.06.2020)

<sup>512</sup> Комарова Т. В. Практика Суду Європейського Союзу щодо приєднання ЄС до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 137.

---

який послуговується ними як додатковим інструментом тлумачення норм Хартії<sup>513</sup>.

Попри те, що ЄС лише декларативно приєднався до Конвенції, ст. 52 та 53 Хартії закріплюють чіткі правила щодо взаємодії цих правових актів. А саме, у п. 3 ст. 52 Хартії зазначено, що якщо Хартія містить права, які відповідають правам, гарантованим Конвенцією, то значення та обсяг цих прав є ті ж, що встановлені Конвенцією. Водночас це правило не передбачає жодних перешкод щодо забезпечення ширшого захисту основоположних прав на рівні ЄС, ніж той, що встановлений у межах Ради Європи<sup>514</sup>. Зрештою, рівень захисту основоположних прав, відповідно до Хартії, за жодних обставин не може бути нижчим, ніж той, що гарантований Конвенцією<sup>515</sup>.

Окреслений вище підхід спрямовано на те, щоб уникнути ризику формування подвійних стандартів у рамках європейського правового простору<sup>516</sup>. Його метою є забезпечення згуртованості прав людини та основних стандартів захисту прав та свобод (система Конвенції) та захисту основоположних прав (система Союзу), а також запобігання виникненню розбіжностей між правовими стандартами, які розроблені Європейським судом з прав людини та Судом Європейського Союзу. Таким способом забезпечується необхідна узгодженість між Хартією та Конвенцією, а також досягається подібність розуміння та застосування основоположних прав у багаторівневій системі їхнього захисту, яка зараз існує у Європі. Одночасно не виникає загроза автономії права ЄС. Як слушно зауважив

---

<sup>513</sup> Фалалєєва А. Г. Приєднання Європейського Союзу до Конвенції з прав людини: правова позиція Суду // Судова апеляція. 2017. № 3. С. 155.

<sup>514</sup> Це правило підтверджується і у практиці Суду Європейського Союзу. Зокрема, у справі J. N. v Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie (Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 February 2016. Case C-601/15 PPU. ECLI:EU:C:2016:84.

<sup>515</sup> Explanations relating to the Charter of Fundamental Rights // OJ C 303, 14.12.2007. P. 17–35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32007X1214%2801%29> (accessed 02.06.2020).

<sup>516</sup> Фалалєєва А. Рада Європи та Європейський Союз: особливості правового статусу, узгодження стандартів правозахисту [Текст] // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини / відп. ред. А. В. Губерський. Київ: ВПЦ “Київ. ун-т”, 2018. Вип. 1/2 (47/48). С. 63.



В. І. Євїнтов, Конвенція та практика Європейського суду з прав людини є своєрідними мостами, що з'єднують системи захисту прав людини Європейського Союзу і Ради Європи<sup>517</sup>.

Хоча формально ЄС не є стороною Конвенції, сьогодні Хартія та Конвенція співіснують у межах правового поля ЄС з тією лише відмінністю, що першу застосовує Суд ЄС у зв'язку з діями Європейського Союзу, а другу – Європейський суд з прав людини щодо заходів держав-членів. Наразі між ЄСПЛ і Судом ЄС немає підпорядкування, а взаємодія цих двох інституцій зводиться до необхідності досягнення балансу щодо захисту основоположних прав та прагненням зберегти інституційну незалежність євроінтеграційних утворень. При цьому питання недопущення конкуренції юрисдикцій Суду ЄС та ЄСПЛ неодмінно потребує вирішення. Його розв'язання безумовно сприятиме посиленню скоординованості діяльності цих двох судів, поглибленню правової інтеграції в межах європейського правового простору, збагачуючи його концептуальне наповнення на ціннісних засадах поваги до прав людини<sup>518</sup>.

Отже, співпраця Суду ЄС у сфері захисту основоположних прав з правовими порядками, які межують зі Співтовариством, є вкрай необхідною, та й зрештою неминучою. Адже Суд ЄС повинен тлумачити основоположні права згідно з конституційними традиціями, що є спільними для держав-членів ЄС. При цьому важливо, щоб зміст та обсяг основоположних прав у процесі їхньої інтерпретації різними європейськими інституціями не відрізнявся. А безумовною умовою досягнення такого однакового розуміння сутності основоположних прав у Європі є конструктивний діалог Суду ЄС з національними судами та Європейським судом з прав людини.

---

<sup>517</sup> Євїнтов В. І. Імплементация рішень Європейського суду з прав людини: міжнародний та український досвід // Взаємодія міжнародного права з внутрішнім правом України / за ред. В. Н. Денисова. Київ: Юстїніан, 2006. С. 194.

<sup>518</sup> Фалаалєєва А. Рада Європи та Європейський Союз: особливості правового статусу, узгодження стандартів правозахисту [Текст] // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини / відп. ред. А. В. Губерський. Київ: ВПЦ "Київ. ун-т", 2018. Вип. 1/2 (47/48). С. 64.

До 2007 р. практика Суду ЄС щодо захисту основоположних прав засвідчує часте звернення Суду до прецедентної практики ЄСПЛ. Хоча при цьому Суд ЄС не втомлювався постійно наголошувати на автономії та першості правової системи Європейського Союзу щодо захисту основоположних прав. Це, у підсумку, зумовило збереження тенденції щодо акцентування Суду ЄС виключно на Хартії у справах щодо захисту основоположних прав. Саме їй, а не Конвенції, Суд ЄС надає першочергового значення, хоча Конвенція і визнана ЄС одним із загальних принципів його правової системи, які (принципи) теж є джерелами права ЄС<sup>519</sup>. Що не є дивним, адже в Преамбулі Хартії практика Суду ЄС була визнана одним із основних джерел формулювання змісту прав людини в межах ЄС. Хоча активність Суду ЄС у цій сфері часом критикували та пов'язували швидше із прагненням забезпечити верховенство та автономність права ЄС, аніж створити відповідні стандарти прав людини, все ж роль Суду ЄС є знаковою<sup>520</sup>.

Вивчаючи співвідношення Хартії та Конвенції потрібно сказати, що Хартію розглядають як загальну рамку прав людини на рівні ЄС, складовим та найважливішим елементом якої є Конвенція. А системний зв'язок між цими актами передбачає однакове застосування та розуміння норм, що є спільними для них<sup>521</sup>. Однак той факт, що їхні положення частково накладаються на регулювання подібних чи однакових правовідносин, не свідчить про те, що ці правові акти мають однакову значущість та

---

<sup>519</sup> Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи // Вісник Львівського університету. 2014. С. 10. (Серія Юридична; вип. 59).

<sup>520</sup> Сердюк О. В. Перешкоди приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод: Висновок Суду ЄС 2/13 від 18.12.2014 р. Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 47–55.

<sup>521</sup> Яцкевич І. І. Гарантування права на працю Хартією основних прав Європейського Союзу // Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів (Pravna veda a prax: vyzvy modernych europskych integracnych procesov: Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie (Paneuropska vysoká škola, Fakulta práva, Bratislava, 27–28 Novembra 2015 r.). Bratislava: Paneuropska vysoká škola, Fakulta práva, 2015. P. 165.

---

застосовність у межах ЄС та РЄ. Швидше вони діють у споріднених, хоч і окремих правових межах.

Конвенція відіграла і продовжує відігравати важливу роль у правовому порядку ЄС. Водночас необхідно наголосити на тому, що Хартія основоположних прав Європейського Союзу, також вплинула на інтерпретацію основоположних прав Європейським судом з прав людини. Цей взаємний вплив має потенціал для створення синергії між цими інституціями. А основною метою їхньої співпраці повинно стати удосконалення механізму захисту основоположних прав у Європі загалом. При цьому практика ЄСПЛ мала б забезпечувати зовнішню перевірку зобов'язань держав-членів ЄС, а діяльність Суду ЄС слугувала б внутрішнім елементом механізму захисту основоположних прав<sup>522</sup>.

Незважаючи на прагнення ЄС до автономності у правовому регулюванні, а також на очевидну конкуренцію з Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод, Хартія чітко декларує завдання щодо імплементації прав і свобод, передбачених ЄКПЛ, про що зазначено в Преамбулі до цього документа. Отже, ці правові акти мали б доповнювати один одного та зумовити уніфікацію європейського права про права людини.

### **3.4. Міжнародні угоди ЄС з третіми державами та міжнародними організаціями**

Європейський Союз у межах наданої йому компетенції може укладати міжнародні угоди з третіми країнами або міжнародними організаціями, як це передбачено ст. 216 Договору про функціонування Європейського Союзу. Зокрема, цією статтею визначено, що можливість укладення міжнародної угоди повинна безпосередньо опосередковуватися потребою досягнення в межах політик Союзу однієї з його цілей, чи таке укладення може вплинути на спільні правила чи змінити їхню сферу застосування.

---

<sup>522</sup> Lenaerts K. Speech of the President of the Court of Justice of the European Union, opening of the judicial year, 26 January 2018. In Annual report 2018 – European Court of Human Rights. P. 23–24. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Annual\\_report\\_2018\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Annual_report_2018_ENG.pdf) (accessed 08.06.2020).

Випадки підписання міжнародних угод можуть бути закріплені також у юридично обов'язкових актах ЄС.

Міжнародні угоди є обов'язковими як для Союзу (його інституцій), так і для держав-членів. Щоправда повноправними джерелами права ЄС є лише ті угоди, що укладені ЄС як самостійним суб'єктом права або ратифіковані окремо кожною з держав-учасниць<sup>523</sup>. При цьому, ст. 218 ДФЄС передбачає, що держава-член, Європейський Парламент, Рада або Комісія можуть отримати висновки Суду ЄС щодо того, чи є запланована міжнародна угода сумісною з установчими договорами. У разі отримання негативного висновку Суду ЄС, відповідна угода не може набути чинності доти, доки до неї не буде внесено зміни або не буде переглянуто установчі договори.

Обов'язковість міжнародних угод обумовлює пряму дію їхніх положень на всій території ЄС. Тож, вони виступають важливим джерелом права не тільки Союзу, але і його держав-членів<sup>524</sup>.

На рівні Європейського Союзу розрізняють угоди, які укладені Союзом з третіми державами чи організаціями, угоди між державами-членами та між інституціями ЄС, так звані міжвідомчі угоди. При цьому, думки науковців щодо місця міжнародних угод у системі джерел трудового права ЄС різняться. Наприклад, А. М. Ентін запевняє, що договори, укладені Союзом і державами-членами, «утворюють інтегральну складову частину європейського права, і вони, в силу органічно властивих їм рис, слідуєть у ієрархії за установчими договорами»<sup>525</sup>. Такий висновок вважаємо слушним лише щодо договорів про приєднання до Європейського Союзу. Натомість решта міжнародних договорів, що укладені Союзом чи його державами-членами з третіми державами або міжнародними організаціями, належать до актів вторинного права ЄС. Той факт, що з

---

<sup>523</sup> Гащицька Д. С. Адаптація національного трудового законодавства про відповідальність до законодавства Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. (081 – Право). Київ, 2018. С. 99.

<sup>524</sup> Ратушний С. М. Угода про асоціацію Україна-ЄС як джерело права Європейського Союзу // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 263.

<sup>525</sup> Ентін А. М. Право Європейського Союзу: основні категорії та поняття: навч. посібник. Київ: АНУ ім. І. Франка, 2003. С. 83.

огляду на ст. 218 ДФЄС міжнародні договори ЄС з третіми суб'єктами проходять попередній контроль з боку Суду ЄС на предмет їхньої відповідності установчим угодам, спростовує належність таких до первинного права.

Основною метою міжнародних угод як актів вторинного права ЄС є сприяння зближенню правових систем держав-членів ЄС та третіх країн. Наприклад, потребу допомагати у покращенні умов праці та підвищенні життєвого рівня працівників визнано у ст. 66 Угоди про Європейський економічний простір<sup>526</sup>. У цій угоді особливу роль відведено заохочувальним методам удосконалення робочого середовища. При цьому, сторони угоди переконані, що найкращим способом для досягнення відповідної цілі, є встановлення мінімальних вимог щодо охорони здоров'я та безпеки працівників. Додаток XVIII до Угоди про Європейський економічний простір «Здоров'я та безпека на робочому місці, трудове право, рівні можливості для чоловіків та жінок» встановлює правила, які необхідно розуміти як мінімальні у контексті Угоди<sup>527</sup>. Водночас такі мінімальні вимоги не перешкоджають договірним сторонам підтримувати або вводити більш жорсткі заходи щодо захисту умов праці.

Імплементация європейських стандартів праці впроваджується також через угоди про вільну торгівлю. Більшість таких угод містять умови про сталий розвиток між сторонами та пропагують, серед іншого, впровадження вимог ЄС та Міжнародної організації праці щодо правового регулювання трудових відносин. Сьогодні чимало угод про вільну торгівлю закріплюють умови про захист прав на

---

<sup>526</sup> Agreement on the European Economic Area // OJ L 1, 3.1.1994. P. 3-522. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A21994A0103%2801%29> (accessed 04.06.2020); Annex XVIII Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women. List provided for in Articles 67 to 70 in Agreement on the European Economic Area. URL: <https://www.efta.int/media/documents/legal-texts/eea/the-eea-agreement/Annexes%20to%20the%20Agreement/annex18.pdf> (accessed 07.06.2020).

<sup>527</sup> Annex XVIII Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women. List provided for in Articles 67 to 70 in Agreement on the European Economic Area. URL: <https://www.efta.int/media/documents/legal-texts/eea/the-eea-agreement/Annexes%20to%20the%20Agreement/annex18.pdf> (accessed 07.06.2020).

колективні переговори та свободу асоціацій і забороняють дискримінацію на робочому місці<sup>528</sup>.

У цьому контексті варто зазначити, що Суд ЄС підтвердив зобов'язальний характер трудових положень угод про вільну торгівлю та назвав їх чинниками, які визначають торговельну політику сторін відповідних угод<sup>529</sup>.

Невиконання стороною угоди взятих на себе зобов'язань може призвести до розслідування відповідних порушень Європейською комісією. Хоча ЄС не накладає торговельні санкції за порушення трудових стандартів за угодою про вільну торгівлю, все ж нечесні партнери можуть втратити додаткові економічні преференції<sup>530</sup>. Наприклад, 17.12.2018 р. вперше в історії Європейська Комісія звернулася за консультаціями до держави-партнера Південної Кореї щодо невиконання норм трудового зобов'язання у межах Угоди про вільну торгівлю, яка була укладена між ними. А саме Південна Корея упродовж майже десяти років так і не спромоглася ратифікувати та впровадити чотири з восьми основних конвенцій МОП<sup>531</sup>. Зараз триває другий етап арбітражної процедури відповідно до угоди про вільну торгівлю між ЄС та Південною Кореєю, адже розпочаті у січні 2019 р. спільні консультації не мали успіху<sup>532</sup>.

Наступним зразком міжнародних договорів ЄС є угоди про асоціацію з країнами, які не є членами Союзу. Їхні положення мають пряму дію, спрямованість та розуміння якої залежить від формулювання, мети і характеру угоди,

---

<sup>528</sup> Gruni G. Enforcing labour standards via EU free-trade agreements. 18th February 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/enforcing-labour-standards> (accessed 03.06.2020).

<sup>529</sup> Opinion of the Court (Full Court) of 16 May 2017. Opinion 2/15. ECLI:EU:C:2017:376.

<sup>530</sup> Рим О. М. Міжнародні договори Європейського Союзу та держав-членів як джерела трудового права ЄС // International scientific and practical conference "Systematisation of Ukrainian and European legislation in the realities of the modern world": Conference proceedings, December 27–28, 2019. Arad: Izdevnieciba "Baltija Publishing", P. 150.

<sup>531</sup> European FTAs. URL: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS\\_115822/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS_115822/lang-en/index.htm) (accessed 06.06.2020).

<sup>532</sup> EU moves ahead with dispute settlement over workers' rights in Republic of Korea. URL: <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2044> (accessed 10.06.2020).

чіткості та конкретності її зобов'язань, виконання яких не вимагає запровадження будь-яких подальших заходів<sup>533</sup>.

Вітчизняні дослідники права ЄС відводять угодам про асоціацію особливе місце у системі договорів Європейського Союзу, адже такі формують межі для налагодження поглибленого тісного економічного й політичного співробітництва та зорієнтовані на забезпечення виключних (привілейованих) відносин між Європейським Союзом і партнером на основі спільних цінностей<sup>534</sup>. Прикладом міжнародних угод такого типу є Європейсько-середземноморська угода про асоціацію між Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами, з одного боку, та Королівством Марокко<sup>535</sup>. Згідно з нею громадяни Марокко, які на законних підставах перебувають на території ЄС, мають рівні трудові права з громадянами держав-членів ЄС. Пряма дія положень цієї угоди була підтверджена рішенням Суду ЄС у справі *Zoubir Yousfi v Belgian State (Case C-58/93)*<sup>536</sup>.

Угода такого ж типу укладена ЄС і з Україною. Це, зокрема, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, підписання якої відбувалося у два етапи<sup>537</sup>. Цей правовий акт налічує понад 1 000 сторінок і

---

<sup>533</sup> Judgment of the Court of 30 September 1987. *Meryem Demirel v Stadt Schwäbisch Gmünd*. Case 12/86. ECLI:EU:C:1987:400.

<sup>534</sup> Ратушний С. М. Угода про асоціацію Україна-ЄС як джерело права Європейського Союзу // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 265–266.

<sup>535</sup> Euro-Mediterranean Agreement establishing an association between the European Communities and their Member States, of the one part, and the Kingdom of Morocco, of the other part // OJ L 70, 18.3.2000. P. 2–204. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:22000A0318\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:22000A0318(01)) (accessed 04.06.2020).

<sup>536</sup> Judgment of the Court of 20 April 1994. *Zoubir Yousfi v Belgian State Case C-58/93*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61993CJ0058> (accessed 04.06.2020).

<sup>537</sup> 21 березня 2014 р. під час Позачергового Саміту Україна-ЄС було підписано політичну частину Угоди та Заключний акт Саміту, які від імені України підписав Прем'єр-міністр А. Яценюк. А 27 червня 2014 р. в ході засідання Ради ЄС Президент України П. Порошенко та керівництво Європейського Союзу і глави держав та урядів 28 держав-членів ЄС підписали економічну частину Угоди – Розділи III «Юстиція, свобода та безпека», IV «Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею», V «Економічне та галузеве співробітництво» та VI «Фінансове співробітництво та положення щодо боротьби із шахрайством», які разом з рештою тексту Угоди становлять єдиний документ.

за своїм обсягом і тематичним охопленням є найбільшим міжнародно-правовим документом, який у своїй історії уклала Україна. Для ЄС вона також є найглибшим міжнародним договором, що він мав будь-коли з країною, яка не є кандидатом на вступ<sup>538</sup>.

Умови Угоди про асоціацію між ЄС та Україною є обов'язковими в повному обсязі з 01.09.2017 р., тобто з часу завершення тривалого процесу її ратифікації державами-членами. Правовому забезпеченню трудових відносин присвячено чимало статей угоди. Наприклад, ст. 17 «Поводження з працівниками», ст. 18 «Мобільність працівників», ст. 98 «Основний персонал», ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та інші<sup>539</sup>. Окрім цього, питання співробітництва у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей безпосередньо врегульовані у главі 21 Угоди та окремому Додатку XL до неї<sup>540</sup>.

### 3.5. Загальні принципи права ЄС як джерела трудового права

У юридичній літературі складовою первинного права Європейського Союзу часто називають загальні принципи права, що є спільними для держав-членів. Їхня сукупність, на думку Г. Тузінга, становить неписане первинне право<sup>541</sup>. О. Москаленко також переконаний, що загальні принципи права займають один щабель із установчими договорами в ієрархії джерел права ЄС<sup>542</sup>. Як і Т. В. Комарова, яка

---

<sup>538</sup> Ратушний С. М. Угода про асоціацію Україна-ЄС як джерело права Європейського Союзу // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 268.

<sup>539</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015. URL: [https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011) (дата звернення 07.06.2020)

<sup>540</sup> Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» V Розділу Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40\\_Annex.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf) (дата звернення 06.06.2020)

<sup>541</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 10.

<sup>542</sup> Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. С. 7–8.



відносить їх до первинних джерел права, що формують процесуальне право ЄС<sup>543</sup>.

Справді, з'ясовуючи місце загальних принципів права у системі джерел права ЄС, зарубіжні науковці, як правило, розглядають їх частиною первинного права (звичайно, якщо вони закріплені в установчих договорах)<sup>544</sup>, або ж зараховують до особливої категорії норм, що розташовані нижче первинного права, але вище решти правових актів ЄС, включаючи вторинне законодавство та міжнародні угоди<sup>545</sup>. Вітчизняні дослідники права ЄС, класифікуючи джерела права ЄС теж не є одностайними, коли необхідно знайти місце у відповідній системі для загальних принципів права ЄС<sup>546</sup>.

Визначення ієрархічного статусу загальних принципів права є важливим для знаходження відповіді на питання щодо переваги загальних принципів права над установчими договорами. Класична доктринальна позиція все ще полягає в тому, що це неможливо. Однак рішення Суду ЄС у справі *Yassin Abdullah Kadi and Al Barakaat International Foundation v Council of the European Union and Commission of the European Communities (Joined cases C-402/05 P and C-415/05 P)*<sup>547</sup>

<sup>543</sup> Комарова Т. В. Суд Європейського Союзу: розвиток судової системи та практики таумачення права ЄС: монографія. Харків: Право, 2018. С. 141–142.

<sup>544</sup> Топорнин Б. Н. Европейское право. Москва: Изд-во Юрист, 1998. С. 282; Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. С. 51.

<sup>545</sup> Cuyvers A. General Principles of EU Law. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 219. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

<sup>546</sup> Будгакова Д. Особливості первинних джерел права Європейського Союзу // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). 2010. № 4(5). С. 305. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nvnuodpsu/2010\\_4/Budgakova\\_D\\_O.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvnuodpsu/2010_4/Budgakova_D_O.pdf) (дата звернення 03.06.2020); Яковюк І. Система джерел права Європейського Союзу: загальна характеристика // Філософія права і загальна теорія права. 2013. № 1. С. 215; Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 66; Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Київ, 2005. С. 10; Стрельцова О. В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2008. С. 5.

<sup>547</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 3 September 2008. *Yassin Abdullah Kadi and Al Barakaat International Foundation v Council of the European Union and Commission of the European Communities*. Joined Cases C-402/05 P and C-415/05 P.

змушує сумніватись у стійкості цього твердження. Зокрема, Суд ЄС презюмує, що існують деякі загальні принципи, які можуть набути вищого статусу, ніж статус установчих договорів<sup>548</sup>.

У процесі правозастосовчої діяльності Суд ЄС сформулював низку фундаментальних юридичних принципів неписаного характеру і визначив їх як найвищі норми у системі права ЄС, які назвав головними критеріями законності будь-яких форм діяльності, пов'язаних з функціонуванням європейських інтеграційних об'єднань<sup>549</sup>. Потреба формування великої кількості загальних принципів виникла через те, що в багатьох випадках установчі договори закладають лише обмежені, або ж надто відкриті межі правового регулювання. При цьому, відповідні норми здебільшого зосереджені на економічній інтеграції, і меншою мірою мають стосунок до правових питань, в тому числі таких, як основоположні права<sup>550</sup>. За таких умов Суду Європейського Союзу часто доводилося наповнювати загальні формулювання конкретним змістом та забезпечувати захист, де це необхідно. У підсумку судова практика сприяла тому, що загальні принципи права були визнані та закріплені в установчих документах Союзу, які вносили зміни і доповнення до первинних договорів<sup>551</sup>.

Наведені передумови формування загальних принципів простежуються також і у функціях, що їх вони виконують. Найперше загальні принципи права ЄС сприяють тлумаченню первинного або вторинного права. Крім цього,

---

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CA0402> (accessed 03.06.2020).

<sup>548</sup> Cuyvers A. General Principles of EU Law. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 217–228. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

<sup>549</sup> Энтин М. А. Суд европейских сообществ: правовые формы обеспечения западно-европейской интеграции. Москва: Международные отношения, 1987. С. 60.

<sup>550</sup> Cuyvers A. General Principles of EU Law. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 219. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

<sup>551</sup> Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 266.

їх можна використовувати для перегляду законності вторинного права ЄС та міжнародних угод, укладених ЄС. На думку О. В. Стрельцової, це дає підстави говорити про загальні принципи права як про вище, «надпозитивне джерело права ЄС», яке є критерієм легітимності законодавства, що приймається інститутами ЄС і застосовується у випадку прогалин у ньому<sup>552</sup>.

Також загальні принципи права ЄС становлять незалежну основу відповідальності держав-членів. І, зрештою, вони можуть бути використані для заповнення правових прогалин за відсутності відповідного правового регулювання, або ж коли норми права просто не дають відповіді, як же діяти<sup>553</sup>.

З того часу як Суд ЄС розпочав свою діяльність, він, інтерпретуючи первинне та вторинне законодавство Союзу, розробив низку загальних принципів права ЄС. При цьому, його висновки ґрунтувались як на загальних принципах, що були спільними для правових порядків держав-членів, так і на практиці функціонування інститутів та органів ЄС, а також певною мірою на принципах та звичаях міжнародного права.

Загальні принципи права можна знайти також у правових документах, ухвалених не лише у межах ЄС. Наприклад, деякі загальні принципи права ЄС були безпосередньо узяті з Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Стаття 151 Договору про функціонування ЄС прямо посилається на Європейську соціальну хартію Ради Європи та нагадує, що основоположні соціальні права, які визначені у ній, опосередковують соціальну політику ЄС. Отже, принципи Ради Європи враховуються на рівні ЄС.

Тож, на сьогодні, загальні принципи права є концентрованим виразом найсуттєвіших рис і цінностей, притаманних правовій системі ЄС. В них знаходять свій

---

<sup>552</sup> Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 268–269.

<sup>553</sup> Cuyvers A. *General Principles of EU Law*. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 219. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

вираз важливій демократичній традиції, які поділяють держави-члени та сам ЄС<sup>554</sup>. Вони тісно пов'язані з цінностями Європейського Союзу, адже нерідко є юридичною формою виразу моральних та соціальних переконань, які самостійно не належать до юридичної площини. Часто їх важко визначити та описати, однак саме можливість змінюватися допомагає їм успішно виконувати різні ролі, які вони відіграють. Через свою гнучкість загальні принципи права забезпечують можливість розвитку правового порядку та його адаптації до нових реалій. Вони також можуть бути використані для повторного тлумачення правил, що блокують прогрес<sup>555</sup>.

Загальні принципи права ЄС є самостійними джерелами права, які були сформульовані Судом ЄС та втілюють у собі найкращі зразки національних та міжнародних правових систем. На наше переконання, той факт, що більшість із загальних принципів права ЄС сьогодні закріплені в установчих договорах, усе ж не є достатнім аргументом для зарахування їх до первинного права ЄС. Судове тлумачення допомагає з'ясувати ці принципи та акцентує увагу на необхідності їх чіткішого формулювання у наступних редакціях первинних договорів. У такий спосіб, зокрема, відбулося становлення таких загальних принципів права Європейського Союзу, як принципи верховенства права ЄС, прямої дії, субсидіарності та пропорційності тощо. Однак це все ж не свідчить про належність загальних принципів до первинного права.

Не можна їх віднести і до вторинного права. Вважаємо, що вони займають проміжне місце між первинним та вторинним правом ЄС та належать до додаткового права (*supplementary law*). Отже, загальні принципи права ЄС не є останньою ланкою в ієрархії комунітарних джерел права. Це швидше матеріал, який застосовують у разі виявлення

---

<sup>554</sup> Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 268–269.

<sup>555</sup> Cuyvers A. General Principles of EU Law. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 217. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

упущень у первинному та вторинному законодавстві. Адже можливість та потреба апелювати до загальних принципів права як до джерел права виникає у разі відсутності відповідної норми для врегулювання певних суспільних відносин<sup>556</sup>.

Принципи правової визначеності, пропорційності та субсидіарності, верховенства права та прямої дії, основоположних прав та рівності як загальні принципи трудового права ЄС ми охарактеризували у підрозділі 2.1. цієї роботи.

### **3.6. Нормативно-правові акти органів ЄС**

У праві Європейського Союзу сукупність актів, які ухвалюють на основі первинного права ЄС, називають вторинним правом. Найбільш значущими правовими актами вторинного законодавства ЄС є регламенти, а найпоширенішими – директиви. Ухвалення наведених актів у межах ЄС засвідчує наднаціональний характер цього євроінтеграційного об'єднання, а самі акти є унікальними в світовій практиці джерелами права<sup>557</sup>.

Згідно зі ст. 288 ДФЄС, регламент є обов'язковим у повному обсязі та повинен прямо й однаково застосовуватися в усіх державах-членах. Це акт загального застосування, який ухвалюють Рада та Парламент у межах звичайних чи спеціальних законодавчих процедур. Його впровадження у національне право не вимагає додаткових дій. Регламент підлягає застосуванню в усіх державах-членах ЄС з дня набрання ним чинності, тобто дати, яка у ньому визначена, а у разі відсутності такої вказівки, після спливу 20 днів з часу його публікування в офіційному виданні.

Правова дія регламенту не відрізняється від актів національного законодавства, тому його норми

---

<sup>556</sup> Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Одеса, 2010. С. 8.

<sup>557</sup> Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. С. 4.

безпосередньо зобов'язують як держав-членів, так і приватних осіб, які перебувають під їхньою юрисдикцією. Після ухвалення регламенти стають частиною правового порядку кожної держави-члена, а у разі встановлення суперечностей між нормами національного законодавства та регламенту, останній автоматично скасовує дію внутрішньодержавних норм. Тому регламенти можуть бути самостійною підставою для звернення до судових органів. Як слушно зауважує К. В. Смирнова, регламент виступає методом уніфікації у праві Євросоюзу, що полягає у створенні однакових правових засад для правового регулювання відносин шляхом заміни національних актів на нормативно-правові акти ЄС<sup>558</sup>. За своєю юридичною силою вони аналогічні до національного закону<sup>559</sup>.

Зважаючи на ймовірні масштаби впливу, цей нормотворчий інструмент на рівні ЄС застосовують рідко. Та все ж можна назвати регламенти, які є важливими джерелами трудового права ЄС. Зокрема, таким уважають Регламент № 492/2011 від 05.04.2011 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства<sup>560</sup>, який встановлює правила, умови та порядок реалізації свободи переміщення та вибору місця проживання працівниками-мігрантами, а також членами їхніх сімей шляхом визначення їх правового статусу, закріплення конкретних прав і обов'язків фізичних осіб.

До джерел трудового права ЄС також належать Регламент № 2016/589 від 13.04.2016 р. про Європейську мережу служб зайнятості (EURES), доступ працівників до послуг мобільності та подальшу інтеграцію ринків праці<sup>561</sup>;

---

<sup>558</sup> Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Київ, 2005. С. 11

<sup>559</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 76–77.

<sup>560</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

<sup>561</sup> Regulation (EU) 2016/589 of the European Parliament and of the Council of 13 April 2016 on a European network of employment services (EURES), workers' access to mobility services and the further integration of labour markets, and amending Regulations (EU) No 492/2011 and (EU) No 1296/2013 (Text with EEA relevance) // OJ L 107, 22.4.2016. P. 1–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573806743527&uri=CELEX:32016R0589> (accessed 08.06.2020).

Регламент № 2016/1191 від 06.07.2016 р. про сприяння вільному переміщенню громадян шляхом спрощення вимог щодо представлення певних публічних документів у Європейському Союзі<sup>562</sup>; Регламент № 2019/1149 від 20.06.2019 р. про створення Європейського органу з питань праці<sup>563</sup>.

Суттєве значення для правового забезпечення окремих аспектів трудових відносин мають Регламент № 2157/2001 від 08.10.2001 р. про Статут європейського товариства<sup>564</sup>; Регламент № 1338/2008 від 16.12.2008 р. про статистику Співтовариства щодо громадського здоров'я та здоров'я та безпеки на робочому місці<sup>565</sup>; Регламент № 1296/2013 від 11.12.2013 р. про Програму зайнятості та соціальних інновацій Європейського Союзу («EaSI») <sup>566</sup>, Регламент № 2018/1475 від 02.10.2018 р. про встановлення правової бази Європейського корпусу солідарності<sup>567</sup>,

---

<sup>562</sup> Regulation (EU) 2016/1191 of the European Parliament and of the Council of 6 July 2016 on promoting the free movement of citizens by simplifying the requirements for presenting certain public documents in the European Union and amending Regulation (EU) No 1024/2012 // OJ L 200, 26.7.2016. P. 1–136. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R1191> (accessed 05.06.2020).

<sup>563</sup> Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) PE/49/2019/REV/1 // OJ L 186, 11.7.2019. P. 21–56. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565684446939&uri=CELEX:32019R1149> (accessed 08.06.2020)

<sup>564</sup> Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE) // OJ L 294, 10.11.2001. P. 1–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573811013330&uri=CELEX:32001R2157> (accessed 04.06.2020).

<sup>565</sup> Regulation (EC) No 1338/2008 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on Community statistics on public health and health and safety at work // OJ L 354, 31.12.2008. P. 70–81. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008R1338> (accessed 07.06.2020).

<sup>566</sup> Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0238:0252:EN:PDF> (accessed 03.06.2020).

<sup>567</sup> Regulation (EU) 2018/1475 of the European Parliament and of the Council of 2 October 2018 laying down the legal framework of the European Solidarity Corps and amending Regulation (EU) No 1288/2013, Regulation (EU) No 1293/2013 and Decision No 1313/2013/EU PE/47/2018/REV/1 // OJ L 250, 4.10.2018. P. 1–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573806743527&uri=CELEX:32018R1475> (accessed 09.06.2020).

Важливі правила щодо охорони персональних даних працівників закріплені, зокрема, Регламентом № 2016/679 від 27.04.2016 р. про захист фізичних осіб щодо обробки персональних даних та про вільний рух таких даних<sup>568</sup> та Регламентом № 2018/1725 від 23.10.2018 р. про захист фізичних осіб щодо обробки персональних даних установами, органами, офісами й агенціями Союзу та про вільний рух таких даних<sup>569</sup>.

Правила координації систем соціального забезпечення, які встановлені Регламентом № 883/04 від 29.04.2004 р.<sup>570</sup> та Регламентом № 987/2009 від 16.09.2009 р.<sup>571</sup>, надають транскордонним працівникам, які проживають в одній державі-члені ЄС та працювали в іншій, право претендувати на соціальне забезпечення країни, у якій робота виконується.

Окремі аспекти правового регулювання умов праці водіїв автомобільного транспорту висвітлено у Регламенті № 561/2006 від 15.03.2006 р. про гармонізацію певного соціального законодавства, що стосується автомобільного транспорту<sup>572</sup>, Регламенті № 1073/2009 від 21.10.2009 р. про загальні правила доступу до міжнародного ринку

---

<sup>568</sup> Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) // OJ L 119, 4.5.2016. P. 1–88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (accessed 08.06.2020).

<sup>569</sup> Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2018 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by the Union institutions, bodies, offices and agencies and on the free movement of such data, and repealing Regulation (EC) No 45/2001 and Decision No 1247/2002/EC PE/31/2018/REV/1 OJ L 295, 21.11.2018, P. 39–98 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018R1725> (accessed 08.06.2020).

<sup>570</sup> Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security system // OJ L 166, 30.4.2004. P. 1–123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573807173099&uri=CELEX:32004R0883> (accessed 08.06.2020).

<sup>571</sup> Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems // OJ L 284, 30.10.2009. P. 1–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009R0987> (accessed 03.06.2020).

<sup>572</sup> Regulation (EC) No 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) No 3821/85 and (EC) No 2135/98 and repealing Council Regulation (EEC) No 3820/85 // OJ L 102, 11.4.2006. P. 1–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32006R0561> (accessed 07.06.2020).



автобусних послуг<sup>573</sup> і Регламенті № 1071/2009 від 21.10.2009 р. про встановлення загальних правил щодо умов, які повинні бути дотримані у діяльності оператора автомобільного транспорту<sup>574</sup>.

Вагому роль у сфері трудового права відіграє Регламент № 593/2008 від 17.06.2008 р. про право, яке застосовують до договірних зобов'язань<sup>575</sup>. Згідно зі ст. 8 цього Регламенту, сторони трудового договору можуть самостійно обрати законодавство, яке регулюватиме їхні договірні зобов'язання. Однак, за наслідками такого вибору, працівника за жодних обставин не можна позбавляти захисту, наданого йому нормами, які не можуть бути змінені за домовленістю сторін відповідно до законодавства. У такому разі застосовуватимуть правила, що передбачені п. 2, 3 та 4 ст. 8 Регламенту № 593/2008.

Регламенти відіграють важливу, та все ж не визначальну роль у системі джерел трудового права ЄС. Основний масив норм, які регулюють трудові відносини на рівні ЄС, закріплені директивами, що вважаються головним інструментом нормотворчої діяльності ЄС у сфері трудового права<sup>576</sup>. Їхня мета полягає в узгодженні законодавства держав-членів при одночасному збереженні різноманітності національних традицій, інститутів та

---

<sup>573</sup> Regulation (EC) No 1073/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 on common rules for access to the international market for coach and bus services, and amending Regulation (EC) No 561/2006 // OJ L 300, 14.11.2009. P. 88–105. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1073> (accessed 05.06.2020).

<sup>574</sup> Regulation (EC) No 1071/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 establishing common rules concerning the conditions to be complied with to pursue the occupation of road transport operator and repealing Council Directive 96/26/EC // OJ L 300, 14.11.2009. P. 51–71. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1071> (accessed 03.06.2020).

<sup>575</sup> Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) // OJ L 177, 4.7.2008. P. 6–16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj> (accessed 01.06.2020).

<sup>576</sup> Прилишко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. С. 61; Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилишко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 65; Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилишко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. С. 55–56; Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу // Юрист України. 2012. № 4. С. 109.

правових механізмів<sup>577</sup>. Тож, головним завданням директив є не уніфікація законодавства, а його гармонізація шляхом усунення фундаментальних суперечностей та побудови загальних меж правового регулювання. Дослідження основних юридичних характеристик директив, яке ґрунтовно провела К. В. Смирнова, підтвердило, що директива у праві Євросоюзу виступає методом гармонізації, який полягає у встановленні правил, спрямованих на зближення положень законодавчих актів держав-членів з правом Євросоюзу в певній галузі співробітництва<sup>578</sup>.

Директиви ухвалюють Рада та Парламент згідно зі звичайною законодавчою процедурою, або ж Рада самостійно відповідно до спеціальної процедури. Щоправда в останньому випадку Парламент все ж повинен схвалити відповідну директиву, або ж Рада повинна проконсультуватись із Парламентом щодо ухвалення такого акту.

На відміну від регламентів, що звернені до держав-членів та їхніх громадян, директиви адресовані лише державам. Вони є обов'язковими в межах передбачених ними цілей, для досягнення яких державам надається право вибору форм і методів. Керуючись положеннями директив, держави зобов'язані ухвалити власні відповідні національні норми<sup>579</sup>, або ж забезпечити їхню реалізацію безпосередньо за допомогою соціальних партнерів. Тому директиви не визначають правовий статус приватних осіб безпосередньо. Наприклад, Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу<sup>580</sup> встановлює обов'язкові періоди для відпочинку та обмежує тривалість тижневого робочого часу працівників, дозволеного в ЄС. Однак кожна окрема держава-член повинна розробити свої

---

<sup>577</sup> Patulski F. (red) Prawo pracy. 6. wydanie zmienione i uaktualnione. Wydawnictwo C. H. Beck. Warszawa, 2016. P. 32.

<sup>578</sup> Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Київ, 2005. С. 11.

<sup>579</sup> Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. С. 54.

<sup>580</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (accessed 08.06.2020).

власні норми та визначити механізми застосування цих комунітарних правил.

Транспозиція директиви має бути проведена не пізніше встановлених нею термінів. Однак вже з моменту її ухвалення національні інституції повинні тлумачити та застосовувати національне законодавство якнайбільш наближено до формулювань та у контексті мети директиви<sup>581</sup>. Також національний законодавець зобов'язаний утриматися від запровадження будь-яких заходів, що можуть серйозно зашкодити досягненню результату директиви<sup>582</sup>. Отже, держава не має права запроваджувати нові правові норми або проводити будь-які нормотворчі процедури, що суперечать цілям директиви, навіть якщо строк перенесення ще не завершився.

Правила імплементації директив спричинили появу у літературі певних застережень щодо «цементування (*stand still*)» в такий спосіб національного права, адже фактично відповідне законодавство держав-членів втрачає свою рухливість та ніби «цементується» у формі, наданій йому гармонізацією<sup>583</sup>.

Якщо ж держава-член пропустила кінцевий термін імплементації директиви, то її норми все ж можуть мати пряме застосування, якщо відповідні формулювання є безумовними, достатньо чіткими та конкретними. Директива вважатиметься безумовною за змістом, якщо вона не передбачає жодних винятків чи умов та за своєю суттю не вимагає втілення додаткових заходів з боку органів Союзу або держав-членів<sup>584</sup>. Достатньо чіткими та конкретним називаються такі положення директиви, які з огляду на внутрішню визначеність та достатність формулювань щодо предмета регулювання<sup>585</sup> і кола осіб,

---

<sup>581</sup> Judgment of the Court of 14 July 1994. Paola Faccini Dori v Recreb Srl. Case C-91/92. ECLI:EU:C:1994:292.

<sup>582</sup> Judgment of the Court of 18 December 1997. Inter-Environnement Wallonie ASBL v Région wallonne. Case C-129/96. ECLI:EU:C:1997:628.

<sup>583</sup> Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М-во освіти і науки України, Київ, нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. С. 399–400.

<sup>584</sup> Judgment of the Court of 4 December 1974. Yvonne van Duyn v Home Office. Case 41-74. ECLI:EU:C:1974:133.

<sup>585</sup> Judgment of the Court of 4 December 1986. State of the Netherlands v Federatie Nederlands Vakbeweging. Case 71/85. ECLI:EU:C:1986:465.

яких вони уповноважують<sup>586</sup>, дозволяють приватним особам посилалися на них, а судам їх застосовувати.

Отже, правовий статус приватних осіб може бути змінено, хоча правила самої директиви не впроваджуються у національне законодавство. Водночас це не свідчить про те, що директиви є рівнозначними з регламентами щодо їхньої юридичної сили. Адже навіть у разі набуття директивою прямої дії, вона зобов'язуватиме лише держави та не стосуватиметься відносин між приватними особами. У цьому полягає вертикальний ефект прямої дії директиви, що поширюється лише на відносини приватної особи та держави. Отже, будь-який громадянин, звертаючись до суду з позовом проти відповідача в особі держави, може безпосередньо посилалися на відповідну директиву ЄС. Однак якщо відповідачем заявлено індивідуальну особу, то директива не має безпосередньої сили в національному суді<sup>587</sup>. Наприклад, працівник не може скористатися правилами такої неімплементованої директиви та оскаржити дії приватного роботодавця. Однак він матиме успіх, захищаючи свої права, які набуті за такою директивою, у разі, якщо його роботодавцем виступає держава<sup>588</sup>.

Та все ж у наведеній вище ситуації про горизонтальну дію директиви не йдеться. У цьому контексті варто звернутися до практики Суду ЄС, який, керуючись необхідністю з'єднати пряму дію та корисність самої директиви, розширив коло відповідачів у справах щодо зобов'язань, які виникають з неімплементованих директив. Тепер поруч із державою до цього переліку було долучено низку юридичних осіб приватного та публічного права, які прямо чи опосередковано підлягають державному контролю. Наприклад, крім урядів та парламентів держав-членів, Суд ЄС застосовує зобов'язання, що випливають з неімплементованих директив до державних податкових і фінансових органів; державних лікарень та державних

---

<sup>586</sup> Judgment of the Court of 19 January 1982. *Ursula Becker v Finanzamt Münster-Innenstadt*. Case 8/81. ECLI:EU:C:1982:7.

<sup>587</sup> Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. Москва: Дело, 1999. С. 548

<sup>588</sup> Thüsing G. *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 10.

органів охорони здоров'я; органів поліції та схожих представників влади; усіх носіїв публічної влади, включаючи муніципалітети і їм подібні юридичні особи, що володіють публічними правами; підприємств з постачання енергії і схожих установ незалежно від правової форми, що з огляду на державний акт або під державним контролем здійснюють побутове обслуговування в публічних інтересах і тому наділені особливими правами<sup>589</sup>.

Показовою у цьому контексті є справа *A. Foster and others v British Gas plc. (Case C-188/89)*<sup>590</sup>. За матеріалами справи, місіс Фостер, яка була звільнена через досягнення пенсійного віку, а саме 60 років, згідно з чинним на той час законодавством, вважала, що встановлення пенсійного віку для чоловіків на рівні 63 суперечить ст. 5 Директиви 76/207, яка на той момент ще не була перенесена у законодавство Великобританії. Ця директива забороняла дискримінацію за ознакою статі при припиненні трудових відносин.

Суд ЄС у цій справі підтвердив пряму дію норм неімplementованої директиви, хоча відповідачем і була заявлена приватна юридична особа. У рішенні Суду зазначено, що право людини розраховувати на добросовісне виконання державою свого обов'язку щодо імplementації директиви передбачає можливість вимагати реалізації норм директиви, що так і не були перенесені у національне законодавство, від держави, незалежно від того, в якій функції діє остання: як роботодавець або як державний орган. Тож, Суд ЄС статус газової компанії, що здебільшого перебувала у власності держави, та самої держави поставив на один щабель у контексті відповідальності за невиконання зобов'язань щодо транспозиції директиви у національне законодавство.

За будь-яких умов, наголошує Суд ЄС у справі *A. Foster and others v British Gas plc. (Case C-188/89)*, необхідно запобігти тому, щоб держава скористалася власним невиконанням зобов'язання щодо імplementації директиви. Тому держава-член, яка не вжила у встановлений строк

---

<sup>589</sup> Ларченков О. С. Пряма дія директив як найважливіший принцип взаємодії національного права і права Європейського Союзу // Науковий вісник Дипломатичної академії України. 2002. Вип. 7. С. 290.

<sup>590</sup> Judgment of the Court of 12 July 1990. *A. Foster and others v British Gas plc. Case C-188/89*. ECLI:EU:C:1990:313.

заходів, необхідних для перенесення директиви, не може заявляти проти фізичних осіб власне повне чи часткове невиконання зобов'язань.

Як правило, директиви ухвалюють на основі та на виконання регламентів. І в цьому простежується певна ієрархічна підпорядкованість<sup>591</sup>. Водночас відсутність регламенту з певних питань не перешкоджає самостійному ухваленню директив, які, в такому разі, набувають статусу рамкових. Прикладом рамкової директиви як джерела трудового права ЄС є Директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників<sup>592</sup>. Всі інші директиви, що пов'язані з нею, повинні прийматися на її основі, а директиви, що доповнюють її, повинні охоплювати особливі сфери, визначені у самій рамковій директиві.

Директиві, як правило, повинен кореспондувати акт національного законодавства, який її імплементує. Тексти національних актів, прийнятих на підставі директиви, держави-члени зобов'язані скерувати Європейській Комісії як головному виконавчому органу ЄС<sup>593</sup>.

Сьогодні на рівні Європейського Союзу ухвалено близько 70 директив, які регулюють різноманітні аспекти трудових відносин<sup>594</sup>. Зокрема, провідну роль відіграють директиви з питань свободи переміщення працівників у Європейському Союзі, заборони дискримінації у трудовому праві та щодо гендерної складової політики зайнятості ЄС.

Самостійну групу утворюють директиви, які забезпечують працевлаштування в ЄС за трудовим договором. Ідеться насамперед про акти з питань визнання

---

<sup>591</sup> Ентін А. М. Право Європейського Союзу: основні категорії та поняття: навч. посібник. Київ: АНУ ім. І. Франка, 2003. С. 75.

<sup>592</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989. P. 1-8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573857966479&uri=CELEX:31989L0391> (accessed 02.06.2020).

<sup>593</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 78.

<sup>594</sup> Industrial relations and EU labour law. URL: <https://www.buinesseurope.eu/policies/social/labour-markets-and-social-policy/industrial-relations-and-eu-labour-law> (accessed 03.06.2020).

документів про освіту та підтвердження кваліфікації працівника з метою наступного працевлаштування, інформування працівників про умови трудового договору та зміст трудових правовідносин, захисту персональних даних працівників тощо. Крім цього, можна виокремити низку директив, які диференціюють умови праці з метою захисту прав окремих категорій працівників, а саме, неповнолітніх працівників, молоді, працівників із сімейними обов'язками, людей з інвалідністю, працівників у видобувних галузях, будівельному секторі чи зайнятих на борту суден.

Також потрібно виділити низку директив, що стосуються гарантій соціального захисту працівників у разі припинення трудових відносин. Наприклад, у випадку неплатоспроможності роботодавця, передачі підприємств, бізнесових структур або їхніх частин, чи у разі колективних звільнень.

Також в окрему групу можуть бути об'єднані директиви, які визначають загальні правила інформування та консультування працівників, укладення колективних угод, ведення колективних переговорів та участь працівників в управлінні підприємством.

Наступним актом вторинного права ЄС, який обов'язковий у повному обсязі, є рішення (*decisions*). Згідно зі ст. 288 Договору про функціонування Європейського Союзу, якщо рішення визначає тих, кому воно адресовано, то воно є обов'язковим лише для них. У сфері трудового права, наприклад, ухвалено Рішення Ради № 2019/1181 від 08.07.2019 р. про керівні вказівки щодо політики зайнятості держав-членів<sup>595</sup>, Рішення Європейського парламенту та Ради № 283/2010/ ЄС від 25.03.2010 р. про створення Європейського інструменту мікрофінансування прогресу для зайнятості та соціального включення<sup>596</sup> та Рішення Європейського Парламенту і Ради № 1672/2006/ ЄС від

---

<sup>595</sup> Council Decision (EU) 2019/1181 of 8 July 2019 on guidelines for the employment policies of the Member States ST/10475/2019/INIT // OJ L 185, 11.7.2019. P. 44–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019D1181> (accessed 09.06.2020).

<sup>596</sup> Decision No 283/2010/EU of the European Parliament and of the Council of 25 March 2010 establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion // OJ L 87, 7.4.2010. P. 1–5. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574026221961&uri=CELEX:32010D0283> (accessed 08.06.2020).

---

24.10.2006 р. про створення Програми Спільноти з питань зайнятості та соціальної солідарності – Прогрес<sup>597</sup>.

Зазвичай органи Європейського Союзу, у межах наданих їм повноважень, самостійно обирають правовий інструмент: регламент, директива чи рішення. Та все ж деякі статті ДФЄС точно встановлюють вид правового акту, який повинен бути ухвалений щодо відповідного питання. Стаття 46 ДФЄС уповноважує Європейський Парламент та Раду, видавати директиви або регламенти, що запроваджують заходи, необхідні для втілення в життя свободи руху працівників. А ст. 115 наголошує, що з питань наближення законів, підзаконних або адміністративних актів держав-членів, що безпосередньо впливають на створення або функціонування внутрішнього ринку, Рада, діючи одностайно згідно зі спеціальною законодавчою процедурою та після проведення консультацій з Європейським Парламентом і Економічно-соціальним комітетом, ухвалює директиви. За допомогою директив запроваджуються мінімальні вимоги щодо умов праці, як це передбачено ч. 2 ст. 153 Договору про функціонування ЄС.

Можливість обрати вид правового акту надає органам ЄС певну гнучкість у процесі нормотворення. Оскільки регламент є актом прямого та загального застосування, то його норми повинні бути чіткими і конкретними. Натомість директиви є значно зручнішими інструментами, адже, визначаючи потребу досягнення певного результату, водночас вони залишають певну міру розсуду для держав-членів щодо вибору форми та способу досягнення цього кінцевого результату<sup>598</sup>.

---

<sup>597</sup> Decision No 1672/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 establishing a Community Programme for Employment and Social Solidarity – Progress // OJ L 315, 15.11.2006. P. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574026025935&uri=CELEX:32006D1672> (accessed 09.06.2020).

<sup>598</sup> Рим О. М. Правове забезпечення трудових відносин актами вторинного права Європейського Союзу // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXV звітної науково-практичної конференції (6–7 лютого 2020 р.): у 2-х ч. Ч. 2. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 47.



### 3.7. Рішення Суду ЄС як джерела трудового права

Особливо важлива роль у системі джерел права ЄС належить актам Суду Європейського Союзу.

Стислий та лаконічний виклад текстів установчих договорів, а також інших правових актів ЄС потребує з'ясування точної волі їхніх розробників з метою забезпечення єдності їхнього розуміння та реалізації. Виконання цього завдання здійснює Суд Європейського Союзу, правозастосовча діяльність якого часто набуває форми правотворення<sup>599</sup>, хоч установчі договори ЄС не наділяють його такими повноваженнями. Фактично при здійсненні правосуддя на основі аналізу реальних життєвих обставин, реалізації недосконалих та колізійних норм виникає судовий прецедент<sup>600</sup>, а судова правотворчість є одним із джерел трудового права<sup>601</sup>.

Сьогодні загальну назву Суду ЄС вживають для позначення усієї судової системи Союзу, тобто Суду справедливості, Загального суду та спеціалізованих судів. Оскільки ці суди не перебувають між собою в ієрархічній підпорядкованості, а кожен самостійно долучається до розбудови правової системи Союзу, то позначення сукупності цих рівноцінних ланок єдиної судової системи терміном «Суд ЄС» у юридичній літературі вважають найбільш доцільним<sup>602</sup>.

Реалізуючи юрисдикційні повноваження Суду ЄС постановляє рішення, висновки та видає накази. Оскільки накази стосуються внутрішніх процесуальних питань, а ухвалення висновків становить незначну частину обсягу його роботи, то саме рішення Суду ЄС як форма реалізації

---

<sup>599</sup> Яворська І. М. Роль Суду ЄС у розвитку права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. Київ, 2010. С. 16.

<sup>600</sup> Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. С. 37.

<sup>601</sup> Пидипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999. С. 95.

<sup>602</sup> Комарова Т. В. Організація судової системи Європейського Союзу // Вісник Національної академії правових наук України. 2018. Т. 25, № 1. С. 80–81; Фалалєєва Л. Г. Реформування суду Європейського Союзу та практика захисту основоположних прав // Правова держава. 2019. Вип. 30. С. 407–418. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PrDe\\_2019\\_30\\_49](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PrDe_2019_30_49) (дата звернення 06.06.2020).

його юрисдикції мають найвагоміший вплив на інтеграційний правопорядок<sup>603</sup>.

Первинно Суд Європейського Союзу був створений для вирішення спорів між державами-членами ЄС та забезпечення неухильного додержання ними установчих договорів, цілей і принципів ЄС. Згодом він отримав право здійснення судового контролю, що дало йому змогу переглядати правомірність законодавчих актів органів та інституцій ЄС. Також Суд ЄС було наділено повноваженнями щодо забезпечення однакового тлумачення й застосування права ЄС на території усіх держав-членів<sup>604</sup>.

Реалізація цих повноважень Суду суттєво вплинула на європейську інтеграцію, співвідношення сил між органами ЄС та встановлення меж наднаціональної та національної компетенцій. При цьому прецедентний характер рішень Суду ЄС сприяв не лише однаковому тлумаченню норм права ЄС, але також забезпечив його максимально ефективне застосування. Адже напрацьовані Судом ЄС правила розуміння наднаціональних правових положень є остаточними та обов'язковими для усіх судових органів держав-членів<sup>605</sup>. Іншими словами тлумачення Суду ЄС, що відображено у його рішеннях чи висновках, трансформується у нормативне, тобто набуває ознак загальнообов'язковості та підлягає виконанню усіма суб'єктами права Європейського Союзу<sup>606</sup>. Відтак, обов'язковість правил, що містяться у рішеннях Суду ЄС, за юридичною силою є подібною положенням нормативно-правових актів ЄС.

---

<sup>603</sup> Комарова Т. В. Юридична сила та нормативність рішень Суду Європейських Співтовариств // Сучасні проблеми юридичної науки: тези доп. та наук. повід. всеукр. наук.-практ. конф. молод. учених та здобувачів. Харків: Нац. юрид. акад. України, 2008. С. 148–151.

<sup>604</sup> Яковюк І. В. Правові основи європейської інтеграції та її вплив на державно-правовий розвиток України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01, 12.00.11 / наук. конс. Петришин Олександр Віталійович; Нац. ун-т юрид. акад. України. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. С. 184.

<sup>605</sup> Микієвич М. М., Андрусевич Н. І., Будякова Т. О. Європейське право навколишнього середовища: навч. посібник. Львів, 2004. С. 60; Коротчаєва А. М. Трудове право Європейського Союзу: аналіз с позицій російської і західної юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудове право; право соціального забезпечення. Пермь, 2011. С. 30.

<sup>606</sup> Яворська І. М. Роль Суду ЄС у розвитку права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. Київ, 2010. С. 16–17.

Окрім того, Суд ЄС також послуговується принципами та нормами, які ним же попередньо сформульовані. Тож, у рішеннях цього Суду часто трапляються посилання на «прецедентне право»<sup>607</sup>, в тому числі «встановлене»<sup>608</sup> чи «послідовне»<sup>609</sup>, хоча формально Суд не зобов'язаний своїми попередніми висновками й може їх змінювати<sup>610</sup>. Але дуже часто, коли справа є ідентичною вже розглянутій, Суд ЄС у новому рішенні повністю дублює відповідні висновки із попереднього рішення, часом навіть без будь-якого посилання на нього<sup>611</sup>.

Серед усіх повноважень, якими наділено Суд ЄС, у контексті гарантування трудових прав найважливішими є перегляд правомірності законодавчих актів органів та інституцій ЄС (ст. 263 Договору про функціонування ЄС) і ухвалення попередніх рішень щодо тлумачення установчих договорів, чинності та тлумачення актів установ, органів, служб та агенцій Союзу (ст. 267 Договору про функціонування ЄС).

Судове роз'яснення, як саме необхідно розуміти норму права ЄС, та судове анулювання правового акту ЄС, що порушує установчі договори чи основоположні права ЄС, визначають фактичний зміст права ЄС<sup>612</sup> та сприяють реалізації цілей і принципів права ЄС. Навіть більше, роз'яснення Суду ЄС щодо особливостей застосування певних норм права ЄС заповнюють прогалини у правовому регулюванні на комунітарному рівні. Щоправда, таке

---

<sup>607</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 13 May 2015. *Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited*. Case C-182/13. ECLI:EU:C:2015:317; Judgment of the Court (Grand Chamber) of 13 April 2010. *Wall AG v La ville de Francfort-sur-le-Main and Frankfurter Entsorgung- und Service (FES) GmbH*. Case C-91/08. ECLI:EU:C:2010:182.

<sup>608</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 8 October 1987. *Criminal proceedings against Kolpinghuis Nijmegen BV*. Case 80/86. ECLI:EU:C:1987:431; Judgment of the Court of 12 November 1996. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. Case C-84/94. ECLI:EU:C:1996:431.

<sup>609</sup> Judgment of the Court of 15 December 1995. *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman*. Case C-415/93. ECLI:EU:C:1995:463.

<sup>610</sup> Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Мовсква: Издательство Проспект, 2015. С. 49.

<sup>611</sup> Комарова Т. В. Юрисдикция Суду Европейского Союза. Харків: Право, 2010. С. 215.

<sup>612</sup> Mikelsone G. The binding force of the case law of the Court of Justice of the European Union // *Jurisprudence*. 2013. 20 (2). P. 469–495. DOI:10.13165/JUR-13-20-2-06

заповнення відбувається лише симптоматично, тобто в контексті справ, які Суд розглядає<sup>613</sup>.

Роз'яснення правових актів ЄС, доповнення, уточнення та розвиток змісту наднаціональних норм права гарантує однакове тлумачення та застосування в усіх державах-членах ЄС законодавства ЄС. У зв'язку з цим, необхідно зазначити, що національні суди вправі, а іноді зобов'язані звертатися до Суду ЄС із запитом щодо тлумачення норми права ЄС у разі виникнення у них сумнівів щодо правильного розуміння правових актів ЄС чи їхньої чинності. Водночас національні суди не мають повноважень запитувати у Суду ЄС про відповідність законодавства держави-члена законодавству ЄС<sup>614</sup>.

Відповідаючи на такі запити, Суд інтерпретує норми права ЄС та вказує, чи усталене правозастосування сумісне із правом ЄС. У разі виявлення невідповідностей, національні суди повинні змінювати судову практику. Отже, за результатами непростого діалогу Суду ЄС та національних судів через преюдиційний механізм створюються обов'язкові для застосування зразки розуміння норм права ЄС. Щоправда, такий формат спілкування породжує певні ризики, адже рішення, які ухвалює Суд ЄС, необхідно тлумачити в контексті обставин справи, у якій вони постановлені.

Дійсно, Суд ЄС відповідає на конкретне питання, що виникає з чіткого фактичного контексту. Однак при цьому він послуговується чіткими правилами інтерпретації норм права ЄС, які ж сам і сформулював з метою забезпечення ефективності права ЄС та усунення загроз для функціонування внутрішнього ринку ЄС<sup>615</sup>. Ці правила, на переконання Суду, повинні використовувати також

---

<sup>613</sup> Комарова Т. В. Практика Суду Європейського Союзу щодо приєднання ЄС до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. С. 136.

<sup>614</sup> Рим О. М. Рішення Суду ЄС як джерело трудового права Європейського Союзу // *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. Numărul 1(41), 2020. С. 95.

<sup>615</sup> Bakardjieva Engelbrekt A. Institutional Theories, EU Law and the Role of the Courts for Developing a European Social Model // Ulla Neergaard, Ruth Nielsen and Lynn M. Roseberry, *The Role of Courts for Developing a European Social Model. Theoretical and methodological Perspectives* (Copenhagen: DJOF Publishing). 2010. P. 342-343.

національні суди у разі виникнення спірних ситуацій. А такі, з огляду на велику кількість офіційних мов ЄС та не завжди однаковий зміст юридичних термінів, які використовують європейські та національні нормотворці з різних правових систем, трапляються часто.

Відповідно до усталеної судової практики з'ясування невідповідностей у формулюванні юридичних термінів потребує вивчення декількох мовних версій правового акту<sup>616</sup>. При цьому комплексний лінгвістичний аналіз не можна проводити відокремлено від мети та загального характеру положень, частиною яких вони є<sup>617</sup>. Так само при інтерпретації правових актів ЄС необхідно брати до уваги контекст їхнього ухвалення. У цьому зв'язку преамбули правових актів ЄС є корисним та важливим джерелом отримання відомостей про призначення та цілі відповідного акту, які були закладені у ньому його розробниками<sup>618</sup>.

В умовах численних мовних версій одного і того ж правового акту в ЄС, кожна з яких має однакову юридичну силу, лінгвістичні відмінності могли б завадити однаковому розумінню правових норм, тому запропоновані Судом правила безумовно сприятимуть забезпеченню однакового тлумачення норм права ЄС.

Ухвалення Лісабонського договору та зміцнення соціальної складової політики ЄС, посилили увагу Суду до захисту прав людини, у тому числі й трудових. Таким способом зростає кількість рішень Суду ЄС, які надають чіткі та остаточні вказівки державам-членам, а також органам ЄС щодо застосування норм трудового права. Зокрема, саме завдяки Суду ЄС було деталізовано зміст поняття «працівник»<sup>619</sup> та охарактеризовано ознаки

---

<sup>616</sup> Judgment of the Court of 6 October 1982. Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA v Ministry of Health. Case 283/81. ECLI:EU:C:1982:335.

<sup>617</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 15 April 2010. Handelsgesellschaft Heinrich Heine GmbH v Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen eV. Case C-511/08. ECLI:EU:C:2010:189.

<sup>618</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 13.

<sup>619</sup> Judgment of the Court of 19 March 1964. Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). Case 75-63. ECLI:EU:C:1964:19; Judgment of the Court of 3 July 1986. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284.

«трудоуних правовідносин»<sup>620</sup>, послідовно розширено трактування «рівності» та «недискримінації» у сфері найманої праці. Приміром, Суд захистив трудові права кандидатки на посаду, які були порушені через її віросповідання, хоча на той час така підстава не вважалася дискримінаційною ознакою на рівні правових актів ЄС<sup>621</sup>. А у трьох справах *Defrenne*<sup>622</sup> Суд поширив дію загального принципу рівності на ситуації, які пов'язані зі статтю особи, та вирішив питання щодо неоднакового ставлення до чоловіків та жінок, які працювали бортпроводниками, у контексті однакової оплати за рівну працю, віку виходу на пенсію та фінансових наслідків дострокового звільнення для бортпроводниць.

Суд ЄС також сформулював та вказав на особливості застосування таких загальних принципів права ЄС, як принципи правової визначеності, пропорційності та субсидіарності, верховенства права та прямої дії, основоположних прав та рівності. Приміром, особливий прояв принципу субсидіарності у сфері найманої праці проаналізовано Судом у справі *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union (Case C-84/94)*<sup>623</sup>. За матеріалами цієї справи Велика Британія, яка оспорювала в судовому порядку Директиву 93/104 про деякі аспекти організації робочого часу, як таку, що ухвалена з перевищенням Радою ЄС повноважень, наполягала на порушенні Радою ЄС принципу субсидіарності через втручання євроінституції у сферу винятково національного регулювання. На переконання

---

<sup>620</sup> Judgment of the Court of 3 July 1986. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*. Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284; Judgment of the Court of 23 March 1982. *D.M. Levin v Staatssecretaris van ustitie*. Case 53/81. ECLI:EU:C:1982:105; Judgment of the Court of 21 June 1988. *Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland*. Case 197/86. ECLI:EU:C:1988:323.

<sup>621</sup> Judgment of 27 October 1976, *Vivien Prais v Council of the European Communities*, Case 130-75, ECLI:EU:C:1976:142.

<sup>622</sup> Judgment of the Court of 25 May 1971. *Gabrielle Defrenne v Belgian State*. Case 80-70. ECLI:EU:C:1971:55; Judgment of the Court of 8 April 1976. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56; Judgment of the Court of 15 June 1978. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 149/77. ECLI:EU:C:1978:130.

<sup>623</sup> Judgment of the Court of 12 November 1996. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. Case C-84/94. ECLI:EU:C:1996:431.

Великої Британії, європейські органи не наділені компетенцією ухвалювати єдині вимоги щодо тривалості робочого часу. Розглянувши справу, Суд ЄС констатував відсутність порушень у діях Ради ЄС та додатково ствердив її право встановлювати мінімальні вимоги щодо захисту здоров'я та безпеки працівників, у тому числі і щодо робочого часу.

Практичну реалізацію принципу субсидіарності проаналізовано також у справі *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman (C-415/93)*, де Суд ЄС вирішив, що потреба захистити основоположні трудові права, попри відсутність відповідних нормативних приписів, санкціонує втручання євроінституцій у правила регулювання футбольних клубів та умов найму професійних футболістів<sup>624</sup>.

Важливим для трудового права є також висновок про пряму дію ст. 39 Ніщцького договору (ст. 48 Маастрихтського договору) про свободу переміщення працівників, зайнятих у фізичних та юридичних осіб-роботодавців, що був сформульований у рішенні *Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA. (Case C-281/98)*<sup>625</sup>.

Результатом діяльності Суду ЄС стало також змістовне наповнення таких важливих для становлення трудового права ЄС принципів як мінімального обсягу трудових прав, свободи вільного руху працівників, свободи об'єднання, право на колективне ведення переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства. У своїх рішеннях Суд розтлумачив широкий спектр можливостей реалізації наведених прав. Наприклад, Суд ЄС неодноразово наголошував на тому, що розбіжності у правовому регулюванні трудових відносин у державах-

---

<sup>624</sup> Judgment of the Court of 15 December 1995. *Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman*. Case C-415/93. ECLI:EU:C:1995:463.

<sup>625</sup> Judgment of the Court of 6 June 2000. *Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA*. Case C-281/98. ECLI:EU:C:2000:296.

членах перешкоджають реалізації свободи вільного руху працівників<sup>626</sup>. Тому у справі *Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan (C-109/09)* Суд ЄС наголосив, що при застосуванні національного законодавства судові органи держав-членів зобов'язані тлумачити таке якнайповніше з огляду на формулювання та мету відповідних норм права ЄС. Цей обов'язок стосується усіх правових актів держав-членів безвідносно до того, ухвалені такі до чи після відповідної директиви, та покликаний забезпечити якнайповнішу ефективність права ЄС під час вирішення судових спорів<sup>627</sup>.

Нагадаємо, що, на думку Суду, правила тлумачення внутрішнього законодавства держав-членів відповідно до директив ЄС застосовують не тільки після транспортування змісту відповідної директиви у національне законодавство, а також у разі закінчення граничного терміну для її імплементації<sup>628</sup>. Такий спосіб насамперед дає змогу ліквідувати негативні наслідки для процесу гармонізації у сфері найманої праці, якщо держави-члени не виконують їхній обов'язок імплементувати директиви ЄС.

Також Суд ЄС вказав на безпосередній зв'язок між реалізацією свободи вільного переміщення працівників із визнанням професійної кваліфікації. Саме тому, на думку Суду, підтвердження професійної кваліфікації має проводитися як з урахуванням знань і кваліфікацій, якими особа володіє згідно з дипломом, так і з урахуванням природи і тривалості навчання (практики), проходження яких підтверджується відповідними документами<sup>629</sup>.

---

<sup>626</sup> Егорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. С. 121.

<sup>627</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 March 2011. *Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan*. Case C-109/09. ECLI:EU:C:2011:129.

<sup>628</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 8 October 1987. Criminal proceedings against *Kolpinghuis Nijmegen BV*. Case 80/86. ECLI:EU:C:1987:431.

<sup>629</sup> Judgment of the Court of 15 October 1987. *Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (Unectef) v Georges Heylens and others*. Case 222/86. ECLI:EU:C:1987:442; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 May 1992. *Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria v José Luis Aguirre Borrell and others*. Case C-104/91. ECLI:EU:C:1992:202; Judgment of the Court of 7 May 1991. *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg*. Case C-340/89. ECLI:EU:C:1991:193; Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 13 November 2003. *Christine Morgenbesser v Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Genova*. Case C-313/01. ECLI:EU:C:2003:612.



Практичний досвід, який отримав кандидат на працевлаштування як в державі походження, так і в приймаючій державі, також повинен бути оцінений у контексті з'ясування його кваліфікації. Зобов'язання встановити факт достатності професійного досвіду для зайняття посади покладено на компетентні органи приймаючої держави. Відповідний висновок Суд ЄС зробив у справі *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg (Case C-340/89)*<sup>630</sup>. Водночас, на переконання Суду, питання щодо відповідного рівня знання мови особою, яка претендує на працевлаштування, повинні вирішуватись окремо від з'ясування професійної кваліфікації<sup>631</sup>.

Низка важливих рішень була ухвалена Судом ЄС під час розгляду справ щодо припинення трудових відносин. Наприклад, звільнення керівника медичної установи, яка заснована католицькою релігійною організацією, з підстав його розлучення та наступного одруження, попри закріплення у трудовому договорі обов'язку діяти лояльно та відповідно до вимог про трудові відносини у церковних закладах та пов'язаних із ними установ, було визнано дискримінаційним<sup>632</sup>.

У справі *Sonia Chacon Navas v Eurest Colectividades (C-13/05)* Судом було розмежовано поняття «інвалідність» та «хвороба» у контексті гарантій, які надають працівникам при звільненні<sup>633</sup>.

Велика кількість рішень Суду стосується різноманітних аспектів колективних звільнень. Так, у справі *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel (Case C-188/03)* Суд наголосив на

---

<sup>630</sup> Judgment of the Court of 7 May 1991. *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg*. Case C-340/89. ECLI:EU:C:1991:193.

<sup>631</sup> Judgment of the Court of 4 July 2000. *Salomone Haim v Kassenzahnärztliche Vereinigung Nordrhein*. Case C-424/97. ECLI:EU:C:2000:357.

<sup>632</sup> Court of Justice of the European Union: press release No 127/18. Luxembourg, 11 September 2018. Judgment in Case C-68/17 IR v JQ Dismissal of a Catholic doctor from a managerial position by a Catholic hospital due to his remarriage after a divorce may constitute unlawful discrimination on grounds of religion. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-09/cp180127en.pdf> (accessed 05.06.2020).

<sup>633</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. *Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA*. Case C-13/05. ECLI:EU:C:2006:456.

можливості проводити заплановані колективні звільнення працівників за спеціальним планом лише після закінчення відповідних консультацій роботодавця з працівниками та їх об'єднаннями<sup>634</sup>. При цьому процедура проведення колективних звільнень, на думку Суду, застосовна щодо вивільнення протягом дев'яностоденного періоду щонайменше 20 осіб з конкретного закладу підприємства, а не у разі припинення трудових відносин більш ніж із 20 працівниками, що зайняті в усіх закладах відповідної юридичної особи<sup>635</sup>. Колективне звільнення передбачає також можливість припинення трудових відносин із вагітними працівницями, з тими, які нещодавно народили або ж годують грудьми<sup>636</sup>.

Завдяки судовій практиці було вирішено чимало інших спірних питань у сфері трудового права. Приміром, час чергування медичних працівників було визнано робочим часом<sup>637</sup>, а створення об'єктивної, надійної та доступної системи обчислення тривалості робочого часу, який щодня відпрацьовує працівник, Суд ЄС визнав обов'язком роботодавця<sup>638</sup>.

Отже, не буде перебільшенням ствердити, що роль Суду ЄС у гарантуванні трудових прав спільномірна діяльності інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення<sup>639</sup>. Деякі зарубіжні науковці навіть наділяють його статусом правотворчого органу, а його рішення пропонують відносити до первинного права ЄС<sup>640</sup>.

Щоправда така активність Суду не всім до вподоби. Суд регулярно зазнає критики за надмірне залучення у нормотворчий процес, виконання ролі нормотворця без

---

<sup>634</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 27 January 2005. *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*. Case C-188/03. ECLI:EU:C:2005:59.

<sup>635</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 13 May 2015. *Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited*. Case C-182/13. ECLI:EU:C:2015:317

<sup>636</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 February 2018. *Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others*. Case C-103/16. ECLI:EU:C:2018:99.

<sup>637</sup> Judgment of the Court of 3 October 2000. *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. Case C-303/98. ECLI:EU:C:2000:528.

<sup>638</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*. Case C-55/18. ECLI:EU:C:2019:402.

<sup>639</sup> Рим О. М. Рішення Суду ЄС як джерело трудового права Європейського Союзу // *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. Numărul 1(41), 2020. С. 97.

<sup>640</sup> Право Европейского союза / под ред. С. Ю. Кашкина. Москва, 2009. С. 157; Mikelsone G. The binding force of the case law of the Court of Justice of the European Union // *Jurisprudence*. 2013. 20 (2). P. 472. DOI:10.13165/JUR-13-20-2-06.

відповідних на те повноважень за установчими договорами та зміщення балансу між різними гілками влади<sup>641</sup>. Та попри це, за умови відсутності прямого застосування права ЄС, колізійності чи дискусійності окремих його норм судова практика є найбільш дієвим інструментом для досягнення однакового правозастосування.

Отже, своєрідність права ЄС, особлива роль Суду ЄС та значущість його рішень переконливо засвідчують, що рішення Суду ЄС є самостійними джерелами трудового права та формують у своїй сукупності прецедентне право Союзу. Та все ж рішення Суду ЄС не є обов'язковими прецедентами у розумінні системи загального права, а практика Суду формально не становить прецедентної системи. У зв'язку з цим термін «прецедент» щодо рішень Суду ЄС можна вживати лише у широкому значенні та винятково до рішень, які ухвалені у межах преюдиційної процедури, адже такі мають нормативні наслідки поза контекстом конкретної справи, в якій вони були постановлені<sup>642</sup>. Тобто тлумачення права ЄС, що його Суд надає за запитом національного суду, буде застосовано останнім до фактичних обставин конкретної справи, та водночас може бути використане іншими суб'єктами для вирішення питань, що є суміжними із тими, щодо яких відповідна норма права ЄС інтерпретувалась.

Фактично офіційне невизнання за рішеннями Суду ЄС сили прецедентів на практиці компенсується існуванням відповідних властивостей та визнання за ними якості прецедентів за фактичними обставинами. Тому рішення Суду ЄС у юридичній літературі часом називають «квазіпрецедентами» через їх важливість та необхідність їх дотримання як певного взірця без обов'язковості слідування або як певного принципу, який використовують для вирішення спору з різноманітними варіаціями<sup>643</sup>.

У своїй сукупності судові тлумачення та норма права ЄС, що її Суд роз'яснює, сприяють гармонізації законодав-

---

<sup>641</sup> Mikelsone G. The binding force of the case law of the Court of Justice of the European Union // *Jurisprudence*. 2013. 20 (2). P. 472. DOI:10.13165/JUR-13-20-2-06.

<sup>642</sup> Szabados T. 'Precedents' in EU Law – The Problem of Overruling // *ELTE Law Journal*. 2015. Vol. 1/2015. P. 145.

<sup>643</sup> Комарова Т. В. Юрисдикція Суду Європейського Союзу. Харків: Право, 2010. С. 210–211; 215.

ства держав-членів ЄС, що, безумовно, розвиватиме трудове право ЄС та поглиблюватиме євроінтеграційні процеси. У цьому контексті, Т. М. Анакіна слушно зауважила, що прецеденти Суду ЄС відіграють інтегруючу функцію, адже завдяки їм формується та розвивається наднаціональне право<sup>644</sup>. Хоча значущість та масштаби практики Суду ЄС з трудових питань на різних етапах розвитку євроінтеграційних процесів відрізнялися. Приміром, авторитетні рішення у справах *Flaminio Costa v E.N.E.L (Case 6/64)*<sup>645</sup> та *NV Algemene Transport-en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administratio (Case 26-62)*<sup>646</sup>, що були ухвалені у 60-х рр. XX ст., підвищили репутацію суду ЄС. Однак висновки Суду у справах *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)*<sup>647</sup> та *Viking Line (Case C-438/05)*<sup>648</sup> були широко розкритиковані через надмірне захоплення Суду захистом економічних свобод. Водночас схвальні відгуки отримали судові рішення про захист від дискримінації у сфері трудового права<sup>649</sup>.

### 3.8. Правові інструменти м'якого права ЄС

Трудове право ЄС багате на акти, що не є обов'язковими. Це, зокрема, рекомендації (*recommendations*) та висновки (*opinions*). Аналіз цих актів, як і необхідність врахування їхніх положень під час ухвалення регламентів та директив, а також тлумачення права, свідчить про те, що

<sup>644</sup> Анакіна Т. М. Судовий прецедент у праві Європейського Союзу: філософсько-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.11 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Харків, 2008. С. 11.

<sup>645</sup> Judgment of the Court of 15 July 1964. *Flaminio Costa v E.N.E.L*. Case 6/64. ECLI:EU:C:1964:66.

<sup>646</sup> Judgment of the Court of 5 February 1963. *NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration*. Case 26-62. ECLI:EU:C:1963:1..

<sup>647</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:809

<sup>648</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:772.

<sup>649</sup> Saurugger S., & Terpan F. European Court of Justice (ECJ). Oxford Research Encyclopedia of Politics. Retrieved 1 Jan. 2020. 2019, December 23. URL: <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1143> (accessed 10.06.2020).

---

рекомендації та висновки не можна вважати такими, що взагалі не мають юридичної сили, що й було підтверджено Судом Європейського Союзу. Зокрема, у справі *Salvatore Grimaldi v Fonds des maladies professionnelles* (Case C-322/88) Суд ЄС звернув увагу національних судів на потребу враховувати рекомендації інституцій ЄС при вирішенні спорів, які передані їм на розгляд, у разі, якщо ці рекомендації пояснюють національні заходи, впроваджені на виконання обов'язкових норм права ЄС<sup>650</sup>.

Необов'язкові рекомендації зазвичай ухвалюють органи ЄС у разі браку повноважень на врегулювання відповідних відносин за допомогою обов'язкових актів, або ж коли ухвалення останніх є недоцільним. Вони не можуть спричинити обов'язкові наслідки чи наділити осіб певними правами, захисту яких можна було б шукати у національних судах. Такі акти спрямовані на зближення законодавчих, підзаконних та адміністративних положень держав-членів.

Однією зі сфер, правова основа для гармонізації в якій мінімальна, є система соціального забезпечення. Тому органи ЄС охоче застосовують рекомендації для досягнення спільних засад реалізації політик з питань соціального захисту та соціальної підтримки. Сприяти наведеним цілям повинні, наприклад, Рекомендації Ради ЄС 92/441 від 24.06.1992 р. Про загальні критерії щодо достатньої кількості ресурсів та соціальної допомоги в системах соціального захисту<sup>651</sup> та 92/442 від 27.07.1992 р. Про зближення цілей та політик соціального захисту<sup>652</sup>.

Прикладами рекомендацій, які безпосередньо стосуються трудових відносин, є Рекомендація Комісії від 20.07.1966 р. державам-членам про умови компенсації особам, які страж-

---

<sup>650</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 December 1989. *Salvatore Grimaldi v Fonds des maladies professionnelles*. Case C-322/88. ECLI:EU:C:1989:646.

<sup>651</sup> Council Recommendation 92/441/EEC of 24 June 1992 on common criteria concerning sufficient resources and social assistance in social protection systems // OJ L 245, 26.8.1992. P. 46-48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31992H0441> (accessed 02.06.2020).

<sup>652</sup> Council Recommendation 92/442/EEC of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies OJ L 245, 26.8.1992, p. 49-52 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574029170165&uri=CELEX:31992H0442> (accessed 02.06.2020).

дають від професійних захворювань<sup>653</sup>, Рекомендація Ради щодо впровадження політики зайнятості держав-членів<sup>654</sup>, Рекомендація Комісії від 19.09.2003 р. щодо Європейського каталогу професійних захворювань<sup>655</sup>, Рекомендація Ради від 15.02.2016 р. щодо інтеграції довготривалих безробітних на ринок праці<sup>656</sup> та Рекомендація Ради від 22.04.2013 р. про створення гарантії для молоді<sup>657</sup>.

Профільні європейські інституції свою позицію можуть представляти також у формі висновків, що вони готують за наслідками обговорення конкретних питань на рівні ЄС. Наприклад, 22.02.2017 р. Європейський економічно-соціально-академічний комітет висловив свою думку щодо повідомлення від Комісії щодо нової програми розвитку навичок у Європі<sup>658</sup>.

---

<sup>653</sup> Commission Recommendation 66/462/EEC of 20 July 1966 to the Member States on the conditions for compensation of persons suffering from occupational diseases /\* Unofficial translation \*/ // OJ L 147, 9.8.1966. P. 2696–2700. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31966H0462> (accessed 05.06.2020).

<sup>654</sup> Recommendation for a Council recommendation on the implementation of member states' employment policies /\* COM/2003/0177 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574084578275&uri=CELEX:52003DC0177> (accessed 09.06.2020).

<sup>655</sup> Commission Recommendation of 19 September 2003 concerning the European schedule of occupational diseases (Text with EEA relevance) (notified under document number C(2003) 3297) // OJ L 238, 25.9.2003. P. 28–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574114018110&uri=CELEX:32003H0670> (accessed 07.06.2020).

<sup>656</sup> Council recommendation of 15 February 2016 on the integration of the long-term unemployed into the labour market // OJ C 67, 20.2.2016. P. 1–5. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29> (accessed 05.06.2020).

<sup>657</sup> Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee // Official Journal of the European Union. C 120, 26.4.2013. P. 1–6. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01)) (accessed 03.06.2020).

<sup>658</sup> Opinion of the European Economic and Social Committee on the communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a New Skills Agenda for Europe – Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness (COM(2016) 381 final) on the proposal for a Council recommendation on establishing a Skills Guarantee (COM(2016) 382 final – 2016/0179 (NLE)) on the proposal for a Council recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (COM(2016) 383 final – 2016/0180 (NLE)) on the proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC (COM(2016) 625 final – 2016/0304 (COD)) and on 'Upscaling skills of persons in the labour market' (Exploratory opinion (Maltese Presidency)) // OJ C 173, 31.5.2017. P. 45–54. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574084578275&uri=CELEX:52016AE4474> (accessed 07.06.2020).

Крім перерахованих у ст. 288 ДФЄС актів, існують й інші необов'язкові інструменти ЄС, що є поширеними у трудовому праві. Йдеться, зокрема, про повідомлення, резолюції, програми, білі та зелені книги. Сукупність цих нетипових актів права ЄС на доктринальному рівні називають м'яким правом (*soft law*)<sup>659</sup>.

Термін «м'яке право» є загальним для усіх видів норм, дотримання яких не забезпечується державним примусом, однак такі визначають цілі, що повинні бути досягнуті<sup>660</sup>. Завдяки унікальній структурі права Європейського Союзу м'яке право отримало особливий розвиток. Хоча необов'язкові документи органів ЄС не створюють зобов'язань для держав-членів, чи їхніх громадян, а також не гарантують захисту уже існуючих прав, все ж вони є важливими інструментами для тлумачення актів обов'язкового характеру. В такий спосіб рекомендаційні акти формують сприятливу основу для розвитку трудового права ЄС та забезпечують гнучкість у регулюванні відносин найманої праці та зайнятості<sup>661</sup>.

Важливими програмними документами ЄЄ є зелені та білі книги.

Зелені книги – це документи Європейської комісії, що розроблені для стимулювання обговорення певних тем на європейському рівні. Вони пропонують відповідним суб'єктам брати участь у спільних консультаціях та дискусіях на основі пропозицій, що у них закріплені. Прикладами зелених книг, які безпосередньо чи опосередковано, стосуються трудового права є:

1. Зелена книга «Європейська соціальна політика: альтернативи для Союзу» (1993 р.)<sup>662</sup>;

---

<sup>659</sup> Fairhurst J. *Law of the European Union*. Pearson Education, 2006. P. 49.

<sup>660</sup> Сироткина О. В. Принципы европейского договорного права: история создания, статус и основные положения // СевКавГТУ: сборник научных трудов. Ставрополь, 2003. С. 5. (Серия «Право»; вып. № 1(5)).

<sup>661</sup> Ризаева А. Р. кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. С. 79.

<sup>662</sup> Green paper – European social policy – options for the Union. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/434c867b-615c-45bc-950b-2512022c2e8b/language-en> (accessed 08.06.2020).

2. Зелена книга «Партнерство для нової організації праці» (1993 р.)<sup>663</sup>;
3. Зелена книга «Життя та праця в інформаційному суспільстві: людина перш за все» (1996 р.)<sup>664</sup>;
4. Зелена книга «Сприяння європейській структурі корпоративної соціальної відповідальності» (2001 р.)<sup>665</sup>;
5. Зелена книга «Рівність та недискримінація в розширеному Європейському Союзі» (2004 р.)<sup>666</sup>;
6. Зелена книга «Поліпшення психічного здоров'я населення – На шляху до стратегії психічного здоров'я для Європейського Союзу» (2005 р.)<sup>667</sup>;
7. Зелена книга «Модернізація трудового права на зустріч викликам XXI століття» (2006 р.)<sup>668</sup>;
8. Зелена книга «Про робочу силу для системи охорони здоров'я» (2008 р.)<sup>669</sup>;
9. Зелена книга «Модернізація директиви про визнання професійної кваліфікації» (2011 р.)<sup>670</sup>.

Найбільш значущою серед наведених вище зелених книг є книга 2006 р. «Модернізація трудового права на зустріч викликам XXI століття». Її розробка ознаменувала

---

<sup>663</sup> Partnership for a New Organisation of Work - Green Paper. Document drawn up on the basis of COM (97) 128 final, 16 April 1997 // Bulletin of the European Union, Supplement 4/97. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7d66d63f-a854-4658-a6a5-24b24308f9e8> (accessed 09.06.2020).

<sup>664</sup> Green paper – Living and working in the information society : people first /\* COM/96/0389 FINAL \*/ URL: <https://labourline.org/Record.htm?idlist=1&record=19212138124910303109> (accessed 08.06.2020).

<sup>665</sup> Green paper – Promoting a European framework for corporate social responsibility. /\* COM/2001/0366 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52001D0366> (accessed 07.06.2020).

<sup>666</sup> Green paper – Equality and non-discrimination in an enlarged European Union /\* COM/2004/0379 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52004D0379> (accessed 01.06.2020).

<sup>667</sup> Green Paper – Improving the mental health of the population – Towards a strategy on mental health for the European Union /\* COM/2005/0484 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52005D0484> (accessed 07.06.2020).

<sup>668</sup> Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century /\* COM/2006/0708 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52006D0708> (accessed 10.06.2020)

<sup>669</sup> Green Paper On the European Workforce for Health /\* COM/2008/0725 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52008D0725> (accessed 06.06.2020).

<sup>670</sup> Green paper – Modernising the Professional Qualifications Directive /\* COM/2011/0367 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52011D0367> (accessed 06.06.2020).



---

початок реформи трудового права у Європейському Союзі<sup>671</sup>. Визначивши основні прогалини правового забезпечення трудових відносин та реалії ринку праці, Європейська Комісія ініціювала відкрити дискусію з питань удосконалення трудового законодавства. За її задумом це мало б сприяти економічному зростанню та підвищити рівень зайнятості.

На думку Комісії, традиційна модель трудових відносин в умовах всеохоплюючої глобалізації уже не відповідала вимогам часу та не могла гарантувати працівникам, які працевлаштовані за звичайними безстроковими трудовими договорами, адекватного захисту та сприяння. Надміру захисні правила трудового законодавства могли мати обернену дію та стримати роботодавців від використання інструментів трудового права як форми залучення до праці. Тому й було запропоновано зосередити увагу на альтернативних моделях договірних відносин, що могли б підвищити спроможність підприємств використовувати потенціал робочої сили творчо та сповна для підвищення конкурентних переваг.

У межах дискусії, що була започаткована Зеленою книгою «Модернізація трудового права на зустріч викликам ХХІ століття», держави-члени, соціальні партнери та інші зацікавлені сторони об'єдналися заради напрацювання механізмів забезпечення гнучкої безпеки на ринку праці. У межах співпраці увага учасників обговорення була зосереджена довкола таких питань, як зміна статусів зайнятості особи, юридичної невизначеності атипових форм зайнятості, роботи у тимчасових агенціях зайнятості, робочого часу, трудової мобільності та проблеми прихованої зайнятості.

Відгуки, які надійшли до Європейської Комісії на її ініціативу, були узагальнені та викладені у повідомленні про

---

<sup>671</sup> Рим О. М. Значення правових інструментів м'якого права Європейського Союзу для регулювання трудових відносин // Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 108.

підсумки громадських консультацій із Зеленої книги «Модернізація трудового права на зустріч викликам ХХІ століття»<sup>672</sup>. Комісія отримала понад 470 відповідей, які засвідчили широке різноманіття поглядів на вирішення однакових питань як у державах-членах, так і на рівні уповноважених суб'єктів. Зокрема, за результатами неформальної зустрічі міністрів держав-членів з питань зайнятості та соціальних питань (Берлін, 18–19.01.2007 р.) було наголошено на важливості повної зайнятості на основі класичних безстрокових трудових договорів як наріжних каменів трудового права та водночас учасники погодилися на використання більш гнучких форм зайнятості для конкретних потреб та індивідуальних ситуацій<sup>673</sup>.

Консультаційні процеси, які започатковано зеленими книгами на рівні ЄС, як правило, отримують своє продовження у білих книгах – документах Європейської комісії, що містять пропозиції щодо дій Європейського Союзу у певних сферах. Щодо найманої праці це, наприклад:

1. Біла книга «Про ріст, конкурентоспроможність і зайнятість» (1993 р.)<sup>674</sup>;
2. Біла книга «Європейська соціальна політика: Шлях до подальшого об'єднання» (1994 р.)<sup>675</sup>;
3. Біла книга «Про сектори та види діяльності, виключені з директиви про робочий час» (1997 р.)<sup>676</sup>;

<sup>672</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Outcome of the Public Consultation on the Commission's Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century" (SEC(2007) 1373) /\* COM/2007/0627 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:EN:HTML> (accessed 05.06.2020).

<sup>673</sup> Pennings F. The European Union and the Issue of the Employment Relationship in Pennings Frans, Bosse Claire The Protection of Working Relationships: A Comparative Study. Kluwer Law International B.V., 2011. P. 37.

<sup>674</sup> Commission White Paper on Growth, competitiveness, and employment (1993) European Commission. Growth, competitiveness, and employment. The challenges and ways forward into the 21st century, COM (93) 700 final. Brussels: 05.12.1993. URL: [https://www.cvce.eu/content/publication/1997/10/13/b0633a76-4cd7-497f-9da1-4db3dbbb56e8/publishable\\_en.pdf](https://www.cvce.eu/content/publication/1997/10/13/b0633a76-4cd7-497f-9da1-4db3dbbb56e8/publishable_en.pdf) (accessed 09.06.2020).

<sup>675</sup> European Social Policy – A Way Forward for the Union. A White Paper. Part A. COM (94) 333 final, 27 July 1994. URL: <http://aei.pitt.edu/1118/> (accessed 08.06.2020).

<sup>676</sup> White Paper on Sectors and Activities Excluded from the Working Time Directive. COM (97) 334 final, 15 July 1997. [EU Commission – COM Document]. URL: <http://aei.pitt.edu/1137/> (accessed 07.06.2020).

4. Біла книга «Про майбутнє Європи: роздуми та сценарії для ЄС27 до 2025» (2017 р.)<sup>677</sup>.

Ще одним актом «м'якого права» є Хартія ЄС основоположних соціальних прав працівників<sup>678</sup>, що була урочисто проголошена 09.12.1989 р. у Страсбурзі (Франція) одинадцятьма з дванадцяти тоді держав-членів ЄС (Великобританія була проти). Цей документ було ухвалено відповідно до преамбули Договору про створення Європейської економічної спільноти, який визнавав необхідність постійно працювати над покращенням умов праці та життя громадян Європи. Її вважають найбільш істотним та значущим рекомендаційним актом у соціальній сфері. Ухвалення Хартії засвідчує важливий крок на шляху формування європейського соціального простору та єдиного європейського ринку<sup>679</sup>. У літературі її навіть називають основою європейського трудового законодавства<sup>680</sup>. Хоча вона є лише політичною декларацією та не має формальної юридичної сили, все ж нею було закріплено загальні принципи, що визначили основу європейської моделі трудового права.

Положення Хартії зобов'язують Європейський Союз гарантувати працівникам:

- свободу пересування (ст. 1–3);
- працевлаштування та оплату праці (ст. 4–6);
- поліпшення умов життя та праці (ст. 7–9);
- соціальний захист (ст. 10);
- свободу асоціацій та колективних переговорів (ст. 11–14);
- професійне навчання (ст. 15);

---

<sup>677</sup> White paper on the future of Europe. Reflections and scenarios for the EU27 by 2025 COM/2017/2025 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488203863476&uri=CELEX:52017DC2025> (accessed 07.06.2020).

<sup>678</sup> Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers. URL: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>679</sup> Bercusson B. European Labour Law. 2nd edition. Cambridge university press, 2009. P. 140.

<sup>680</sup> Іншин М. І. Захист соціальних прав у контексті євроінтеграції // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ: Принт-Сервіс, 2017. С. 15.

- рівне ставлення до чоловіків та жінок (ст. 16);
- інформування, консультування та участь працівників в управлінні (ст. 17–18);
- охорону здоров'я та безпеку на виробництві (ст. 19);
- захист дітей та підлітків (ст. 20–23), людей похилого віку (ст. 24–25) та осіб з інвалідністю (ст. 26).

Чимало норм Хартії в наступному були відображені у текстах установчих договорів та розвинені в інших правових актах ЄС. Наприклад, у Хартії основоположних прав ЄС. Крім цього, Хартія фактично підтвердила цілі, вже сформульовані в Римському договорі та Єдиному європейському акті. У ній вони були зведені воедино та систематизовані. Крім цього, у преамбулі Договору про ЄС підтверджується прихильність держав-членів до основних соціальних прав, визначених Хартією 1989 р. А у ст. 151 ДФЄС вказано, що цілі ЄС визначено з огляду на основоположні соціальні права, які закріплені у Хартії 1989 р.

Суд ЄС у своїй практиці використовує Хартію для тлумачення трудових та соціальних норм права ЄС, однак не як самостійну правову підставу, а запозичуючи її формулювання. Окрім цього, він бере до уваги правові інструменти Європейської комісії та Ради, які розроблені відповідно до та на основі Хартії<sup>681</sup>.

### **3.9. Акти соціального діалогу як джерела трудового права ЄС**

Успішне вирішення сучасних проблем у сфері зайнятості та найманої праці неможливі без залучення соціальних партнерів до процесів реформування трудового права. Про це неодноразово було згадано на рівні найвищого керівництва Європейського Союзу<sup>682</sup>. Зокрема, у розпал

<sup>681</sup> Bercusson B. The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers // *The Modern Law Review*. 1990. 53. P. 624–642. doi:10.1111/j.1468-2230.1990.tb01830.x

<sup>682</sup> Communication from the Commission – The European social dialogue, a force for innovation and change /\* COM/2002/0341 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0341> (accessed 04.06.2020); Communication from the Commission – Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue /\* COM/2004/0557 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52004DC0557> (accessed 08.06.2020).

економічної кризи Європейський Парламент зазначив у своїй резолюції від 6.07.2010 р. «Про нетипові договори, гарантовані професійні шляхи, гнучку безпеку та нові форми соціального діалогу», що соціальний діалог є надзвичайно важливим для досягнення цілей у сфері зайнятості у межах стратегії «Європа 2020»<sup>683</sup>. А Європейська Комісія у своєму повідомленні «Європейський соціальний діалог: поштовх до інновацій та змін» (2002 р.) стверджує, що соціальний діалог є укоріненим в історію європейського континенту, чим і відрізняє Союз від більшості інших регіонів світу<sup>684</sup>. Тож, на рівні ЄС самостійність європейських соціальних партнерів та сприяння їхній діяльності з боку євроінституцій вважають дієвими інструментами соціальної згуртованості та стійкості. Ба більше, сьогодні профспілки у державах ЄС мають вагомий вплив на суспільно-політичне життя, дієві інструменти тиску на національні уряди та корпоративні органи управління<sup>685</sup>.

Євроінтеграція, що спонукає підприємства розвиватись у транснаціональному масштабі, вимагає посилення зв'язків між усіма гравцями ринку праці. А соціальні партнери, як унікальні суб'єкти трудового права, діють на всіх рівнях правового регулювання: від локального до наднаціонального. Відтак, посилення європейського соціального діалогу є першочерговим завданням для європейського менеджменту, особливо з питань мобільності робочої сили, визнання професійної кваліфікації та пенсійного забезпечення. За допомогою колективних переговорів соціальні партнери можуть покращити умови ринку праці, розробити заходи

---

<sup>683</sup> Atypical contracts, secured professional paths and new forms of social dialogue. European Parliament resolution of 6 July 2010 on atypical contracts, secured professional paths, flexicurity and new forms of social dialogue (2009/2220(INI)) // OJ C 351E, 2.12.2011. P. 39–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010IP0263> (accessed 07.06.2020).

<sup>684</sup> Communication from the Commission – The European social dialogue, a force for innovation and change /\* COM/2002/0341 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0341> (accessed 04.06.2020).

<sup>685</sup> Цесарський Ф. А. Профспілки держав Європейського Союзу в епоху глобалізації // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 123.

подолання тіньового працевлаштування та стимулювати легальну зайнятість<sup>686</sup>.

Основними рівнями соціального діалогу у ЄС є міжгалузевий та галузевий. Також у контексті викликів, які постали перед ЄС, Європейська Комісія констатувала потребу розвитку соціального діалогу на рівні транс-національних компаній<sup>687</sup>.

Єдиною організацією, що уповноважена представляти інтереси працівників на загальноєвропейському міжгалузевому рівні є Європейська конфедерація профспілок (*European Trade Union Confederation (ETUC)*). А з боку роботодавців це Конфедерація європейського бізнесу (*Confederation of European Business (BusinessEurope)*) та Європейський центр роботодавців і підприємств, що надають державні послуги та послуги загального характеру (*European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest (CEEPE)*)<sup>688</sup>.

До європейського міжгалузевого соціального діалогу залучені також міжгалузеві організації, що представляють певні категорії працівників або підприємств. Це, зокрема, Європейська конфедерація управлінців та менеджерів (*European confederation of executives & managers staff (CEC)*), Європейська конфедерація незалежних профспілок (*The European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)*), Рада європейського професійного та управлінського персоналу (*Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES)*) та Європейська асоціація ремісництва, малих і середніх підприємств (*European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (SMEunited)*)<sup>689</sup>. З повним

---

<sup>686</sup> Рим О. М. Акти соціального діалогу як джерела трудового права Європейського Союзу // *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 4. С. 140.

<sup>687</sup> Clauwaert S. European framework agreements: 'nomina nuda tenemus' or what's in a name? Experiences of the European social dialogue in "Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?" by Isabelle Schömann, Romuald Jagodzinski, Guido Boni, Stefan Clauwaert, Vera Glassner and Teun Jaspers Brussels, 2012. ETUI aisbl, Brussels. P. 125.

<sup>688</sup> Who are the European social partners? URL: <https://www.etuc.org/en/who-are-european-social-partners> (accessed 10.06.2020).

<sup>689</sup> З лютого 2019 року Європейська асоціація ремісництва, малих і середніх підприємств (*European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises*) використовує нову назву *SMEunited* замість формально відомої до того часу назви *UEAPME*.

---

переліком соціальних партнерів залежно від рівня соціального діалогу в Європейському Союзі можна ознайомитися за посиланням<sup>690</sup>.

Правовою основою соціального діалогу у Європейському Союзі є ст. 152, 154 та 155 Договору про функціонування ЄС. Зокрема, згідно зі ст. 152 ДФЄС Союз визнає та підтримує на своєму рівні роль соціальних партнерів, беручи до уваги розмаїття національних систем, а також сприяє діалогу між соціальними партнерами, поважаючи їхню незалежність. На посилення соціального діалогу та ролі соціальних партнерів також спрямовані декілька директив. А саме Директива 2002/14/ЄС від 11.03.2002 р. про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників<sup>691</sup> та Директива 2009/38/ЄС про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій<sup>692</sup>.

---

<sup>690</sup> List of European social partners' organisations consulted under Article 154 TFEU. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en> (accessed 08.06.2020).

<sup>691</sup> Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002. P. 29–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014> (accessed 09.06.2020).

<sup>692</sup> У перекладі на українську мову назву цього акту можна зустріти ще й у такому варіанті як «Про заснування на підприємствах і групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейського комітету підприємств або процедури в цілях інформування працівників і проведення з ними консультацій» (Див. Волинець В. В. Європейський досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В. В. Волинець // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». Т. 16 / голов. ред. М. В. Афанасєва ; МОН України, НУ «ЮОА». – Одеса : Юрид. а-ра, 2015. - С. 389 ; Кубатко-Писаренко Ю. В. Участь працівників в управлінні організацією: міжнародні та європейські стандарти і законодавство України// Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. Конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м.Харків, 11 жовтня 2019 р.)/уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Вегухова; за ред. О. М. Ярошенка.- Харків: Право, 2019.- С. 421.); Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) (Text with EEA relevance) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> (accessed 03.06.2020).

Європейські соціальні партнери займають особливе становище у праві ЄС та щораз більше долучаються до процесу прийняття рішень на загальноєвропейському, міжгалузевому, галузевому рівнях та рівні компанії<sup>693</sup>. Зокрема, на європейському рівні організації працівників та роботодавців як привілейовані зацікавлені особи беруть участь у переговорах з питань формування та реалізації соціальної політики ЄС. У ч. 2 ст. 154 ДФЄС наголошено на обов'язку Європейської комісії провести консультації зі соціальними партнерами щодо можливих напрямів діяльності ЄС у сфері соціальної політики. Вичерпний перелік областей для консультування закріплено ст. 153 ДФЄС.

Якщо у результаті цього етапу переговорів доцільність обраних напрямів роботи підтвердиться, то Європейська Комісія має продовжити консультації зі соціальними партнерами щодо змісту майбутніх дій Союзу та наступних змін. На кожному із цих етапів соціальні партнери своєю чергою скеровують до Європейської Комісії власні висновки або ж рекомендації. Думка соціальних партнерів повинна бути врахована під час розроблення та впровадження відповідних механізмів правового регулювання на рівні ЄС.

Водночас після завершення консультацій з ЄК соціальні партнери можуть клопотати про передачу питання, щодо якого велися переговори, для вирішення у межах двостороннього соціального діалогу. За таких умов ЄК призупиняє свою законодавчу ініціативу, що може бути відновлена лише у разі недосягнення згоди соціальними партнерами.

Задекларувавши своє бажання розробити механізм регулювання трудових відносин, соціальні партнери самостійно проводять колективні переговори, що у підсумку завершуються підписанням колективної угоди. Статтею 155 ДФЄС передбачено два способи виконання таких угод. Згідно з першим, колективні угоди з питань, визначених ст. 153 ДФЄС, виконують рішенням Ради за пропозицією

---

<sup>693</sup> Van Hoek, Aukje A. H. The Social Dialogue as a Source of EU Legal Acts – Past Performance and Future Perspectives (December 7, 2015). Draft paper submitted for publication in the collected courses volume of the EUI Summer Course on European Law 2014 as one of the Specialized Courses on “EU Legal Acts: Challenges and Transformations” (OUP). P. 128. URL: <https://ssrn.com/abstract=2700365> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2700365> (accessed 07.06.2020).



Комісії, про що інформується Європейський Парламент. Для цього сторони колективної угоди повинні спільно наполягати на такому способі її імплементації.

Перш ніж подати текст колективної угоди на затвердження Ради, Європейська Комісія перевіряє представницький статус договірних сторін (їх мандат), «законність» кожної статті угоди (на відповідність праву ЄС) та умови щодо малих та середніх підприємств. Лише щодо тих угод, які успішно пройшли перевірку, сторони можуть вимагати наступної їхньої передачі на розгляд Ради для ухвалення рішення. Рада своєю чергою не має повноважень вносити зміни до тексту колективної угоди. Вона ухвалює рішення щодо наданого їй документа<sup>694</sup>.

Чи не найбільш суперечливим аспектом цієї процедури є можливість Європейської Комісії відмовитися від наступної передачі колективної угоди для затвердження Радою. Останній такий випадок трапився у травні 2018 р., коли ЄК не передала на розгляд Ради Європейську галузеву рамкову угоду про захист професійного здоров'я та безпеки у перукарській галузі, що була укладена між профспілкою *UNI Europa Hair & Beauty* (в межах федерації профспілок *UNI Europa*) та організацією роботодавців галузі *Coiffure EU*<sup>695</sup>.

Попри той факт, що певні юридичні аргументи наводили, все ж основною причиною відмови стала політична, а запевнення з боку ЄК у тому, що існує потреба врегулювати трудові відносини у відповідній сфері за допомогою актів органів ЄС, не були переконливими. У минулому Європейська Комісія часто використовувала соціальний діалог для впровадження соціальної політики ЄС, а також для подолання політичних бар'єрів, які, траплялося, поставали між нею та Радою. Крім цього, у власних документах ЄК називає соціальний діалог важливим елементом наднаціонального

---

<sup>694</sup> Ризаева А. Р. кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. С. 106; Goerke L. and Piazzolo K. 'Decision-making under the EU's Social Chapter' // *International Review of Law and Economics*. 1998. 18 (2). P. 225.

<sup>695</sup> Dorsssement, F., Lörcher, K., & Schmitt, M. On the Duty to Implement European Framework Agreements: Lessons to be Learned from the Hairdressers Case // *Industrial Law Journal*, Advance Article, Volume Advance Article. 2019. Nov 9, 27. P. 575.

управління<sup>696</sup>. Тож, відмова передати Раді колективну угоду, укладення якої засвідчило фактичне розширення соціального діалогу та зміцнення соціальних партнерів, пояснюється перехрещенням сфер інтересів ЄК та соціальних партнерів.

На думку зарубіжних науковців, така відмова є безпрецедентним актом неповаги до автономії соціальних партнерів, яка гарантується ст. 152 ДФЄС, та порушенням основоположного права на колективні переговори, що закріплене ст. 28 Хартії основоположних прав ЄС<sup>697</sup>. Отже, хоча право ЄС і наділяє соціальних партнерів повноваженнями у нормотворчому процесі, все ж достатніх правових засобів для їхньої реалізації не закріплює. Та попри це, чинні правила все ж дозволяють домовленості соціальних партнерів обернутися частиною законодавства Європейського Союзу, що безумовно підвищує рівень гарантованості прав, які закріплені колективною угодою<sup>698</sup>.

Щоправда існує альтернативний шлях реалізації актів соціального діалогу. Відповідальність за виконання колективних угод, які укладені на рівні Союзу, можуть узяти на себе самі соціальні партнери. В такому разі реалізація відповідних договірних умов відбуватиметься згідно зі спеціальними процедурами та практиками соціальних партнерів і держав-членів. Наприклад, Рамкова угода про дистанційну працю (2002 р.)<sup>699</sup> набула чинності в Угорщині завдяки законодавчій процедурі, а у Данії через угоду національних соціальних партнерів<sup>700</sup>.

<sup>696</sup> Atypical contracts, secured professional paths and new forms of social dialogue. European Parliament resolution of 6 July 2010 on atypical contracts, secured professional paths, flexicurity and new forms of social dialogue (2009/2220(INI)) // OJ C 351E, 2.12.2011. P. 39-48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010IP0263> (accessed 07.06.2020).

<sup>697</sup> Dorsemont, F., Lörcher, K., & Schmitt, M. On the Duty to Implement European Framework Agreements: Lessons to be Learned from the Hairdressers Case // *Industrial Law Journal*, Advance Article, Volume Advance Article. 2019. Nov 9, 27. P. 602.

<sup>698</sup> Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? Москва: Права человека, 2005. С. 32.

<sup>699</sup> Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>700</sup> Van Hoek, Aukje A. H. The Social Dialogue as a Source of EU Legal Acts – Past Performance and Future Perspectives (December 7, 2015). Draft paper submitted for publication in the collected courses volume of the EUI Summer Course on European Law 2014 as one of the Specialized Courses on “EU Legal Acts: Challenges and Transformations” (OUP). P. 143. URL: <https://ssrn.com/abstract=2700365> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2700365> (accessed 07.06.2020)

Тобто, результати соціального діалогу, що виражені у колективних угодах, можуть або ж стати частиною законодавства Союзу за рішенням Ради, або ж набути обов'язковості як акти соціального партнерства. У контексті останньої процедури Європейська Комісія закликає соціальних партнерів постійно моніторити впровадження у дію колективних угод на місцях та регулярно готувати звіти про стан їхнього виконання. Згідно з національними процедурами, приміром, виконуються також Рамкова угода про стрес на роботі (2004 р.)<sup>701</sup>, Колективна угода про охорону здоров'я працівників шляхом належного поводження та використання кристалічного кремнію і продуктів, що містять його (2006 р.)<sup>702</sup>, Рамкова угода про домагання та насильство на роботі (2007 р.)<sup>703</sup>, Рамкова угода про інклюзивні ринки праці (2010 р.)<sup>704</sup>, Рамкова угода про активне старіння та зв'язок між поколіннями (2017 р.)<sup>705</sup>, Рамкова угода про рекомендації щодо покращення оплачуваної зайнятості в сільському господарстві в державах-членах ЄС (1997 р.)<sup>706</sup> та інші.

Усе це дає змогу вказати на взаємний вплив, що його здійснюють соціальні партнери та євроінституції у процесі забезпечення соціальних цінностей. Наприклад, соціальні партнери можуть використовувати наднаціональні структури для зміни національного правового регулювання трудових відносин. І навпаки, установи ЄС також

---

<sup>701</sup> Framework agreement on work-related stress. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (accessed 10.06.2020).

<sup>702</sup> Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it OJ C 279, 17.11.2006. P. 2-8. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:42006A1117\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:42006A1117(01)) (Accessed 05.06.2020).

<sup>703</sup> Framework agreement on harassment and violence at work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-work> (accessed 08.06.2020).

<sup>704</sup> Framework agreement on inclusive labour markets. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event\\_123\\_Framework\\_agreement\\_ILM\\_25.03.10.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf) (accessed 03.06.2020).

<sup>705</sup> Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=11775&langId=en> (accessed 08.06.2020).

<sup>706</sup> Recommendation framework agreement on the improvement of paid employment in agriculture in the Member States of the EU concluded by COPA/GEOPA and EFA/ETUC on 24 July 1997. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=8317&langId=en> (accessed 07.06.2020).

залучають соціальних партнерів з метою досягнення цілей їхньої політики. В такому разі колективні переговори слугують дієвим заходом вирішення проблем, що часто супроводжують законотворчі процеси соціальної сфери<sup>707</sup>.

Сьогодні база даних актів соціального діалогу ЄС<sup>708</sup> нараховує 16 угод, що підлягають виконанню за рішенням Ради<sup>709</sup>. Прикладами таких угод, що були укладені на міжгалузевому рівні, є:

- Рамкова угода про батьківську відпустку, укладена між ETUC, UNICE, CEEP 14.12.1995 р. (пізніше перенесена в Директиву 96/34/ЄС від 03.06.1996 р.)<sup>710</sup>. Сьогодні ця Директива скасована Директивою 2010/18/ЄС від 08.03.2010 р. про впровадження переглянutoї рамкової угоди про батьківську відпустку, укладеної BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC<sup>711</sup>;
- Рамкова угода про неповну зайнятість, укладена між ETUC, UNICE та CEEP 06.06.1997 р. (згодом трансформована у Директиву 97/81/ЄС від 15.12.1997 р.)<sup>712</sup>;

<sup>707</sup> Рим О. М. Акти соціального діалогу як джерела трудового права Європейського Союзу // *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 4. С. 143.

<sup>708</sup> Social dialogue texts database. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en> (accessed 02.06.2020).

<sup>709</sup> European Industrial Relations Dictionary. Social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-dialogue> (accessed 07.06.2020).

<sup>710</sup> Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // *Official Journal L 145*, 19/06/1996. P. 0004-0009. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML> (accessed 04.06.2020)

<sup>711</sup> Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC // *OJ L 68*, 18.3.2010. P. 13-20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1581415338253&uri=CELEX:32010L0018> (accessed 04.06.2020).

<sup>712</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // *OJ L 14*, 20.1.1998. P. 9-14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

- Рамкова угода про роботу на визначений строк, укладена між ETUC, UNICE, та CEEP 18.03.1999 р. (пізніше перетворена у Директиву 1999/70/ЄС від 28.03.1999 р.)<sup>713</sup>.

На галузевому рівні за допомогою директив були впроваджені Європейська угода про організацію робочого часу моряків від 30.09.1998 р. (імплементована Директивою 1996/63/ЄС від 21.06.1999 р.)<sup>714</sup>, Європейська угода про організацію робочого часу мобільних працівників цивільної авіації від 22.03.2000 р. (впроваджена у дію Директивою 2000/79/ЄС від 27.11.2000 р.)<sup>715</sup>, Європейська угода про деякі аспекти організації робочого часу на внутрішньому водному транспорті від 15.02.2012 р. (введена в дію Директивою 2014/112/ЄС від 19.12.2014 р.)<sup>716</sup> та інші.

Колективні угоди не єдині форми об'єктивізації результатів соціального діалогу на рівні ЄС. Згідно з Повідомленням Європейської Комісії «Партнерство заради змін у розширеній Європі – посилення внеску європейського соціального діалогу» від 12.08.2004 р. актами соціального партнерства також є:

---

<sup>713</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (accessed 02.06.2020).

<sup>714</sup> Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers // Official Journal L 167, 02/07/1999. P. 0033–0037. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0063:EN:HTML> (accessed 04.06.2020).

<sup>715</sup> Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA) (Text with EEA relevance) // Official Journal L 302, 01/12/2000. P. 0057–0060. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0079:EN:HTML> (accessed 08.06.2020).

<sup>716</sup> Council Directive 2014/112/EU of 19 December 2014 implementing the European Agreement concerning certain aspects of the organisation of working time in inland waterway transport, concluded by the European Barge Union (EBU), the European Skippers Organisation (ESO) and the European Transport Workers' Federation (ETF) Text with EEA relevance // OJ L 367, 23.12.2014. P. 86–95. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32014L0112> (accessed 06.06.2020).

- 
- документи з процесуальних питань (рамкові настанови (*frameworks of action*), керівні вказівки (*guidelines*), кодекси поведінки (*codes of conduct*), політичні вказівки (*policy orientations*) та ін.), які, попри відсутність обов'язкового характеру, все ж повинні виконуватись, і цей процес підлягає регулярному моніторингу;
  - спільні думки (*joint opinions*), декларації (*declarations*) та інші необов'язкові документи (*tools*) з окремих питань європейської соціальної політики, що ухвалюються для сприяння обміну знаннями;
  - процедурні акти, що встановлюють правила двостороннього діалогу між сторонами та правила процедур для галузевих комітетів соціального діалогу;
  - акти контролю та звітності за наслідками дій соціальних партнерів;
  - акти «нового покоління», виконання яких забезпечується соціальними партнерами самостійно, як і контроль їхнього впровадження<sup>717</sup>.

До останніх, зокрема, належать так звані автономні угоди, що надають рекомендації зобов'язаним суб'єктам щодо моделей поведінки на національному рівні.

Згідно з даними Європейської Комісії з 1998 р. соціальними партнерами ухвалено понад 900 документів щодо найрізноманітніших питань соціальної політики<sup>718</sup>. Сьогодні міжгалузевий та галузевий соціальний діалог на рівні ЄС охоплює такі теми, як економічне зростання та якість роботи, умови праці, охорона здоров'я, безпека праці, гендерна рівність, корпоративна соціальна відповідальність, планування та реструктуризація підприємств, перспективи та виклики впровадження нових технологій, освіта та професійна підготовка, демографічні зміни та ін. Останніми роками також на порядок денний

---

<sup>717</sup> Communication from the Commission – Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue /\* COM/2004/0557 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52004DC0557> (accessed 08.06.2020).

<sup>718</sup> European Industrial Relations Dictionary. European social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-dialogue> (accessed 05.06.2020).

---

соціальні партнери виносять питання цифровізації робочих процесів та їхнього впливу на зайнятість.

Белика кількість актів, які ухвалюють у результаті соціального діалогу, до певної міри пояснює відсутність одностайності щодо їхньої правової характеристики. Наприклад, на галузевому та міжгалузевому рівнях розрізняють три різні групи актів соціального діалогу. До першої групи належать акти, які визначають процедуру колективних переговорів та дій. Друга група складається зі спільних заяв, думок та декларацій, які адресують органам ЄС. Ці тексти ухвалюють у межах політичної дискусії щодо соціальних аспектів політики ЄС і є необов'язковими для адресатів. Третя група актів зорієнтована на вироблення спільних підходів до подолання соціальних викликів на рівні ЄС та наступну їхню реалізацію на національному рівні<sup>719</sup>.

Останню групу актів Європейська Комісія у своїх доповідях щодо соціального діалогу поділяє на три різні підгрупи (залежно від їхньої юридичної сили та характеру заходів, які вони передбачають). Перша підгрупа актів спрямована на роз'яснення актів соціального партнерства та права ЄС. Це, зокрема, різноманітні посібники, довідники та керівні вказівки, що сприяють виконанню певних домовленостей на національному рівні. До актів другої підгрупи належать рамкові настанови, кодекси поведінки та політичні вказівки щодо реалізації соціального діалогу на національному рівні. Третю підгрупу формують колективні угоди соціальних партнерів, умови яких застосовують до окремих трудових відносин на національному рівні. Щоправда, у загальній кількості актів соціального діалогу їхня частка, як актів обов'язкових, незначна.

Соціальні партнери разом із Європейською Комісією сформували основи соціального діалогу на рівні ЄС. Динамічний розвиток їхньої тристоронньої та двосторонньої

---

<sup>719</sup> Van Hoek, Aukje A. H. The Social Dialogue as a Source of EU Legal Acts – Past Performance and Future Perspectives (December 7, 2015). Draft paper submitted for publication in the collected courses volume of the EUI Summer Course on European Law 2014 as one of the Specialized Courses on “EU Legal Acts: Challenges and Transformations” (OUP). P. 134–135. URL: <https://ssrn.com/abstract=2700365> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2700365> (accessed 07.06.2020).

---

комунікації спричинив зростання кількості актів, частина з яких уже сьогодні вважається не просто джерелами трудового права, а кращими зразками правового забезпечення, що сформувалося на компромісних умовах між учасниками трудових відносин.



---

## Розділ 4. Індивідуальне трудове право ЄС

### 4.1. Правові засади трудової мобільності у ЄС

Вільний рух працівників є однією з основних свобод внутрішнього ринку Європейського Союзу та засадничою ідеєю процесу європейської інтеграції. При цьому, мобільність робочої сили, як одне з досягнень ЄС, громадяни держав-членів цінують найбільше. Зростання економічного розвитку, підвищення рівня зайнятості, як і розширення можливостей для працівників та бізнесу вважають наслідками запровадження свободи пересування осіб. На переконання європейських науковців, саме трудова мобільність може допомогти зменшити виклики на ринку праці та полегшити економічний дисбаланс<sup>720</sup>.

У Європейському Союзі виокремлюють три форми мобільності робочої сили:

- довготривала трудова мобільність (*long-term labour mobility*);
- транскордонна мобільність (*cross-border mobility*);
- відрядження працівників (*posting of workers*)<sup>721</sup>.

Довготривала мобільність робочої сили окреслює випадки, коли особа змінює місце проживання та переїжджає до країни, громадянином якої вона не є, принаймні на один рік, з метою пошуку роботи або працевлаштування. Водночас необхідно розмежувати довготривалу трудову мобільність від юридичного поняття «постійне місце проживання», яке позначає стале проживання в іншій країні після не менше п'яти років постійного там перебування. Зокрема, у 2018 р., згідно з даними Директорату з питань трудової мобільності 17,6 млн осіб проживають та працюють у державі-члені ЄС, яка не є країною їхнього громадянства<sup>722</sup>.

---

<sup>720</sup> Baas T., Barslund M., Busse M. and others. Labour Mobility in the EU // Dynamics, Patterns and Policies Intereconomics. 2014. Volume 49. Number 3. P. 116–158. DOI: 10.1007/s10272-014-0495-x

<sup>721</sup> European Commission: Labour Mobility within the EU. Brussels, 25 September 2014. URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo\\_14\\_541/MEMO\\_14\\_541\\_EN.pdf](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo_14_541/MEMO_14_541_EN.pdf) (accessed 10.06.2020).

<sup>722</sup> European Commission: 2019 Annual report on intra-EU labour mobility. Final Report January 2020. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8242> (accessed 07.06.2020).

---

Правове регулювання довготривалої трудової мобільності розроблено та забезпечується у межах свободи вільного пересування працівників, що закріплена у ст. 45 Договору про функціонування Європейського Союзу. Згідно з нею, свобода переміщення з метою працевлаштування передбачає, зокрема, право:

- 1) приймати фактично зроблені пропозиції про працевлаштування;
- 2) вільно пересуватися в межах території держав-членів з метою наступного працевлаштування;
- 3) перебувати на території держави-члена з метою працевлаштування згідно з нормами, що регулюють працевлаштування громадян цієї держави, які визначені в законах, підзаконних та адміністративних актах;
- 4) залишатися на території держави-члена після припинення трудових відносин.

Деякі з цих правил частково продубльовано у ст. 15 Хартії основоположних прав ЄС та деталізовано у різних регламентах та директивах Союзу. Наприклад, 15.10.1968 р. було ухвалено Регламент № 1612/68 про свободу пересування працівників Співтовариством<sup>723</sup> та в доповнення до нього Директиву Ради № 68/360 про скасування обмежень на переміщення та проживання в межах Співтовариства для працівників держав-членів та членів їхніх сімей<sup>724</sup>. Чимала кількість змін, які вносили до цих актів, зрештою призвела до їхнього повного скасування та ухвалення нових правил. Наразі визначальними є правила Директиви 2004/38 від 29.04.2004 р. про право громадян Союзу і членів їхніх сімей вільно переміщуватись і проживати на території держав-членів ЄС<sup>725</sup>, Регламенту 492/2011 від 05.04.2011 р. про

---

<sup>723</sup> Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community // OJ L 257, 19.10.1968. P. 2–12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31968R1612> (accessed 03.06.2020).

<sup>724</sup> Council Directive 68/360/EEC of 15 October 1968 on the abolition of restrictions on movement and residence within the Community for workers of Member States and their families // OJ L 257, 19.10.1968. P. 13–16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31968L0360> (accessed 09.06.2020).

<sup>725</sup> Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 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 (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC,

вільне пересування працівників у межах співтовариства<sup>726</sup>, Директива 2014/54 / ЄС від 16.04.2014 р. про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників<sup>727</sup>, Регламенту 2016/589 від 13.04.2016 р. про Європейську мережу служб зайнятості (EURES), доступ працівників до послуг мобільності та подальшу інтеграцію ринків праці<sup>728</sup>, а також Регламенту 2019/1149 від 20.06.2019 р. про створення Європейського органу з питань праці<sup>729</sup>.

Найповніше можливості працівників у контексті свободи вільного переміщення розкриває Регламент 492/2011 від 05.04.2011 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства. Згідно зі ст. 1 цього правового акту, будь-який громадянин держави-члена, незалежно від його місця проживання, має право на працевлаштування за наймом та працювати в межах території іншої держави-члена відповідно до положень, закріплених у законі, регламенті або адміністративному акті, які регулюють питання працевлаштування громадян цієї держави. Таке працевлаштування повинно відбуватися на тих же умовах, що і для громадян відповідної держави.

---

75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС and 93/96/ЄЕС (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 77–123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038> (accessed 07.06.2020).

<sup>726</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

<sup>727</sup> Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers Text with EEA relevance // OJ L 128, 30.4.2014. P. 8–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054> (accessed 07.06.2020).

<sup>728</sup> Regulation (EU) 2016/589 of the European Parliament and of the Council of 13 April 2016 on a European network of employment services (EURES), workers' access to mobility services and the further integration of labour markets, and amending Regulations (EU) No 492/2011 and (EU) No 1296/2013 (Text with EEA relevance) // OJ L 107, 22.4.2016. P. 1–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573806743527&uri=CELEX:32016R0589> (accessed 08.06.2020).

<sup>729</sup> Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) PE/49/2019/REV/1 // OJ L 186, 11.7.2019. P. 21–56. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565684446939&uri=CELEX:32019R1149> (accessed 08.06.2020).

Для реалізації цих прав працівники та роботодавці можуть обмінюватися заявами на працевлаштування і пропозиціями роботи та укладати і виконувати трудові договори. За правилами ст.3 Регламенту 492/2011 від 05.04.2011 р., норми національного трудового законодавства не застосовують у випадку, коли:

- вони обмежують право шукати роботу та наймати на роботу або право іноземних громадян на працевлаштування, або встановлюють додаткові вимоги, які не застосовують до власних громадян, або
- хоча й застосовують незалежно від громадянства, їх винятковою або основною метою чи результатом є встановлення перешкод для громадян інших держав-членів для працевлаштування.

Важливою гарантією у контексті пошуку роботи особою у державі-члені ЄС, громадянином якої вона не є, вважаємо можливість користуватися послугами служби працевлаштування, що надають на території цієї держави її громадянам, які шукають роботу. Адже працівник, який є громадянином держави-члена, не може на території іншої держави-члена зазнавати іншого ставлення, ніж працівники, які є громадянами цієї держави-члена, на підставі його громадянства з урахуванням будь-яких умов працевлаштування та праці, зокрема, оплати, звільнення або відновлення на посаді у випадку втрати працездатності. Вони користуються тими ж соціальними та податковими пільгами, як і працівники, які є громадянами цієї держави; правом на навчання у професійних навчальних закладах та центрах професійної перекваліфікації; рівними правами стосовно участі у професійних спілках, зокрема голосувати та бути обраним на адміністративні та керівні посади у профспілках; всіма правами та перевагами, які надають громадянам стосовно отримання житла, в тому числі щодо його придбання.

Про право працівників залишатися на території держави-члена після припинення трудової діяльності читаємо у Директиві 2004/38 від 29.04.2004 р. Наприклад, до завершення п'ятирічного терміну, що дає право постійного проживання у державі-члені ЄС, на її території мають право залишитися ті працівники, які на момент

---

припинення трудової діяльності досягли віку, що дає право на пенсійне забезпечення за віком відповідно до законодавства країни працевлаштування і які відпрацювали там за наймом протягом принаймні дванадцяти попередніх місяців та постійно проживали на території країни працевлаштування більше трьох років. У разі, якщо законодавство приймаючої держави-члена не визнає щодо окремих категорій найманих працівників права на пенсію за віком, то умова про вік вважається виконаною після досягнення зацікавленою особою 60 років.

Якщо причиною, що зумовила припинення трудової діяльності, стала постійна непрацездатність особи, то право залишитися на території країни-працевлаштування виникне лише у тих осіб, які постійно там проживали більше двох років, або ж їхня непрацездатність є наслідком нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, що дає право відповідній особі претендувати на соціальні виплати повністю або частково.

Право залишатися на території держави-члена після припинення там трудової діяльності також виникне у працівника, який після трьох років роботи за наймом і проживання на території однієї держави-члена ЄС, працевлаштується в іншій державі-члені та одночасно збереже місце проживання у країні, де трудові відносини вже припинилися, за умови, що він буде повертатися додому щоденно або як мінімум щотижня. Чисельність працівників, які проживають в одній країні, однак працюють в іншій державі-члені ЄС і для цього, як правило, щодня або принаймні раз на тиждень перетинають кордон, є незначною. Та попри це, вони сукупно складають самостійну транскордонну групу у контексті трудової мобільності у ЄС.

За даними Директорату з питань трудової мобільності у 2018 р. нараховувалося 1,5 млн транскордонних працівників, які проживали в одній державі-члені ЄС та працювали в іншій, що становить 0,7 % від загальної кількості зайнятого населення в ЄС<sup>730</sup>.

---

<sup>730</sup> European Commission: 2019 Annual report on intra-EU labour mobility. Final Report January 2020. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8242> (accessed 07.06.2020).

Правове регулювання трудових відносин цих працівників відбувається за допомогою національного законодавства країни-працевлаштування. А відповідно до Регламенту 883/2004 від 29.04.2004 р. про координацію систем соціального забезпечення, транскордонних працівників охоплено системою соціального забезпечення країни, де вони працюють<sup>731</sup>.

Мобільність робочої сили у ЄС здійснюється також у контексті свободи надання послуг. Зокрема, відповідно до Директиви 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. роботодавці можуть відряджати працівників до іншої держави-члена ЄС у межах транснаціонального надання послуг<sup>732</sup>. Тож, переміщення працівників між державами-членами хоч і відбувається, однак стосунку до свободи пересування осіб не має. Проте, на відміну від мобільних працівників Євросоюзу, відряджені працівники не інтегруються у ринок праці країни, де виконують роботи.

Відтак, норми права ЄС, які, на перший погляд, мають віддалений стосунок до трудового права, все ж є регуляторами відповідних суспільних відносин. Їхня мета полягає у гарантуванні реалізації мобільності особи, яка надає послуги чи має намір заснувати бізнесову справу за кордоном, тобто роботодавця, й у зв'язку з цим потребує мобільності від працівників<sup>733</sup>.

Концепція відрядження працівників виникла ще у 80-х роках ХХ ст. та закріплювалася на рівні Єдиного європейського акту. Ідея транскордонного переміщення працівників у межах договорів про надання послуг була

---

<sup>731</sup> Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security system // OJ L 166, 30.4.2004. P. 1-123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573807173099&uri=CELEX:32004R0883> (accessed 08.06.2020).

<sup>732</sup> Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 18, 21.1.1997. P. 1-6. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> (accessed 03.06.2020).

<sup>733</sup> Рим О. М. Правові основи трудової мобільності у Європейському Союзі – Харків 50 р. кафедри // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 241.

схвалена з метою сприяти розвитку єдиного ринку ЄС шляхом підвищення ефективності та оптимізації розподілу ресурсів. За задумом розробників, відрядження працівників мало б позитивно вплинути на надання послуг та розширити їхній спектр, адже запроваджували дозвіл постачальникам послуг з однієї держави-члена ЄС експортувати свої послуги в іншу, не потребуючи легалізації свого статусу у цій державі, а просто шляхом переміщення (відрядження) своїх працівників на тимчасову роботу на певний період часу, протягом якого надається відповідна послуга. Прагматизм цієї ідеї полягав у продовженні регулювання трудових відносин відряджених працівників національним трудовим законодавством країни, де легалізований роботодавець<sup>734</sup>.

Очікувалося, що збільшення конкуренції на більшому ринку послуг врешті-решт призведе до поліпшення якості самих послуг та підвищення добробуту споживачів. При цьому жодних застережень щодо можливої конкуренції розмірів оплати праці висловлено не було. Водночас, структурні та системні відмінності, які існували серед держав-членів від початку євроінтеграції, поступово лише зростали завдяки наступним хвилям розширення ЄС. І з часом відрядження працівників з держав-членів з низькою зарплатою до держав ЄС з високими соціальними стандартами стало проблематичним.

Запропонована конструкція переміщення робочої сили зумовила конфлікти між країнами, працівників яких відряджали, та країнами, які приймали відряджених працівників з приводу того, які умови праці та правила соціального захисту повинні до них застосовуватись.

Потреба захистити внутрішні ринки від демпінгових заробітних плат та конкуренції соціальних стандартів власне і призвела до ухвалення Директиви 96/71/ЄС від

---

<sup>734</sup> Рим О. М. Правове регулювання відрядження працівників у Європейському Союзі // *Auctoritate magi squam imperio: Юридична наука у громадянському суспільстві: зб. наук. праць. Матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30 жовтня 2019 р.). До 70-ліття Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України* / ред. колегія: Н. М. Пархоменко (голова), О. О. Малишев (заступник голови), А. М. Гурова (секретар), В. К. Малолітнева, П. С. Демченко. Київ, 2019. С. 193.

---

16.12.1996 р. про відрядження працівників у межах надання послуг.

Ухваливши Директиву 96/71/ЄС, Європейський Союз у такий спосіб провів розмежування між інтересами роботодавців та працівників. Першим було гарантовано максимальну мобільність їхніх працівників при скеруванні на роботу до іншої держави-члена Європейського Союзу з метою реалізації свободи надання послуг. Другим забезпечено захист їхніх трудових прав та можливість вільного вибору країни працевлаштування у межах Союзу. Та все ж, мусимо зазначити, норми ЄС щодо відрядження працівників первинно були спрямовані на захист інтересів роботодавця. Наприклад, роботодавець відряджав працівника до держави-члена Європейського Союзу з більш високим рівнем захисту прав працівників порівняно з державою заснування роботодавця. Вочевидь умови праці відрядженого працівника могли бути гіршими, аніж місцевих працівників. Однак роботодавець не був зобов'язаний дотримуватися приписів трудового законодавства країни, до якої працівника відряджено, адже вимога урівняти заробітні плати відряджених та місцевих працівників вважалась обмеженням свободи надання послуг<sup>735</sup>.

Та все ж мінімальний рівень гарантій трудових прав для відряджених працівників встановлено. Так, Директива 96/71/ЄС запровадила мінімальні стандарти оплати праці, мінімальні періоди часу відпочинку, як і максимальну тривалість робочого часу, а також санітарно-гігієнічні норми виконання робіт, які повинні бути дотримані при відрядженні працівників<sup>736</sup>. Наприклад, для цілей цієї Директиви поняття мінімальної ставки оплати, які мають бути гарантовані відрядженим працівникам, визначено національним законодавством та/або практикою держави-

---

<sup>735</sup> Evju S. Revisiting the Posted Workers Directive: Conflict of Laws and Laws in Contrast // C. Barnard and O. Odudu (eds.) The Cambridge Yearbook of European Legal Studies. 2009–2010. Vol. 12. P. 151–182. URL: [https://www.researchgate.net/publication/305942091\\_Revisiting\\_the\\_Posted\\_Workers\\_Directive\\_Conflict\\_of\\_Laws\\_and\\_Laws\\_in\\_Contrast](https://www.researchgate.net/publication/305942091_Revisiting_the_Posted_Workers_Directive_Conflict_of_Laws_and_Laws_in_Contrast) (accessed 09.06.2020)

<sup>736</sup> Святун О. В. Імплементация директиви ЄС щодо тимчасово відряджених працівників в Україні // Журнал європейського і порівняльного права. 2017. Вип. 2. С. 40.



---

члена, на території якої працівник фактично виконує роботи.

Правове регулювання відрядження працівників за Директивою 96/71/ЄС призвело до обмеження трудових прав місцевих працівників у тих державах, де мінімальний розмір заробітної плати не встановлювався законом, адміністративним актом чи загальноприйнятими колективними договорами. Наприклад, Швеція, яка на той час не запровадила необхідних змін, щоб адаптувати свою національну систему встановлення заробітної плати до нової реальності трудової мобільності, яку породжували відрядження працівників, зіткнулася з порушеннями трудових прав місцевих працівників<sup>737</sup>. Отже, правила Директиви 96/71/ЄС, що мали на меті гарантувати права відряджених працівників на мінімальному рівні, спровокували обмеження розмірів їхньої оплати праці на рівні, що був мінімально-допустимим, у країні надання послуг. А будь-які вимоги чи то з боку держави-члена, на території якої послуги надавали, чи відповідних профспілок, про підвищення розміру оплати праці відрядженим працівникам оголошувались обмеженнями свободи вільного руху послуг<sup>738</sup>.

Прагнучи мінімізувати соціальну напругу, зумовлену соціальним демпінгом через відрядження працівників, 29.05.2018 р. в Європарламенті великою більшістю голосів було проголосовано зміни до Директиви 96/71/ЄС<sup>739</sup>. Текст Директиви 96/71/ЄС про відрядження працівників у межах надання свободи послуг у редакції 2018 р.

---

<sup>737</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets afdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:809

<sup>738</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets afdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:809; Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:772

<sup>739</sup> Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 173, 9.7.2018. P. 16-24. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2018.173.01.0016.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2018.173.01.0016.01.ENG) (accessed 04.06.2020).

---

відображає зміну економічної та політичної реальності Європейського Союзу та засвідчує його переорієнтацію на чіткій шлях до більш соціальної Європи з більш справедливою конкуренцією між компаніями та вищим рівнем гарантій прав працівників.

Нове правове регулювання гарантує відрядженим працівникам однакові правила оплати праці, що і для місцевих працівників приймаючої держави-члена. У такий спосіб на рівні ЄС прагнуть забезпечити баланс між необхідністю сприяння свободі надання послуг, з одного боку, і гарантування рівних умов праці та захисту трудових прав відряджених працівників, з іншого.

Забезпечення рівного ставлення до відряджених працівників у приймаючих країнах з 30.07.2020 р. відбуватиметься відповідно до принципу «рівна оплата за рівну працю на одному робочому місці». Щодо відряджених працівників це означає, що їхня оплата праці охоплюватиме всі елементи винагороди, які отримують місцеві працівники відповідно до національних законів, підзаконних актів та колективних договорів, які, як правило, застосовують до всіх подібних підприємств, що розташовані у певному географічному регіоні, або діють у певній сфері чи галузі, а також, які були укладені найбільш представницькими організаціями соціальних партнерів на національному рівні та застосовуються на всій національній території.

Держава-член ЄС на своїй території повинна забезпечити, незалежно від того, яке законодавство застосовується до трудових відносин, щоб роботодавці, які відряджають працівників, гарантували їм умови праці, що встановлені в державі-члені, де виконується робота. При цьому такі умови повинні охоплювати максимальні періоди роботи та мінімальні періоди відпочинку; питання винагороди відрядженим працівникам, включаючи ставки понаднормових робіт; норми професійної безпеки та охорони здоров'я відряджених працівників; захисні заходи щодо умов працевлаштування вагітних жінок або жінок, які нещодавно народили дітей; відшкодування витрат на проїзд, харчування та проживання та інші положення.

Новим у правовому регулюванні відрядження працівників є також обмеження часу переміщення працівника одним роком. Щоправда цей термін може бути продовжено на шість місяців. Якщо ж працівник залишається на території держави-члена для надання послуг довше, то до нього застосовуватимуть національне трудове законодавство країни перебування у повному обсязі.

Ці правила поширюються також на працівників агенцій тимчасового найму, які після скерування їх на роботу до фактичного роботодавця, останнім відряджаються до іншої держави-члена. Фактичний роботодавець зобов'язаний проінформувати агентство тимчасового найму щодо свого наміру відрядити «позичених» працівників у межах ЄС. У такий спосіб забезпечено захист цієї категорії працюючих, яких часто скеровували на роботу поза межі держави проживання.

Запроваджені зміни все ж не гарантують, що витрати на оплату праці для відряджених та місцевих працівників стануть однаково високими, адже різниця у розмірах внесків на соціальне страхування та ставок податку на заробітну плату дозволитимуть зберігати певну конкурентну перевагу роботодавцям-постачальникам послуг.

Після ухвалення Директиви 96/71/ЄС минуло більше 20 років перш ніж держави-члени погодили реформовані правила про відрядження працівників. Такий тривалий процес відображає, з одного боку, складність одночасно поєднувати критерії ринкової ефективності та соціальної справедливості, а з іншого – складність реалізації соціального виміру у межах Європейського Союзу, де серед держав-членів існують значні розходження у правовому регулюванні трудових відносин та відмінні рівні соціального забезпечення.

Як бачимо, не весь рух працівників підпорядкований принципу вільного переміщення працівників. Однак навіть через 60 років після його запровадження він чітко відображається в дискусіях про майбутнє Європи. З одного боку, вільний рух працівників ЄС, які можуть жити, працювати, вчитися та вести бізнес у будь-якій країні ЄС, позитивно оцінюють звичайні громадяни та відзначається

---

як одне з головних досягнень інтеграції. Реалізація свободи переміщення працівників мала позитивні соціально-економічні наслідки як для ЄС, так і для держав-членів, їхнього економічного розвитку та соціальної згуртованості, підвищення кваліфікації людей на професійному рівні.

З іншого боку, найяскравіші прояви антиєвропейських настроїв стосуються саме внутрішньо-європейської міграції та транскордонного доступу до національних систем соціального добробуту. Адже часом свободу вільного переміщення з метою працевлаштування використовують для зловживання саме системами соціального захисту. Йдеться, зокрема, про випадки, коли громадяни ЄС, які значний час жили та працювали у державі, що є менш заможною, ніж решта членів ЄС, для отримання окремих видів соціальних виплат змінюють країну проживання та переїжджають туди, де рівень життя вищий. Зрозуміло, що гарантовані державою мінімальні соціальні стандарти у таких країнах будуть вищими, а суми виплат, на які претендують такі «соціальні туристи» більшими ніж ті, на які вони могли заявляти свої права у державі, де переважно здійснювалась трудова діяльність.

Європейський Союз складається з 28 держав з різною історією, економікою, культурою та правовими системами. Враховуючи це, правові акти ЄС з питань вільного руху працівників треба розуміти як основний інструмент протидії дискреції держав-членів, які, за відсутності наднаціональних правил, навряд чи закріпили б такі принципи за власним бажанням<sup>740</sup>. А відповідні правові норми не лише встановлюють особливості застосування норм національного трудового права щодо працівників, які не є громадянами держави працевлаштування, але також усувають різноманітні бар'єри, що перешкоджають доступу на внутрішній ринок праці держав-членів.

Мобільність є ключовим чинником працевлаштування та кращого використання кваліфікації працівників.

---

<sup>740</sup> Tekin N. The Concept Of The Free Movement Of Workers Within The European Union Under The Case Law Of The European Court Of Justice // Journal of Judgments by the Court of Jurisdictional Disputes / Uyusmazlik Mahkemesi Dergisi. 2015. Iss. 6. P. 563-579. URL: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/155622> (accessed 03.06.2020).

Завдяки їй можна усунути відмінності між рівнями зайнятості держав-членів шляхом вирівнювання дефіциту робочої сили, де б такий не виникав. Вона забезпечує більше можливостей для працевлаштування та пошуку робочої сили роботодавцями. Враховуючи це, з метою підвищення конкурентоспроможності ЄС та сприяння створенню нових робочих місць, Європейський Союз визначив трудову мобільність одним із ключових елементів досягнення цілей переглянутої Лісабонської стратегії та реалізації Європейської стратегії зайнятості.

Створення сприятливого середовища для мобільності працівників є наслідком чималих зусиль Європейського Союзу. Найперше потрібно назвати реформу системи взаємного визнання та підтвердження професійної кваліфікації, важливим елементом якої є автоматичне визнання низки професій у галузі охорони здоров'я та архітектурі<sup>741</sup>. Окрім цього, запровадження 2016 р. Європейської професійної карти значно спростило процедуру електронного визнання певних професій. Проведено також координацію схем соціального захисту та медичного страхування, покращено процедури набуття та збереження пенсійних прав<sup>742</sup>. Також 2019 р. розпочав свою роботу Європейський орган з питань праці. Головною його метою має стати забезпечення кращого дотримання законодавства ЄС у сферах мобільності робочої сили по всьому Союзу та координації соціального захисту, враховуючи свободу пересування працівників, відрядження працівників та високомобільні послуги. Орган повинен підтримувати держави-члени у просуванні можливостей для мобільності робочої сили або надання послуг та підбору

---

<sup>741</sup> Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ( 'the IMI Regulation' ) Text with EEA relevance // OJ L 354, 28.12.2013. P. 132–170. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32013L0055> (accessed 07.06.2020).

<sup>742</sup> Free movement of workers. Fact Sheets on the European Union. European Parliament. URL: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/41/free-movement-of-workers> (accessed 08.06.2020).

---

персоналу в будь-якій країні Союзу, беручи до уваги можливості транскордонного працевлаштування<sup>743</sup>.

#### **4.2. Суб'єкти права на вільне пересування з метою працевлаштування в ЄС**

Правила вільного пересування осіб у Європейському Союзі нормативно закріплені ще 1957 р. Зокрема, ст. 3 та 48-51 тогочасної редакції Римського договору про створення Європейського економічного співтовариства стосувалися трудової міграції та становища працівників-мігрантів. Варто зазначити що ліквідацію будь-яких перешкод щодо вільного переміщення робочої сили, товарів, послуг та капіталу вважають одним із принципових завдань спільного ринку ЄС.

У чинній редакції Договору про функціонування ЄС питанням вільного міждержавного пересування осіб присвячено главу 1 розділу 4 «Вільний рух осіб, послуг та капіталу»<sup>744</sup>. Згідно зі ст. 45 ДФЄС у межах Європейського Союзу вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою громадянства. Ухвалення національних норм, які надають особливі переваги власним громадянам і дискримінують громадян решти держав-членів ЄС, вважатиметься невиконанням зобов'язань за установчими договорами. Прикладами таких дискримінаційних правил можуть бути ті, що:

- встановлюють особливу процедуру найму для громадян інших держав-членів ЄС;
- встановлюють рамки або обмеження для розміщення оголошень про вакансії у пресі чи іншими засобами, або встановлюють для громадян інших держав-членів ЄС

---

<sup>743</sup> Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) PE/49/2019/REV/1 // OJ L 186, 11.7.2019. P. 21–56. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565684446939&uri=CELEX:32019R1149> (accessed 08.06.2020).

<sup>744</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

---

умови праці, відмінні від тих, що надають власним громадянам;

- узалежнюють доступ до роботи за наймом обов'язковою реєстрацією у службах зайнятості або перешкоджають найму іноземців, які не проживають на території цієї країни;
- встановлюють квоти на працевлаштування громадян інших держав-членів, тобто у числовому або відсотковому відношенні обмежують роботу за наймом цих осіб на визначеному підприємстві, у цілій галузі або регіоні, або ж у загальнонаціональному масштабі;
- опосередковано використовують медичні, професійні та інші критерії для недопущення громадян інших держав-членів до зайняття певних посад<sup>745</sup>.

Договір про функціонування ЄС, попри неодноразове використання терміна «працівник», не містить визначення цього поняття. Не розкривається воно і в інших актах первинного права ЄС<sup>746</sup>. На відсутність єдиного підходу щодо його визначення неодноразово вказував Суд ЄС<sup>747</sup>. При цьому Суд наголошував, що тлумачення цього поняття може змінюватися залежно від сфери його застосування. Наприклад, визначення поняття працівник у зв'язку з вільним переміщенням з метою працевлаштування (ст. 45 ДФЕС) не обов'язково тотожне поняттю працівник, як його розуміють у контексті ст. 48 ДФЕС (координація систем соціального забезпечення) чи у розумінні інших актів вторинного права ЄС<sup>748</sup>.

---

<sup>745</sup> Бурак С. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі // Вісник Львівського університету. 2014. С. 118. (Серія: Міжнародні відносини; № 36 (2)).

<sup>746</sup> Божко В. М. Порівняльний аналіз змісту поняття «працівник» відповідно до правозастосовної практики ЄС та України // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. А. Ю. Малаюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 93.

<sup>747</sup> Judgment of the ECJ of 12 May 1998. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern*, C-85/96, EU:C:1998:217; Judgment of the ECJ of 7 June 2005. *Christine Dodl and Petra Oberhollenzer v Tiroler Gebietskrankenkasse*. C-543/03. EU:C:2005:364; Judgment of the Court of 13 January 2004. *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*. Case C-256/01. ECLI:EU:C:2004:18.

<sup>748</sup> Judgment of the ECJ of 12 May 1998. *María Martínez Sala v Freistaat Bayern*, C-85/96, EU:C:1998:217.

Амбітні політичні цілі ЄС щодо створення спільного ринку вимагають забезпечення свободи пересування для всіх працюючих. Тому для ефективної реалізації свободи вільного руху працівників у межах ЄС вузьке розуміння поняття «працівник» є недоцільним. Враховуючи це, у контексті ст. 45 ДФЄС поняття «працівник» було визнано категорією трудового права Європейського Союзу, а не держав-членів<sup>749</sup>.

Про зміст цього терміна можемо опосередковано дізнатися зі ст. 1 Регламенту 492/2011 від 05.04.2011 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства<sup>750</sup>. Згідно з нею працівниками вважають тих осіб, які працюють за наймом та є громадянами держави-члена ЄС. Тобто, європейське законодавство поняття «працівник» розкриває через вид зайнятості такої особи (праця за наймом) та через належність до громадянства ЄС<sup>751</sup>, сприймаючи таким способом його класичне трактування, що є загальноприйнятим у трудовому праві.

Виникнення такого правового інституту, як «громадянство Європейського Союзу» пов'язують із підписанням 1992 р. Договору про ЄС. Згідно зі ст. 17 цього Договору, громадянами Європейського Союзу безумовно визнають всіх осіб, які є громадянами держав-членів ЄС. Уточнення цих положень відбулося у 1997 р. Зокрема за Амстердамським договором, громадянство ЄС лише доповнює, а не замінює громадянство держав-членів ЄС<sup>752</sup>.

Поняття «працівник» опосередковано розкрито й у інших актах вторинного права ЄС. Приміром, ст. 3 Директиви 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників, визначає «працівника як будь-яку особу, що

---

<sup>749</sup> Judgment of the Court of 19 March 1964. Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses), Case 75-63. ECLI:EU:C:1964:19.

<sup>750</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

<sup>751</sup> Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клавер, 2009. С. 91–92.

<sup>752</sup> Ризаева А. Р. Правовое обеспечение свободы передвижения трудящихся в Европейском Союзе // Современное право. 2006. №2. С. 71–76.



прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх працівників»<sup>753</sup>. А Директива 2008/104/ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму<sup>754</sup> працівником називає будь-яку особу, яка у відповідній державі-члені може претендувати на захист як працівник згідно з національним законодавством. Щоправда Суд ЄС критично оцінює останнє розуміння поняття працівник через те, що воно надмірно вузьке, та застерігає щодо загрози, яке це тлумачення може мати для досягнення цілей Директиви 2008/104/ЄС та ефективності реалізації її положень<sup>755</sup>. І справді, обмежене розуміння поняття «працівник» може дозволити державам-членам або агенціям тимчасового найму на власний розсуд виключати з-поміж працівників певне коло осіб, а відтак, позбавляти їх належного захисту.

У подібній ситуації і відряджені працівники. У розумінні Директиви 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. відрядженим вважається працівник, який протягом обмеженого часу виконує свої трудові обов'язки на території держави-члена, що є відмінною від держави, де зазвичай особа працює. Саме ж поняття працівник, для цілей цієї Директиви, треба запозичувати у законодавстві держави-члена, на територію якої і було відряджено працівника<sup>756</sup>. А відтак, загроза його вузького тлумачення зберігається. Простежується вона й у низці директив, якими було затверджено колективні угоди соціальних партнерів. А саме, Директива 97/81/ЄС від 15.12.1997 р. про рамкову угоду про неповну зайнятість, Директива 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р. щодо рамкової

---

<sup>753</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989. P. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573857966479&uri=CELEX:31989L0391> (accessed 02.06.2020).

<sup>754</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

<sup>755</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 November 2016. *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH*. Case C-216/15. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2016:883

<sup>756</sup> Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 18, 21.1.1997. P. 1–6. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> (accessed 03.06.2020).

угоди про роботу на визначений строк та Директива 2010/18/ЄС від 08.03.2010 р. про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки. Окреслюючи сферу застосування, ці акти обмежують коло осіб, щодо яких вони можуть бути застосовані, працівниками, які уклали трудові договори або ж трудові відносини з якими виникли на основі закону чи практик, що є загально визнаними у кожній державі-члені ЄС. Тож, вони націлюють на національне розуміння цього поняття.

Для директив, які використовують поняття працівник, однак його не визначають, тлумачення цього терміна відбувається автономно у стосунку до цілей та завдань відповідного правового акту<sup>757</sup>. Наприклад, Директива 2003/88/ЄС від 4.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу не вказує на потребу звернення до національного законодавства щодо тлумачення поняття «працівник», рівно ж як і не відсилає до інших актів ЄС<sup>758</sup>. Відтак, з урахуванням її цілей розуміння поняття «працівник» повинно відповідати тлумаченню, що є характерним для права ЄС і не може трактуватися по-різному відповідно до законодавства держав-членів<sup>759</sup>. Зокрема, його треба визначати відповідно до об'єктивних критеріїв, які характеризують трудові відносини крізь призму прав та обов'язків залучених суб'єктів. При цьому істотним для ідентифікації особи як найманого працівника є виконання роботи упродовж певного періоду часу на користь та під керівництвом іншої особи за винагороду. Відтак, особа, яка згідно з національним законодавством не вважається працівником, для цілей Директиви 2003/88 може бути визнана таким<sup>760</sup>.

---

<sup>757</sup> Hendrickx F. Regulating working conditions through EU directives – EU employment law outlook and challenges (Briefing Requested by the EMPL committee). Date of publication: September 2019. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638430/IPOL\\_BRI\(2019\)638430\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638430/IPOL_BRI(2019)638430_EN.pdf) (accessed 08.06.2020).

<sup>758</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (accessed 08.06.2020)/

<sup>759</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010. Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others. Case C-428/09. ECLI:EU:C:2010:612

<sup>760</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018. Ville de Nivelles v Rudy Matzak. Case C-518/15. ECLI:EU:C:2018:82

Отже, окремі директиви вказують на потребу звернення до національного законодавства для інтерпретації поняття «працівник», тоді як інші самостійно його тлумачать або ж взагалі не вдаються до жодного роз'яснення цього терміна. В останньому випадку розуміння поняття «працівник» відрізнятиметься з огляду на мету директив, що його закріплюють, та обумовлюється різними цілями соціальної політики ЄС у межах яких і було ухвалено відповідний правовий акт.

Питання нормативного визначення поняття «працівник» у трудовому праві ЄС давно очікує свого вирішення. При цьому європейські науковці застерігають щодо ймовірних переваг та шкоди від його законодавчого закріплення<sup>761</sup>. З одного боку, уніфіковане поняття сприятиме однаковому застосуванню права ЄС та перешкоджатиме державам-членам маніпулювати національними інтерпретаціями для запровадження винятків із нього. Водночас, комунітарне поняття «працівник» може обмежити доступ до трудових гарантій для осіб, які хоч і перебуватимуть у схожих з трудовими відносинами, через вузьке трактування поняття «працівник» не вважатимуться такими<sup>762</sup>.

У 2017–2019 рр. у процесі внесення змін до Директиви Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, які застосовують до трудового договору чи трудових відносин, серед іншого була зроблена спроба закріпити уніфіковане поняття «працівник». Зокрема, на той час пропонувалося працівником вважати фізичну особу, яка протягом певного періоду часу надає послуги для та під керівництвом іншої

---

<sup>761</sup> Sagan A. The classification as 'worker' under EU law // *European Labour Law Journal*. 2019. Vol. 10. Iss. 4. P. 353–361. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519886143> (accessed 09.06.2020).; Giubboni S. Being a worker in EU law // *European Labour Law Journal*. 2018. Vol. 9. Iss. 3. P. 223–235. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518791828>; García-Muñoz Alhambra M., Hiessl C. The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time // *European Labour Law Journal*. 2019. Vol. 10 Iss. 4. P. 343–352. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519886153> (accessed 06.06.2020)

<sup>762</sup> Risak M., Dullinger T. The concept of 'worker' in EU law Status quo and potential for change. Report 140, 2018. ETUI aisbl, Brussels. P. 8.

особи в обмін на винагороду<sup>763</sup>. Ініціатором змін виступила Європейська Комісія, а причинами таких пропозицій стали поширення нестандартних форм зайнятості та неоднакове тлумачення поняття «працівник» і «трудові відносини» у державах-членах.

Це поняття було розроблене з урахуванням практики Суду ЄС та відображало напрацьовані ним ознаки для ідентифікації особи як працівника. За умови ухвалення відповідних змін, до категорії працівників були б зараховані домашні працівники, працівники на вимогу чи з гнучким графіком роботи, працівники з нульовими контрактами та зайняті на цифрових платформах.

Однак ці ініціативи не були підтримані, а у Директиві 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, яка й мала закріпити це визначення, серед дефініцій «працівника» немає<sup>764</sup>. Щоправда у п. 8 преамбули вказано на необхідність, під час імплементації її положень, використовувати критерії щодо визначення статусу працівника, які були сформульовані Судом ЄС<sup>765</sup>. Відтак, за умови, що вони відповідають цим критеріям, домашні працівники, працівники за викликом, працівники з наперед невизначеною тимчасовою зайнятістю, сезонні працівники, працівники цифрових платформ, стажери чи практиканти можуть підпадати під дію цієї Директиви. Крім цього, ті, хто зловживає статусом самозайнятої особи та

---

<sup>763</sup> Proposal for a Directive of the European Parliament and Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final – 2017/0355 (COD). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797> (accessed 07.06.2020).

<sup>764</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // OJ L 186, 11.7.2019. P. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1585595972094&uri=CELEX:32019L1152> (accessed 10.06.2020).

<sup>765</sup> Judgment of the Court of 3 July 1986. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*. Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284; Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010. *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*. Case C-428/09. ECLI:EU:C:2010:612; Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010. *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*. Case C-428/09. ECLI:EU:C:2010:612; Judgment of the Court (First Chamber) of 4 December 2014. *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*. Case C-413/13. ECLI:EU:C:2014:2411; Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 November 2016. *Betriebsrat der Ruhrländlinik gGmbH v Ruhrländlinik gGmbH*. Case C-216/15. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2016:883

намагається в такий спосіб уникнути певних юридичних чи фіскальних зобов'язань, асоціюватимуться із незадекларованою тіньовою найманою працею і на них поширюватимуться норми цієї Директиви. Оцінювання виникнення трудових відносин найманої праці має ґрунтуватися на фактах, що стосуються фактичного виконання роботи, а не декларативному описі сторін правовідносин.

Та все ж тенденція до уніфікації поняття «працівник» простежується у практиці Суду ЄС як щодо первинного, так і вторинного права. Власне бачення поняття «працівник» Суд ЄС запропонував ще у 1964 р. Зокрема, у справі *Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Case 75-63)* наголошено на необхідності розширеного тлумачення цього терміна та констатовано, що у контексті свободи вільного руху осіб поняття «працівник» є категорією права ЄС, а не національного права<sup>766</sup>. Згодом, у справі *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg (Case 66/85)*, Суд зазначив, що працівником є будь-яка особа, яка за винагороду та під контролем іншої особи виконує роботу, зміст якої не визначається цією особою самостійно, незалежно від підстав виникнення трудових відносин<sup>767</sup>. У підсумку, Суд не лише роз'яснив, кого необхідно вважати працівником у розумінні ст. 45 ДФЄС, але й зазначив, що правовий захист працівників поширюється також на стажерів. Зокрема, виконання роботи учителем-стажистом упродовж визначеного часу на користь та під керівництвом іншої особи, за винагороду, на думку Суду, свідчить про його статус як працівника.

Критерій підпорядкованості є чи не найважливішим для ідентифікації особи працівника<sup>768</sup>. У деяких рішеннях Суду ЄС його настільки розширено тлумачать, що найманими працівниками визнають навіть членів ради

---

<sup>766</sup> Judgment of the Court of 19 March 1964. *Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses), Case 75-63. ECLI:EU:C:1964:19

<sup>767</sup> Judgment of the Court of 3 July 1986. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284

<sup>768</sup> Lianos I., Countouris N., de Stefano V. *Rethinking the Competition Law / Labour Law Interaction Promoting a Fairer Labour Market*. CLES Research Paper Series. 3/2019. 52 p. URL: [https://www.ucl.ac.uk/cles/sites/cles/files/cles\\_3-2019.pdf](https://www.ucl.ac.uk/cles/sites/cles/files/cles_3-2019.pdf) (accessed 08.06.2020).

директорів комерційних компаній. Так, у справі *Dita Danosa v LKB Lizings SIA (Case C-232/09)* Суд вказав, що, хоча завдяки своїй управлінській ролі пані Даноса «користувалася певним розсудом у виконанні своїх обов'язків», її все ж треба вважати найманим працівником, бо між іншим ... «вона звітувала своєму керівництву та повинна була з ним співпрацювати»<sup>769</sup>.

У контексті розширення нестандартних форм зайнятості критерій підпорядкованості потребує переосмислення. У ЄС свідомі того, що в умовах залучення осіб до роботи на цифрових платформах, очікувати, що підпорядкованість працівника роботодавцю матиме традиційні форми прояву, нерозумно<sup>770</sup>. Відтак, відносини субординації простежують навіть у стосунках, які виникають між *Uber* та водіями<sup>771</sup>, а також між кур'єрами, які надають послуги на базі різноманітних цифрових платформ<sup>772</sup>. Хоча цей контроль і не є традиційним у контексті трудових відносин найманої праці, все ж непрямий моніторинг, який провадить цифрова платформа, дає їй змогу контролювати виконання доручень подібно до повноважень роботодавця<sup>773</sup>. Тому особи, які зайняті на

<sup>769</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 November 2010. *Dita Danosa v LKB Lizings SIA*. Case C-232/09. ECLI:EU:C:2010:674

<sup>770</sup> De Stefano V. & Aloisi A., European legal framework for “digital labour platforms”, (European Commission, 2018). URL: [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243\\_legal\\_framework\\_digital\\_labour\\_platforms\\_final.pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf) (accessed 09.06.2020).

<sup>771</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017. *Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL*. Case C-434/15. ECLI:EU:C:2017:981 ; De Masi Francesco. The Uber case: a ride for the future of the European single market // Tesi di Laurea in European business law, LUISS Guido Carli, relatore Nicola De Luca. 2016/2017. P.100.; Callegari G., Roma G and Basilico I. Does the ECJ Uber ruling stand alone, or will it have an impact over the employment relationships of the so called gig-economy? January 15, 2018. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=dca3aaa9-944d-48cc-a0b7-c723924be64c> (accessed 05.06.2020)

<sup>772</sup> Order of the Court (Eighth Chamber) of 22 April 2020. *B v Yodel Delivery Network Ltd*. Case C-692/19. ECLI:EU:C:2020:288; Leckey C. (Lewis Silkin LLP) European Union: Employment Status: The European Court Clarifies Who Counts As A Worker Under EU Law In Gig Economy Ruling. 28 May 2020 URL: <https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/942116/employment-status-the-european-court-clarifies-who-counts-as-a-worker-under-eu-law-in-gig-economy-ruling> (accessed 05.06.2020).

<sup>773</sup> Hagiü A, Wright J. The status of workers and platforms in the sharing economy. *J Econ Manage Strat.* 2019; 28: P. 106. URL: <https://doi.org/10.1111/jems.12299> (accessed 07.06.2020).

таких платформах, можуть претендувати на захист їхніх прав як наймані працівники у разі, якщо відповідатимуть встановленим Судом ЄС критеріям<sup>774</sup>.

Розмір винагороди, що його отримує особа, не є визначальним критерієм для підтвердження статусу працівника, хоча сам факт оплати праці вимагається. У справі *Levin v Staatssecretaris van Justitie (Case 53/81)*<sup>775</sup> можливість скористатися зі свободи переміщення працівників у межах ст. 45 ДФЄС було підтверджено для особи, яка була зайнята неповний робочий день та заробляла менше прожиткового мінімуму, що встановлений у державі-члені, де виконано роботу.

Аналогічним був висновок Суду ЄС у справі *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie (Case 139/85)*<sup>776</sup>, за матеріалами якої німецький учитель-сумісник оскаржував відмову у дозволі на проживання у Нідерландах, де він викладав 12 уроків на тиждень. Уряд Нідерландів уважав, що зазначена трудова діяльність з оплатою нижче мінімального прожиткового мінімуму не є достатньою підставою для особи, що її виконує, претендувати на державні соціальні виплати для працівників. Однак позиція Суду ЄС була протилежною. А саме, Суд зазначив, що якщо економічна діяльність є ефективною та справжньою, за винятком випадків, коли така діяльність є незначною та суто допоміжною, особа, що її виконує не може бути виключена зі сфери застосування норм про свободу працівників лише тому, що винагорода, яка виплачується, є нижчою від мінімального рівня прожиткового мінімуму, встановленого національним законодавством. Той факт, що заробіток не покриває всіх потреб працівника, не може виключати його з кола зайнятого населення.

Щоб уважатися працівником, особа не обов'язково повинна отримувати винагороду у грошовій формі. У справі *Steymann v Staatssecretaris van Justitie (Case 196/87)*,

---

<sup>774</sup> Order of the Court (Eighth Chamber) of 22 April 2020. *B v Yodel Delivery Network Ltd.* Case C-692/19. ECLI:EU:C:2020:288

<sup>775</sup> Judgment of the Court of 23 March 1982. *D.M. Levin v Staatssecretaris van Justitie.* Case 53/81. ECLI:EU:C:1982:105

<sup>776</sup> Judgment of the Court of 3 June 1986. *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie.* Case 139/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1986:223

приміром, Суд ЄС підтвердив статус працівника для члена релігійної громади, що одночасно працював на кухні та отримував за це винагороду у натуральній формі. А саме, особу забезпечували харчуванням, житлом та видавали дрібні кишенькові гроші. На переконання Суду, така робота мала істинну економічну цінність для общини, а їжа та житло, які натомість отримував член общини, можуть вважатися платою за роботу<sup>777</sup>.

Судова практика також доводить, що працівниками за ст. 45 ДФЄС можуть бути визнані навіть ті, хто працює від 3 до 14 годин на тиждень<sup>778</sup>. У справі *Hava Genc v Land Berlin (Case C-14/09)*, наприклад, Суд ЄС, з'ясовуючи, чи можна вважати працівником особу, яка працювала менше 5,5 годин на тиждень, вказав, що право на оплачувану відпустку, оплату періоду тимчасової непрацездатності, робочий час та поширення на цю особу дії колективного договору сукупно підтверджують його статус як працівника<sup>779</sup>.

Укладення строкового трудового договору лише на 10 тижнів було достатнім аргументом у справі *Franca Ninni-Orasche v. Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst (Case C-413/01)* для визнання заявника працівником<sup>780</sup>.

У контексті підтвердження статусу працівника його трудова діяльність повинна бути оцінена на предмет ефективності та справжності її фактичного змісту<sup>781</sup>. Тому при вирішенні питання, чи є особа працівником, важливо охарактеризувати мету працевлаштування та зміст

---

<sup>777</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 5 October 1988. Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie. Case 196/87. ECLI:EU:C:1988:475

<sup>778</sup> Judgment of the ECJ of 13 December 1989, M. L. Ruzius-Wilbrink v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten, C-102/88, EU:C:1989:639; Judgment of the Court of 3 June 1986. R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie. Case 139/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1986:223; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Case 171/88. ECLI:EU:C:1989:328; Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 July 2007. Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen. Case C-213/05. ECLI:EU:C:2007:438.

<sup>779</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57

<sup>780</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 6 November 2003. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst. Case C-413/01. ECLI:EU:C:2003:600

<sup>781</sup> Пляцко О. Правове регулювання умов праці працівників-мігрантів із країн-членів Європейського Союзу // *Євropsky politicky a pravni diskurz*. 2015. Vol. 2, Iss. 2. С. 56.



роботи<sup>782</sup>. Наприклад, робота у межах програми обов'язкової соціальної реабілітації для подолання наркоманії як складова терапевтичної роботи та засіб реабілітації до 2015 р. не вважалася такою, яку виконує найманий працівник<sup>783</sup>. Оскільки правила про вільний рух працівників гарантують лише вільне переміщення осіб, які займаються чи бажають займатися економічною діяльністю, то Суд не вбачав підстав характеризувати як найману працю виконання робіт у межах програм реінтеграції, хоча навіть і за схемами соціального працевлаштування. Однак у справі *Gérard Fenoll v Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon (Case C-316/13)*<sup>784</sup> Суд скорегував свою попередню позицію та зазначив, що працю осіб з особливими потребами, яку виконують у реабілітаційних центрах, можна вважати найманою, а її виконавців – працівниками<sup>785</sup>.

Отже, Суд ЄС зорієнтовує на зміст та масштаб діяльності особи. Адже отримати статус працівника може лише той, хто трудиться дійсно та ефективно, за винятком діяльності в такому невеликому масштабі, що її треба вважати незначною та винятково допоміжною<sup>786</sup>.

Саме тому, вирішуючи справи про підтвердження статусу працівника, національні суди повинні оцінити всі фактичні обставини, що характеризують відповідну трудову діяльність, а також елементи правовідносин, які виникли між сторонами спору. З'ясовуючи ефективність та дійсність

---

<sup>782</sup> Божко В. М. Порівняльний аналіз змісту поняття «працівник» відповідно до правозастосовної практики ЄС та України // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малога. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 94–95.

<sup>783</sup> Judgment of the Court of 31 May 1989. I. *Betray v Staatssecretaris van Justitie*. Case 344/87. ECLI:EU:C:1989:226

<sup>784</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 26 March 2015. *Gérard Fenoll v Centre d'aide par le travail "La Jouvene" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*. Case C-316/13. ECLI:EU:C:2015:200

<sup>785</sup> Bell M. Disability, rehabilitation and the status of worker in EU Law: *Fenoll* // *Common Market Law Review*. 2016. 53(1). P. 197.

<sup>786</sup> Judgment of the Court of 23 March 1982. D. M. *Levin v Staatssecretaris van justitie*. Case 53/81. ECLI:EU:C:1982:105; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 April 2000. *Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB)*. Case C-176/96. ECLI:EU:C:2000:201

характеру діяльності особи, Суд ЄС радить національним судам враховувати:

- тривалість робочого часу, який може вказати на допоміжний характер роботи та її незначний обсяг, що не надає статусу працівника<sup>787</sup>;
- розмір винагороди<sup>788</sup>;
- нерегулярний характер діяльності та обмежене коло обов'язків тимчасово працевлаштованих<sup>789</sup>;
- факт готовності особи розпочати виконувати свої обов'язки на вимогу<sup>790</sup>;
- прогресивне зростання винагороди за результатами професійного навчання<sup>791</sup>;
- право на оплачувану відпустку<sup>792</sup>;
- право на оплату періоду тимчасової непрацевдатності<sup>793</sup>;
- інші права за трудовим та колективним договорами<sup>794</sup>;
- факт тривалості договірних відносин з підприємством упродовж декількох років<sup>795</sup>;
- усі аспекти, що характеризують трудові відносини<sup>796</sup>;
- факт сплати платежів та внесків за особу, їхня природа та розмір<sup>797</sup>.

<sup>787</sup> Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87

<sup>788</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57

<sup>789</sup> Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87

<sup>790</sup> Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87.

<sup>791</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 19 November 2002. Büilent Kurz, né Yüce v Land Baden-Württemberg. Case C-188/00. ECLI:EU:C:2002:694

<sup>792</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57 ; Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 1 October 2015. O v Bio Philippe Auguste SARL. Case C-432/14. ECLI:EU:C:2015:643.

<sup>793</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57 ; Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 1 October 2015. O v Bio Philippe Auguste SARL. Case C-432/14. ECLI:EU:C:2015:643.

<sup>794</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57 ; Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 1 October 2015. O v Bio Philippe Auguste SARL. Case C-432/14. ECLI:EU:C:2015:643.

<sup>795</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57.

<sup>796</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 February 2013. LN v Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. Case C-46/12. ECLI:EU:C:2013:97.

<sup>797</sup> Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 1 October 2015. O v Bio Philippe Auguste SARL. Case C-432/14. ECLI:EU:C:2015:643.

Отже, виконання особою ефективною та справжньою діяльністю (за винятком діяльності незначної та допоміжної) вказує на неї як працівника у разі виконання такої під керівництвом та на користь іншої особи й за винагороду<sup>798</sup>. При цьому, відносини субординації, винагорода за виконану роботу та ефективна й справжня трудова діяльність у своїй сукупності є неодмінними критеріями ідентифікації особи як найманого працівника<sup>799</sup>. Перший критерій дає підстави розмежувати відносини найманої праці від трудової діяльності самозайнятих осіб. Другий вказує на обов'язкову оплатність роботи безвідносно до розміру винагороди. А характер виконуваної роботи як третій критерій фактично оцінюється на основі двох попередніх, хоч і вважається самостійною ознакою. Більше того, справи щодо оцінювання масштабів та обсягів економічної діяльності особи є найбільш важливими та численними серед категорії справ про підтвердження статусу працівника<sup>800</sup>. Адже той факт, що особа працює обмежену кількість годин у контексті трудових відносин, а відтак отримує мізерну

---

<sup>798</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 June 1999. C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep. Case C-337/97. ECLI:EU:C:1999:284; Божко В. М. Порівняльний аналіз змісту поняття «працівник» відповідно до правозастосовної практики ЄС та України // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малуго. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 94.

<sup>799</sup> Judgment of the Court of 20 November 2001. Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie. Case C-268/99. ECLI:EU:C:2001:616.

<sup>800</sup> Judgment of the Court of 3 July 1986. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284; Judgment of the Court of 3 June 1986. R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie. Case 139/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1986:223; Judgment of the Court of 21 June 1988. Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland. Case 197/86. ECLI:EU:C:1988:323; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Case 171/88. ECLI:EU:C:1989:328; Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87; Judgment of the Court of 26 February 1992. M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-3/90. ECLI:EU:C:1992:89; Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 July 2007. Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen.

Case C-213/05. ECLI:EU:C:2007:438; Judgment of the Court (Third Chamber) of 4 June 2009. Athanasios Vatsouras (C-22/08) and Josif Koupantze (C-23/08) v Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900. Joined cases C-22/08 and C-23/08. ECLI:EU:C:2009:344; Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 6 November 2003. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst. Case C-413/01. ECLI:EU:C:2003:600.

зарплатню, може свідчити про незначний та додатковий характер її діяльності.

Звідси випливає, що субординація та виплата винагороди є складовими елементами всіх трудових відносин, наскільки професійна діяльність, про яку йдеться, є ефективною та справжньою.

Інтерпретація поняття «працівник» на рівні ЄС відбувається залежно від змісту та обсягу прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. А ознаками, що допомагають ідентифікувати працюючих осіб як працівників, є:

- 1) виконання роботи за наймом упродовж певного часу під керівництвом та для іншої особи за винагороду<sup>801</sup>;
- 2) дійсність та ефективність трудової діяльності незалежно від умов винагороди та робочого часу<sup>802</sup>.

Враховуючи це Суд ЄС підтвердив статус працівників у розумінні ст. 45 ДФЄС для громадян держав-членів ЄС, які є професійними стажерами<sup>803</sup>, науковими працівниками<sup>804</sup>, професійними спортсменами та навіть сантехніками релігійних громад, повіями та ін.<sup>805</sup>.

Узагальнюючи можемо підсумувати, що у праві Європейського Союзу поняття «працівник» трактується по-різному. Залежно від контексту може застосовуватися відповідне законодавство ЄС або національне законодавство. Хоча на рівні ЄС поняття «працівник» не визначається, а його інтерпретація здебільшого відбувається за правилами держав-членів, аналіз відповідних правових актів та судової практики засвідчує формування

---

<sup>801</sup> Judgment of the Court of 3 July 1986. *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*. Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284

<sup>802</sup> У рішенні у справі *D. M. Levin v Staatssecretaris van ustitie* (Case 53/81) Суд ЄС уточнив, що метою вільного пересування працівників є підвищення рівня життя людей у Євросоюзі. Саме тому неповна чи часткова зайнятість повинні включатись у поняття «наймана праця», адже такий вид зайнятості допомагає обрати найбільш оптимальний режим роботи (Judgment of the Court of 23 March 1982. *D. M. Levin v Staatssecretaris van ustitie*. Case 53/81.ECLI:EU:C:1982:105).

<sup>803</sup> Judgment of the Court of 26 February 1992. *M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen*. Case C-3/90. ECLI:EU:C:1992:89.

<sup>804</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 July 2008. *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*. Case C-94/07. ECLI:EU:C:2008:425

<sup>805</sup> Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. С. 94.

універсального визначення цього поняття. Напрацьовані Судом ЄС критерії допомагають забезпечити широке застосування принципу вільного переміщення працівників, який є основоположним для ЄС. У цьому контексті уніфіковане розуміння поняття «працівник» дає змогу ліквідувати перешкоди для повної реалізації свободи руху з метою працевлаштування.

Окрім працівників, право на вільне переміщення у межах ЄС визнано також за громадянами ЄС, які вперше шукають собі роботу в іншій країні ЄС. Тож, хоч у ст. 45 ДФЄС йдеться лише про працівників, Суд ЄС долучив до кола осіб, які вправі скористатися свободою пересування тих, хто шукає роботу. При цьому Суд зазначив, що ті, хто шукають роботу, хоч і не володіють повним спектром прав працівників, однак все ж охоплюються ст. 45 ДФЄС. На переконання Суду, держави-члени повинні дозволяти їхній в'їзд на свою територію та перебування там протягом розумного часу з метою працевлаштування. У справі *The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen (Case C-292/89)*<sup>806</sup> розумним періодом часу для пошуку роботи було визнано шість місяців, а у справі *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium (Case C-344/95)* – три<sup>807</sup>. Ці судові інтерпретації були взяті за основу при ухваленні Директиви 2004/38 від 29.04.2004 р. про право громадян ЄС та членів їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів<sup>808</sup>. А саме, загальне та безумовне право проживати у будь-якій державі-члені діє не більше трьох місяців, або ж шість місяців, якщо особа втратила роботу і є тимчасово безробітною. При цьому, за правилами ст. 14 цієї Директиви, осіб, які шукають роботу, не можна висилати з

---

<sup>806</sup> Judgment of the Court of 26 February 1991. *The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen*. Case C-292/89. ECLI:EU:C:1991:80.

<sup>807</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 February 1997. *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*. Case C-344/95. ECLI:EU:C:1997:81.

<sup>808</sup> Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 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 (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 77–123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038> (accessed 07.06.2020).

території приймаючої держави, якщо вони надають докази того, що продовжують шукати роботу та мають справжні шанси бути найнятими.

Таке широке тлумачення сфери дії ст. 45 ДФЄС зумовлено потребою найбільш повно забезпечити шанси працевлаштуватись усім бажаючим не лише у державі, громадянином якої особа є, але також і у межах усіх держав-членів. Свобода вільного руху працівників таким способом охоплює право громадян держав-членів ЄС та залишатися там з метою пошуку роботи.

Окрім осіб, які можуть вільно пересуватись у ЄС з метою працевлаштування, варто згадати також тих, які виключені зі сфери дії ст. 45 ДФЄС. Зокрема, йдеться про осіб, професійна діяльність яких є настільки незначною, що вона вважається додатковою та несуттєвою порівняно з основною діяльністю<sup>809</sup>. Також у разі припинення найманим працівником його трудової діяльності та вступу, наприклад, на очну форму навчання за спеціальністю, що не має зв'язку з його актуальною професією, він втрачає можливість вільного пересування відповідно до ст. 45 ДФЄС<sup>810</sup>.

Особи, які провадять індивідуальну підприємницьку діяльність, теж не можуть скористатися свободою вільного пересування, адже на них поширюються правила щодо вільного переміщення послуг.

Свобода переміщення працівників також не діє у сфері публічної служби (*public service*) (ч. 4 ст. 45 ДФЄС). Це чи не найпоширеніше її обмеження, адже дозволяє державам-членам зменшити присутність на ринку праці іноземців. Як доволі зручний та законний інструмент, ч. 4 ст. 45 ДФЄС використали деякі держави-члени для встановлення вимоги про наявність громадянства країни-працевлаштування для зайняття низки посад. При цьому вимогу про наявність громадянства сформульовано в загальних рисах,

---

<sup>809</sup> Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87.

<sup>810</sup> Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87

безвідносно до характеру трудових обов'язків чи ієрархічного підпорядкування, які б стосувалися певної посади. Наприклад, у Греції лише громадяни цієї країни могли працевлаштуватись у:

- державних, напівдержавних або муніципальних підприємствах, що розподіляють воду, газ та електроенергію;
- оперативних секторах служби охорони здоров'я;
- вихователями у яслах, вчителями початкових та середніх школах, викладачами вищих навчальних закладів, які підпорядковуються Міністерству національної освіти;
- службі повітряного та морського транспорту;
- компаніях чи організаціях, які належать до структури Грецької національної залізниці;
- державних чи муніципальних органах;
- компаніях та підприємствах, що надають міські та міжміські транспортні послуги;
- на посади наукових та ненаукових співробітників у державних установах, що проводять дослідження в невійськових цілях;
- на посади в державних або напівдержавних органах чи підприємствах, що надають поштові послуги, телекомунікаційні послуги та послуги радіотелевізійного мовлення;
- музикантами в Афіській опері, муніципальних та місцевих оркестрах<sup>811</sup>.

Такий перелік дійсно вражає та безсумнівно обмежує доступ громадян інших держав-членів до значної кількості посад, які декларуються як державна служба у Греції. Тому Європейська Комісія звинуватила Грецію у невиконанні узятих на себе зобов'язань щодо свободи пересування працівників. Факт відповідного порушення був підтверджений рішенням Суду ЄС у справі *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*.

---

<sup>811</sup> Judgment of the Court of 2 July 1996. *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*. Case C-290/94. ECLI:EU:C:1996:265.

*Case (C-290/94)*<sup>812</sup>). Зокрема, Суд ЄС зазначив, що обмеження вільного руху працівників у сфері державної служби не можна трактувати розширено, адже це перешкоджатиме дієвій реалізації цієї свободи. Тому й називати державною службою посади, які занадто віддалені від реалізації державно-владних повноважень, не можна.

Загалом Суд не заперечив можливість віднесення окремих посад у наведених у переліку сферах зайнятості до державної служби. Проте він наголосив, що до державної служби за певних обставин можуть бути віднесені лише певні посади і з заявленого списку, але аж ніяк не усі.

У підсумку було констатовано, що Греція повинна відкрити свій ринок праці для громадян інших держав-членів, а дозволені обмеження у контексті державної служби повинні стосуватися лише тих посад, що асоціюються з реалізацією функцій держави.

У цьому контексті Суд ЄС послався на власне рішення у справі *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium (Case 149/79)*. Зокрема, останнє рішення пропонує у контексті ч. 4 ст. 45 ДФЄС державною службою вважати обіймання посад, які прямо чи опосередковано пов'язані зі здійсненням державної влади згідно з публічним правом, а також діяльність щодо виконання обов'язків, спрямованих на захист загальних інтересів держави<sup>813</sup> або ж органів державної влади<sup>814</sup>. Зайняття цих посад зумовлює виникнення особливих відносин відданості державі та взаємну кореспонденцію прав і обов'язків, що є основою зв'язку громадянина та держави.

Завдяки практиці Суду ЄС було аргументовано, що до державної служби стосунку не мають машиніст поїзда бельгійської залізниці<sup>815</sup>, медсестра французької державної

---

<sup>812</sup> Judgment of the Court of 2 July 1996. *Commission of the European Communities v Hellenic Republic*. Case C-290/94. ECLI:EU:C:1996:265.

<sup>813</sup> Йдеться про гарантування внутрішньої та зовнішньої безпеки держави. Тож, коло інтересів, які держава-член повинна захищати, і визначатимуть обмеження сфери застосування ст. 45 ДФЄС.

<sup>814</sup> Judgment of the Court of 17 December 1980. *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*. Case 149/79. ECLI:EU:C:1980:297.

<sup>815</sup> Judgment of the Court of 17 December 1980. *Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium*. Case 149/79. ECLI:EU:C:1980:297.



лікарні<sup>816</sup>, президент італійського порту<sup>817</sup>, працівники приватних охоронних агенцій (приватні охоронці) в Іспанії та Італії<sup>818</sup> та ін.

Усунення перешкод доступу працівників з інших держав-членів до посад у певних частинах публічного сектора стало окремим напрямом діяльності Європейської Комісії. Зокрема, ЄК неодноразово наголошувала, що відповідно до прецедентної практики Суду ЄС, дискримінація за національною ознакою щодо доступу до посад державної служби, яка не передбачає діяльності, специфічної для державної служби, не може бути виправданою<sup>819</sup>. Крім цього, на переконання Європейської Комісії працівниками поштового зв'язку чи залізниці, сантехніками, садівниками чи електриками, вчителями, медсестрами та цивільними дослідниками не можуть бути лише громадяни країни-працевлаштування. У кожному конкретному випадку характер завдань працівників, а також необхідність відданості державі при виконанні обов'язків повинні братися до уваги як базові критерії оцінювання при визначенні зайнятого державним службовцем<sup>820</sup>.

А от щодо капітанів та їхніх старших помічників на торговельних суднах Суд ЄС все ж зробив певний виняток. Зокрема, у справі *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado (Case C-405/01)* було підтверджено повноваження держав-членів встановлювати обов'язковою кваліфікаційною вимогою для зайняття цих посад наявність громадянства країни працевлаштування. Щоправда, свобода переміщення не застосовуватиметься

---

<sup>816</sup> Judgment of the Court of 3 June 1986. Commission of the European Communities v French Republic. Case 307/84. ECLI:EU:C:1986:222.

<sup>817</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 September 2014. Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli. Case C-270/13. ECLI:EU:C:2014:2185.

<sup>818</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 31 May 2001. Commission of the European Communities v Italian Republic. Case C-283/99. ECLI:EU:C:2001:307; Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 29 October 1998. Commission of the European Communities v Kingdom of Spain Case C-114/97. ECLI:EU:C:1998:519.

<sup>819</sup> Commission action in respect of the application of Article 48 (4) of the EEC Treaty. Freedom of movement of workers and access to employment in the public service of the Member States // OJ C 72, 18.3.1988. P. 2–4. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC\\_1988\\_072\\_R\\_0002\\_01](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_1988_072_R_0002_01) (accessed 06.06.2020).

<sup>820</sup> Commission staff working document: Free movement of workers in the public sector. Brussels, 2010. SEC(2010) 1609 final. P. 10 28 p.) C. 13. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6400&langId=en> (accessed 05.06.2020).

щодо цієї категорії посад за умови, що їхні права та обов'язки фактично здійснюються на постійній основі та не є незначною частиною їхньої трудової діяльності<sup>821</sup>. При цьому номінальне закріплення адміністративно-управлінських повноважень капітана чи його помічника як представника публічної влади до уваги не братимуть. Важливо, щоб фактичне виконання державних обов'язків мало місце. У справі *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado (Case C-405/01)* стверджується, що передбачувано і розумно очікувати на виконання таких функцій особами, які відповідають за гарантування публічного порядку та безпеки на борту судна. Підвищені потенційні ризики у відкритому морі, а також той факт, що судна перебувають там поза межами досяжності органів державної влади, зумовлює потребу забезпечити на них присутність представника держави, який має повноваження ухвалювати рішення від її імені.

Попри відсутність адміністративних відносин, виконання трудових обов'язків цих працівників частково забезпечує реалізацію державних повноважень. Адже у більшості держав-членів ЄС капітани торгових суден та їхні старші помічники зобов'язані гарантувати безпеку та наділені поліцейськими повноваженнями, особливо у разі виникнення небезпеки на борту. Зокрема, вони повинні розслідувати справи та застосувати засоби юридичної відповідальності до винних. Окрім цього, невід'ємною складовою їхніх обов'язків є вчинення нотаріальних дій та реєстрація народжень, шлюбів та смертей. Безумовно, що ці повноваження не є традиційною складовою обов'язків капітана судна як найманого працівника. Він наділений ними з огляду на законодавство для захисту загальних інтересів держави, під прапором якої ходить судно. А той факт, що капітани та старші помічники капітана торгових суден працюють на роботодавця, що є приватною фізичною чи юридичною особою, не є достатнім для того, аби вважати їх рядовими працівниками. Виконуючи державні функції, які їм делеговані законом, ці особи діють як представники

---

<sup>821</sup> Judgment of the Court of 30 September 2003. *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado*. Case C-405/01. ECLI:EU:C:2003:515

органів державної влади, отже, до них треба застосовувати обмеження за ч. 4 ст. 45 ДФЄС.

Своїм рішенням у справі *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado (Case C-405/01)* Суд ЄС надав додаткове тлумачення ч. 4 ст. 45 ДФЄС, адже до 2003 р. вважалося, що така несумісна із зайнятістю у приватному секторі. До цієї справи Суд ЄС<sup>822</sup> неодноразово наголошував, що державна служба не має стосунку до працевлаштування у роботодавця фізичної чи юридичної особи безвідносно до повноважень працівника.

При цьому, все ж необхідно пам'ятати, що свобода пересування працівників не є абсолютною, а держави-члени мають право обмежувати доступ до посад у сфері державної служби для іноземців. Безумовно держави-члени можуть обмежувати доступ для іноземців до посад в:

- органах судової влади, прокуратури, системи виконання покарань;
- поліції, прикордонного та пожежного контролю;
- армії;
- податковій службі;
- дипломатичній службі;
- уряді та місцевих адміністраціях виконавчої влади<sup>823</sup>.

Здійснення повноважень, наданих публічним законодавством, та виконання обов'язків щодо захисту загальних інтересів держави є основними критеріями при визначенні чи належить посада до державної служби чи ні. Вважається, що сьогодні від 60 до 90 % посад на державній службі в державах-членах ЄС відкрито для громадян всіх держав-членів ЄС. Відтак, лише від 10 до 40 % від загальної кількості таких посад можуть обіймати громадяни відповідних держав<sup>824</sup>.

---

<sup>822</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 29 October 1998. Commission of the European Communities v Kingdom of Spain Case C-114/97. ECLI:EU:C:1998:519; Judgment of the Court of 5 December 1989. Commission of the European Communities v Italian Republic. Case C-3/88. ECLI:EU:C:1989:606

<sup>823</sup> Commission action in respect of the application of Article 48 (4) of the EEC Treaty. Freedom of movement of workers and access to employment in the public service of the Member States // OJ C 72, 18.3.1988. P. 2-4. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC\\_1988\\_072\\_R\\_0002\\_01](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_1988_072_R_0002_01) (accessed 06.06.2020).

<sup>824</sup> Сивий Р. П. Детермінанти трансформації концепцій державної служби в країнах Європейського Союзу // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. 2018. №1(10). С. 37.

Окрім самих найманих працівників свободою вільного пересування вправі скористатися також і члени їхніх сімей. Стаття 2 Директиви 2004/38 від 29.04.2004 р. надає право вільно переміщуватись і проживати на території держав-членів ЄС членам сім'ї працівника, до яких належать: чоловік чи дружина, які перебувають у офіційно зареєстрованому шлюбі; партнер, з яким громадянин держави-члена ЄС офіційно зареєстрував партнерство відповідно до законодавства будь-якої держави-члена ЄС, якщо згідно із законодавством країни перебування такі партнерства вважаються еквівалентними шлюбу; прямі нащадки громадянина держави-члена ЄС, які не досягли 21 року або перебувають на його утриманні, а також прямі нащадки другого з подружжя або партнера; родичі по прямій висхідній лінії, які перебувають на утриманні громадянина держави-члена ЄС, та такі ж родичі другого з подружжя чи партнера<sup>825</sup>.

Права членів сім'ї працівника, які не є громадянами ЄС, вважаються похідними від прав та обов'язків працівника-громадянина ЄС. Саме тому, вони існують доти, допоки працівник зберігає свій статус. Зокрема, у справі *Centre public d'aide sociale de Courcelles v Marie-Christine Lebon (Case 316/85)* Суд ЄС постановив, що члени сім'ї працівника мають лише право рівного доступу до найманої праці, а не рівні з громадянами ЄС права на соціальні та податкові пільги<sup>826</sup>.

Більше того, втрата статусу члена сім'ї працівника може бути підставою для порушення клопотання про видворення екс-члена сім'ї працівника за межі ЄС. Наприклад, за певних умов у разі офіційного оформлення розлучення або окремого проживання<sup>827</sup>.

---

<sup>825</sup> Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 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 (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 77-123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038> (accessed 07.06.2020).

<sup>826</sup> Judgment of the Court of 18 June 1987. *Centre public d'aide sociale de Courcelles v Marie-Christine Lebon*. Case 316/85. ECLI:EU:C:1987:302

<sup>827</sup> Ризаева А. Р. Правовое обеспечение свободы передвижения трудящихся в Европейском Союзе // Современное право. 2006. №2. С. 71–76.

Відповідно до ст. 3 Директиви 2004/38 держави-члени ЄС, які приймають трудових мігрантів, відповідно до їхнього внутрішньо-національного законодавства повинні сприяти в'їзду на їхню територію і подальшому проживанню:

- будь-якого іншого члена сім'ї працівника незалежно від його громадянства, на якого не поширюються ст. 2 Директиви 2004/38, якщо у країні походження він перебуває на утриманні або є членом домашнього господарства громадянина ЄС, що користується правом проживання як основного суб'єкта на території ЄС, або якщо громадянин ЄС з огляду на стан здоров'я такого члена сім'ї в обов'язковому порядку повинен особисто піклуватися про нього;
- партнера, з яким громадянин ЄС перебуває у стійких відносинах у разі їхнього належного підтвердження.

Працівники, які є громадянами третіх країн, не користуються правом вільного доступу до ринку праці ЄС у повному обсязі<sup>828</sup>. Та все ж вони можуть скористатися свободою вільного пересування територією ЄС. Це стало можливим у результаті вживання низки заходів щодо гармонізації законодавства ЄС з питань вільного переміщення та проживання громадян третіх країн на території держав-членів. Серед актів, які закріплюють право вільного переміщення найманих працівників – громадян третіх країн, варто назвати Директиву 2003/109/ЄС від 25.11.2003 р. про статус громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі<sup>829</sup>, Директиву 2003/86/ЄС від 22.09.2003 р. про право на сімейне возз'єднання<sup>830</sup>, Директиву 2016/801 від 11.05.2016 р. про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою проведення досліджень, навчання,

---

<sup>828</sup> Це твердження не стосується випадків, коли право на доступ до ринку праці та правове регулювання трудової діяльності встановлено окремими договорами між ЄС та третіми державами.

<sup>829</sup> Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0109> (accessed 01.06.2020).

<sup>830</sup> Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:en:PDF> (accessed 05.06.2020).

стажування, волонтерської діяльності, учнівського обміну та у межах освітніх проектів, і культурного обміну<sup>831</sup>, Директиву 2009/50/ЄС від 25.03.2009 р. про умови в'їзду та проживання представників третіх країн з метою забезпечення висококваліфікованої зайнятості<sup>832</sup>, Директиву 2014/36/ЄС від 26.02.2014 р. про умови в'їзду та перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних працівників<sup>833</sup> та Директиву 2014/66/ЄС від 15.05.2014 р. про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн у межах внутрішньо корпоративного трансферу<sup>834</sup>.

Та все ж, попри заходи з гармонізації законодавства, питання працевлаштування іноземців – громадян третіх держав здебільшого вирішують згідно зі законодавством держав-членів. А на наднаціональному рівні врегульовано окремі аспекти працевлаштування іноземних спеціалістів із високою професійною кваліфікацією та сезонних працівників. При цьому варто наголосити на тому, що працевлаштовувати осіб, які нелегально перебувають на території ЄС, заборонено<sup>835</sup>.

Допуск громадян третіх країн до ринку праці ЄС найперше мав би розв'язати проблему нестачі висококваліфікованих трудових ресурсів та підтримати

---

<sup>831</sup> Directive (EU) 2016/801 of the European Parliament and of the Council of 11 May 2016 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of research, studies, training, voluntary service, pupil exchange schemes or educational projects and au pairing // OJ L 132, 21.5.2016. P. 21–57. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32016L0801> (accessed 03.06.2020).

<sup>832</sup> Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment // OJ L 155, 18.6.2009. P. 17–29. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> (accessed 08.06.2020).

<sup>833</sup> Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers // OJ L 94, 28.3.2014. P. 375–390. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036> (accessed 06.06.2020).

<sup>834</sup> Directive 2014/66/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer // OJ L 157, 27.5.2014. P. 1–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0066> (accessed 06.06.2020).

<sup>835</sup> Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals // OJ L 168, 30.6.2009. P. 24–32. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0052> (accessed 08.06.2020).

конкурентоспроможність і економічне зростання ЄС. Для досягнення цих цілей і було ухвалено Директиву 2009/50/ЄС від 25.03.2009 р. Правовою основою цієї Директиви є ст. 79 ДФЄС.

За задумом її авторів прискорення відповідних процедур працевлаштування та визнання за такими працівниками низки соціально-економічних прав на рівні з громадянами приймаючої держави мали б привабити професіоналів у різні галузі та, у підсумку, запобігти браку кваліфікованих трудових ресурсів і виправити регіональні дисбаланси.

Директива 2009/50/ЄС від 25.05.2009 р. визначає умови в'їзду і перебування понад трьох місяців на території держав-членів громадян третіх країн, які прибувають для виконання висококваліфікованої роботи і є власниками Блакитної карти ЄС, та членів їхніх сім'ї. Під час першого законного перебування висококваліфікованого працівника з третьої країни його географічна мобільність у межах ЄС дещо обмежується, адже визначається на основі попиту на ринку праці. При цьому кожна держава-член вправі самостійно визначати обсяг допуску громадян третіх країн, що в'їжджають на її територію з метою висококваліфікованої роботи.

Важливо зазначити, що Директива чітко встановлює критерії, згідно з якими робота особи вважатиметься висококваліфікованою. Зокрема, такою буде робота, яка:

- незалежно від виду правового зв'язку користується у відповідній державі-члені захистом у якості працівника в межах національного трудового законодавства або відповідно до національної практики з метою виконання реальної та ефективної праці за дорученням або під керівництвом іншої особи;
- отримує заробітну плату, і
- має необхідний рівень компетенції належного та спеціального характеру, підтверджені вищою професійною кваліфікацією.

Вищу професійну кваліфікацію підтверджують дійсним дипломом про вищу освіту або, як відступ, коли це передбачено національним законодавством, доводять не

менш ніж п'ятирічним професійним досвідом на рівні, що відповідає диплому про вищу освіту, та яка є необхідною в рамках професії або сектора, зазначеного в трудовому договорі або в зобов'язуючій пропозиції роботи.

В'їзд на територію держави-члена висококваліфікованим працівником відбувається після отримання Блакитної карти ЄС, яка дозволяє їй власнику працювати та жити в будь-якій країні Європейського Союзу, окрім Данії, Ірландії та Великобританії. Лише висококваліфіковані працівники, які мають намір працювати у державі-члені ЄС більше трьох місяців, вправі претендувати на оформлення цього дозволу.

Для успішного проходження процедури отримання Блакитної карти ЄС заявник повинен:

- надати дійсний трудовий договір або як передбачено національним законодавством, зобов'язуючу пропозицію висококваліфікованої роботи на термін не менше одного року у відповідній державі-члені;
- надати документ, що підтверджує задоволення ним вимог, встановлених відповідно до національного законодавства щодо роботи громадян ЄС за регульованою професією, зазначеною в трудовому договорі або в зобов'язуючій пропозиції роботи, як передбачено національним законодавством;
- для нерегульованих професій – надати документ, що підтверджує його високу професійну кваліфікацію в межах професії або сектора, зазначеного в трудовому договорі або в зобов'язуючій пропозиції роботи, як передбачено національним законодавством;
- надати дійсний проїзний документ, як визначено національним законодавством, клопотання про надання візи або, якщо необхідно, візу, а також доказ наявності дійсного дозволу на проживання або, за доцільності, національну довгострокову візу. Держави-члени можуть вимагати, щоб термін дії проїзного документа охоплював, як мінімум, початковий термін дії дозволу на проживання;
- надати доказ того, що він уклав або, якщо це передбачено національним законодавством, що він звернувся за укладенням договору медичного



страхування стосовно всіх ризиків, щодо яких зазвичай надається покриття громадянам відповідної держави-члена, на строки, протягом яких він унаслідок свого трудового договору або у зв'язку з останнім не буде забезпечений жодним покриттям такого характеру та жодною відповідною допомогою;

- не вважатися за правом ЄС загрозою громадському порядку, громадській безпеці або громадському здоров'ю.

Стандартний термін дії Блакитної карти – від одного року до чотирьох років. Якщо період часу, на який укладено трудовий договір, менший від цього терміну, Блакитна карта ЄС видається або продовжується на термін дії укладеного трудового договору плюс три місяці.

Під час першого законного перебування висококваліфікованого працівника з третьої країни його трудова мобільність на території ЄС дещо обмежується. А саме протягом перших двох років легального працевлаштування власник Блакитної карти ЄС може змінити свого роботодавця лише за попереднім письмовим дозволом від компетентних органів влади держави-члена проживання згідно з національними процедурами. Також перші два роки роботи висококваліфікований працівник обмежений у доступі ринку праці умовами роботи, на яку він погодився. Після закінчення цього терміну держави-члени можуть, але не зобов'язані, надавати зацікавленим особам рівні порівняно з національними громадянами права щодо доступу до висококваліфікованої роботи.

Річний обсяг номінальної заробітної плати (помісячної чи річної) висококваліфікованого працівника не повинен бути нижче відповідного мінімального розміру заробітної плати, визначеного та оприлюдненого з цією метою державами-членами, який, щонайменше, буде дорівнювати півтора середнім річним обсягами заробітної плати у відповідній державі-члені.

Безробіття саме по собі не є підставою для вилучення Блакитної карти ЄС, окрім випадків, коли воно триває понад три місяці підряд або виникає більше одного разу протягом терміну дії Блакитної карти ЄС. За цей час особа може шукати нову роботу та приймати пропозиції роботи.

---

Власники Блакитної карти ЄС є рівними у правах з громадянами держави-працевлаштування щодо:

- умов праці, включаючи умови щодо заробітної плати та звільнення, а також здоров'я і безпеки на робочому місці;
- свободи об'єднання, прийому або вступу в організацію працівників або будь-яку професійну організацію, враховуючи переваги, які можуть надавати такі організації, без шкоди для національних положень у сфері громадського порядку та громадської безпеки;
- освіти та професійного навчання;
- визнання дипломів, сертифікатів та інших професійних кваліфікацій відповідно до належних національних процедур;
- положень національного законодавства щодо сфер соціального забезпечення;
- без шкоди існуючим двостороннім угодам, виплат накопичень у разі переїзду в третю країну у сфері законного пенсійного забезпечення через старість, за ставкою, що застосовується згідно зі законодавством держави-члена боржника або держав-членів боржників;
- доступу до товарів і послуг та придбання товарів і послуг, пропонуєваних громадськості, включаючи процедури придбання житла, а також інформаційні та консультаційні послуги, пропонуєвані службами зайнятості;
- вільного доступу до всієї території відповідної держави-члена в межах, передбачених національним законодавством.

Правовий статус членів сім'ї власника Блакитної карти ЄС регулюють Директива 2003/86/ЄС<sup>836</sup> та частково Директива 2009/50/ЄС<sup>837</sup>.

---

<sup>836</sup> Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:en:PDF> (accessed 05.06.2020).

<sup>837</sup> Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment // OJ L 155, 18.6.2009. P. 17–29. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> (accessed 08.06.2020).

---

Важливо також навести перелік тих осіб, щодо яких норми Директиви 2009/50/ЄС не застосовують. До таких, зокрема, належать громадяни третіх країн:

- яким дозволено перебувати на території держави-члена на підставі тимчасового захисту або які звернулися з клопотанням про дозвіл на перебування з аналогічної причини і чекають на рішення про свій статус;
- які користуються міжнародним захистом на підставі Директиви 2004/83/ЄС Ради від 29.04.2004 р. про мінімальні стандарти стосовно умов, яким повинні відповідати громадяни третіх країн або особи без громадянства, щоб мати можливість претендувати на статус біженця або статус особи, яка за інших причин потребує міжнародного захисту;
- які користуються захистом згідно з національним законодавством, міжнародними зобов'язаннями або практикою відповідної держави-члена або які звернулися за захистом згідно з національним законодавством, міжнародними зобов'язаннями або практикою держави-члена і за клопотанням яких ще не прийнято остаточного рішення;
- які звернулися з клопотанням про перебування в державі-члені в якості наукового дослідника у значенні Директиви 2005/71/ЄС для здійснення дослідницького проекту;
- які є членами сім'ї громадян Союзу, що реалізували або реалізують своє право на вільне пересування в межах ЄС згідно з Директивою 2004/38/ЄС від 29.04.2004 р. про право громадян Союзу та членів їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів;
- які користуються статусом довгострокового резидента ЄС у державі-члені відповідно до Директиви 2003/109/ЄС і використовують своє право перебування в іншій державі-члені для здійснення економічної діяльності в якості найманого працівника або самозайнятої особи;
- які в'їжджають у державу-член відповідно до зобов'язань, що містяться в міжнародному договорі, що полегшує в'їзд і тимчасове перебування окремих

---

категорій фізичних осіб у зв'язку з комерційною та інвестиційною діяльністю;

- які були допущені на територію держави-члена як сезонні працівники;
- видворення яких було призупинено з фактичних або юридичних підстав;
- які належать до сфери застосування Директиви 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. про відрядження працівників у межах надання послуг, за умови якщо вони відряджені на територію відповідної держави-члена.

Як бачимо, правове регулювання працевлаштування іноземців – громадян третіх країн на рівні ЄС фактично зводиться до забезпечення висококваліфікованої зайнятості. Тому у рамках міграційних процесів у Європейському Союзі, потік фахівців високого рівня є значним<sup>838</sup>, хоча це і не єдина категорія працюючих, яких потребує ЄС.

Важливо також наголосити, що свобода вільного пересування в ЄС не є абсолютною. Вона може обмежуватися з міркувань забезпечення публічного порядку та громадського здоров'я, а також гарантування громадської безпеки<sup>839</sup>. Зокрема, Директивою 2004/38 від 29.04.2004 р. визначено процедуру застосування відповідних обмежень. За правилами ст. 27 вказаної Директиви доцільність запровадження обмежень щодо вільного переміщення працівників з метою забезпечення публічного порядку та гарантування громадської безпеки повинна обґрунтовуватися винятково особистою поведінкою певної особи<sup>840</sup>.

---

<sup>838</sup> Бурак С. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі // Вісник Львівського університету. 2014. С. 114–124. (Серія: Міжнародні відносини; № 36 (2)).

<sup>839</sup> Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>840</sup> Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 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 (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 77–123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038> (accessed 07.06.2020).

Варто зазначити, що правила, які регулюють підстави та порядок запровадження обмежень свободи пересування працівників неодноразово були предметом розгляду Суду ЄС. Зокрема, у своєму рішенні у справі за позовом *Yvonne van Duyn v Home Office (Case 41-74)* Суд вказав, що участь в організації, діяльність якої вважається протиправною на території держави-члена ЄС, яка приймає працівника, відкрита підтримка такої організації характеризує особу працівника та його поведінку, а отже, може бути підставою для застосування обмежувальних заходів з метою забезпечення публічного порядку та громадської безпеки<sup>841</sup>. У цьому ж рішенні Суд наголосив, що оцінка поведінки особи як підстава для застосування відповідних обмежень може різнитися залежно від держави-члена ЄС. Відтак, якщо держава-член ЄС визнає певну діяльність протиправною і такою, що суперечить публічному порядку та шкодить громадській безпеці, то підтримка такої діяльності може бути підставою для застосування певних обмежувальних заходів щодо працівника.

У справі *Régina v Pierre Bouchereau (Case 30-77)* Суд констатував, що злочинна поведінка у минулому не може бути підставою для застосування обмежувальних заходів, якщо немає достатнього обґрунтування того, що така поведінка серйозно загрожує публічному порядку чи громадській безпеці і спроможна порушити основоположні інтереси суспільства<sup>842</sup>.

Закінчення терміну дії документів, що підтверджують особу, і на підставі яких вона змогла в'їхати на територію держави-члена ЄС, не розглядають як порушення громадської безпеки та не може бути підставою для видворення працівника з країни<sup>843</sup>.

Підставами для відмови у в'їзді на територію ЄС, у тому числі і з метою працевлаштування, а також у наданні права на перше поселення на території ЄС з міркувань охорони

---

<sup>841</sup> Judgment of the Court of 4 December 1974. *Yvonne van Duyn v Home Office*. Case 41-74. ECLI:EU:C:1974:133

<sup>842</sup> Judgment of the Court of 27 October 1977. *Régina v Pierre Bouchereau*. Case 30-77. ECLI:EU:C:1977:1721

<sup>843</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. *Jean Noël Royer*. Case 48-75. ECLI:EU:C:1976:57

громадського здоров'я можуть бути захворювання та недуги, які визнано потенційно епідемічними Всесвітньою організацією охорони здоров'я, а також інші захворювання щодо поширення яких держава-член ЄС запровадила захисні заходи. Якщо ж відповідні захворювання чи недуги особа набере вже після законного в'їзду на проживання на територію ЄС, то їх наявність не може вважатися достатньою підставою для видворення особи, а також для відмови у продовженні дії дозволу на проживання<sup>844</sup>.

Як бачимо, правові акти ЄС з питань вільного пересування працівників стосуються не лише цієї категорії осіб, а й можуть застосовуватися до тих, хто законно в'їхав на територію ЄС для пошуку роботи. Члени сім'ї цих категорій осіб теж користуються свободою вільного пересування за певних, визначених законодавством ЄС, умов<sup>845</sup>.

З огляду на це вважаємо за потрібне поділити акти ЄС, що регулюють відповідні відносини на дві групи. До першої з них віднесемо ті акти, які регулюють порядок реалізації права на вільне пересування працівників-громадян ЄС та членів їхніх сімей (Договір про функціонування ЄС, Регламент 492/2011 від 05.04.2011 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства, Директива 2004/38 від 29.04.2004 р про право громадян Союзу і членів їхніх сімей вільно переміщуватись і проживати на території держав-членів ЄС). До другої ж групи належатимуть ті акти, які закріплюють правила працевлаштування в ЄС громадян третіх країн (Директива 2003/109/ЄС від 25.11.2003 р. про статус громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі, Директива 2003/86/ЄС від 22.09.2003 р. про право на сімейне

---

<sup>844</sup> Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 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 (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 77-123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038> (accessed 07.06.2020).

<sup>845</sup> Пилипенко П. Д., Рим О. М. Про свободу переміщення працівників країнами Європейського Союзу // Вісник Львівського університету. 2018. С. 193. (Серія юридична; вип. 67).

---

воз'єднання, Директива 2016/801 від 11.05.2016 р. про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою проведення досліджень, навчання, стажування, волонтерської діяльності, учнівського обміну та у межах освітніх проектів, і культурного обміну, Директива 2009/50/ЄС від 25.03.2009 р. про умови в'їзду та проживання представників третіх країн з метою забезпечення висококваліфікованої зайнятості<sup>846</sup>, Директива 2014/36/ЄС від 26.02.2014 р. про умови в'їзду та перебування громадян третіх країн з метою працевлаштування як сезонних працівників<sup>847</sup>, Директива 2014/66/ЄС від 15.05.2014 р. про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн у межах внутрішньо корпоративного трансферу<sup>848</sup>).

#### **4.3. Визнання документів про освіту та підтвердження кваліфікації особи з метою наступного працевлаштування в ЄС**

Створення єдиного ринку праці Європейського Союзу зумовлює потребу надати громадянам однієї держави-члена право працювати в іншій державі-члені. При цьому окремі сфери діяльності потребують фахівців із відповідною професійною підготовкою. Наприклад, лікарі, пілоти, архітектори, агрономи, вчителі, юристи та інші. Відтак, виникає необхідність забезпечити взаємне визнання між державами-членами ЄС національних дипломів, свідоцтв та інших документів, які надають доступ до відповідних професій та засвідчують кваліфікацію працівника.

---

<sup>846</sup> Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment // OJ L 155, 18.6.2009. P. 17–29. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> (accessed 08.06.2020).

<sup>847</sup> Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers // OJ L 94, 28.3.2014. P. 375–390. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036> (accessed 06.06.2020).

<sup>848</sup> Directive 2014/66/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer // OJ L 157, 27.5.2014. P. 1–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0066> (accessed 06.06.2020).

У Європейському Союзі визнання кваліфікації відбувається для академічних та професійних цілей. Академічне визнання пов'язане винятково із процесом навчанням. Воно стосується випадків зміни країни проживання студентами та кореспондуючому цьому вибору або продовжити на новому місці навчання, яке вже було розпочате, або ж розпочати нові навчальні програми за кордоном. Такі процедури реалізуються за правилами Болонського процесу та відповідно до Лісабонської конвенції про визнання кваліфікацій щодо вищої освіти в європейському регіоні (1997 р.)<sup>849</sup>. Однак після завершення навчання студенти розпочнуть пошук роботи. Деякі з них бажатимуть переїхати до іншої держави-члена, аніж країна навчання, і от тоді потребуватимуть визнання їхньої професійної кваліфікації.

Визнання професійної кваліфікації належить до компетенції ЄС ще з часів Римського договору (1957 р.). Сьогодні ж основою професійного визнання є ст. 53 Договору про функціонування ЄС. Згідно з нею, Європейський Парламент та Рада уповноважені ухвалювати директиви щодо взаємного визнання дипломів, сертифікатів та інших документів, що засвідчують кваліфікацію, а також щодо узгодження положень, встановлених у законах, підзаконних або адміністративних актах держав-членів про започаткування та ведення діяльності самозайнятими особами.

У літературі розрізняють два види професійного визнання: фактичне (*de facto*) та юридичне (*de jure*)<sup>850</sup>. Основна відмінність між ними полягає у тому, що юридичне визнання стосується т. зв. регульованих професій<sup>851</sup>, тоді як фактичне, відповідно, – нерегульованих.

Спеціальних правових інструментів щодо визнання кваліфікації для нерегульованих професій у ЄС немає, адже

---

<sup>849</sup> Конвенція була спільно розроблена Радою Європи та ЮНЕСКО (Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region No.165 Lisbon, 11/04/1997 URL: <http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007f2c7> (accessed 10.06.2020).

<sup>850</sup> Kortese L. Exploring professional recognition in the EU: a legal perspective // Journal of International Mobility. 2016/1 (N° 4). P. 45.

<sup>851</sup> Регульованими вважаються професії, доступ до яких надають відповідно до спеціальних правових актів.



доступ до таких відбувається завдяки свободі вільного пересування осіб. Водночас, відсутність вимог для визнання кваліфікації щодо нерегульованих професій призводить до того, що роботодавець, який розглядає можливість найму іноземного фахівця, самостійно вирішуватиме, чи є кваліфікація останнього достатньою для виконання необхідних робіт<sup>852</sup>. При цьому роботодавець повинен оцінити не лише документи, які підтверджують кваліфікацію, отриману працівником за результатами академічного навчання, а й ті, що засвідчують його практичний досвід.

Відсутність спеціального правового акту з питань професійного визнання для нерегульованих професій у ЄС компенсує Рекомендація Європейського Парламенту та Ради від 23.04.2008 р. Про створення Європейської кваліфікаційної рамки для навчання протягом усього життя<sup>853</sup>. Зокрема, вона допомагає роботодавцям краще розуміти та порівнювати рівні кваліфікацій у різних країнах, різних системах освіти та навчання.

Правове забезпечення визнання кваліфікації для регульованих професій відбувається у двох площинах: законодавчій та судовій. Уже звикло Суд ЄС докласти чимало зусиль для однакового розуміння положень відповідних правових актів ЄС. Зокрема, у 1991 р. Суд ЄС у справі *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg (Case C-340/89)*<sup>854</sup> сформулював один із основних принципів професійного визнання. За матеріалами справи Суду необхідно було з'ясувати, чи мають національні вимоги щодо кваліфікаційних характеристик та їхнього документального підтвердження пріоритет над фактичною кваліфікацією особи та її практичним досвідом, здобутими в іншій державі-члені, у контексті професійного визнання. Відповідь Суду була категоричною:

---

<sup>852</sup> Non-regulated professions, on ENIC-NARIC website. URL: <http://www.enicnaric.net/non-regulated-professions.aspx> (accessed 03.06.2020).

<sup>853</sup> Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning // OJ C 111, 6.5.2008. P. 1–7. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506%2801%29> (accessed 08.06.2020).

<sup>854</sup> Judgment of the Court of 7 May 1991. *Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg*. Case C-340/89. ECLI:EU:C:1991:193.

пріоритету немає. Держави-члени повинні враховувати всі дипломи, посвідчення та інші докази кваліфікації, отримані в другій державі-члені. Відтак, грецька юристка, яка захистила докторський ступінь у Німеччині та співпрацювала з німецькою юридичною фірмою, надаючи останній консультації, отримала право працювати у Німеччині, хоч і не навчалась у німецькому університеті юриспруденції та не складала двох обов'язкових державних іспитів. Практичний досвід, який вона отримала як у державі походження, так і в приймаючій державі, на думку Суду ЄС, також повинен бути оцінений у контексті професійного визнання.

В основі професійного визнання для регульованих професій лежить принцип взаємності, що є одним із основних принципів лібералізації транскордонних економічних відносин і вважається одним зі засобів забезпечення свобод внутрішнього ринку ЄС<sup>855</sup>. Згідно з ним, кваліфікація, здобута відповідно до законів та правил в одній державі-члені, повинна бути визнана такою в іншій державі-члені. Тобто, законна сила документів про освіту, які видала іноземна держава, що є членом ЄС, підтверджується уповноваженими національними органами іншого члена ЄС з метою доступу до навчання чи професійної діяльності.

Початково гармонізація вимог щодо визнання дипломів та кваліфікації здійснювалась за окремими професіями, що було незручно та неефективно<sup>856</sup>. Відтак, 07.09.2005 р. у результаті реформування п'ятнадцять чинних на той час директив було скасовано та ухвалено одну<sup>857</sup>. А саме, Директиву 2005/36/ЄС<sup>858</sup>, що й досі залишається основним

---

<sup>855</sup> Гамарская Е. С. Правовые проблемы регулирования признания профессиональных квалификаций в Европейском Союзе // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 8 (45). С. 1785.

<sup>856</sup> Право Европейского Союза: в 2 т. / С. Ю. Кашкин, П. А. Кааиниченко [и др.]. Москва: Юрайт, 2013. Т. 2: Особенная часть. Основные отрасли и сферы регулирования права Европейского Союза. Правовые аспекты участия России в европейских интеграционных процессах. С. 81.

<sup>857</sup> Гамарская Е. С. Правовые проблемы регулирования признания профессиональных квалификаций в Европейском Союзе // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 8 (45). С. 1788.

<sup>858</sup> Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications (Text with EEA relevance) // OJ L 255, 30.9.2005. P. 22–142. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036> (accessed 01.06.2020).

правовим актом ЄС з питань визнання кваліфікації, який регулює доступ до ринків праці держав-членів, де професіонал займається регульованою професією.

Ця Директива поширюється на усіх громадян держав-членів, які хочуть займатися регульованою професією в державі-члені, тобто професійною діяльністю, доступ до якої можна отримати лише за умови відповідності необхідній кваліфікації. До сфери її застосування належать будь-які регульовані професії, в тому числі і ті, які вимагають здобуття диплома про юридичну освіту як передумову отримання доступу до неї<sup>859</sup>. Винятком з цього правила є лише державні нотаріуси, яких призначають офіційним актом органу публічної влади. Щоправда цей виняток є умовним, адже кожна держава-член самостійно може вирішувати, на яких умовах і в якому порядку кваліфікація нотаріуса, отримана за її межами, вважатиметься достатньою для здійснення відповідної діяльності<sup>860</sup>.

Окрім цього, у 2013 р. дію положень Директиви 2005/36/ЄС було розширено. Це відбулось у результаті її суттєвого оновлення за допомогою Директиви 2013/55/ЄС<sup>861</sup>, і тепер вона також стосується всіх громадян держави-члена, які пройшли професійне стажування за межами своєї держави-члена.

Які саме професії вважатимуться регульованими, кожна держава вирішує самостійно. Це звісно спричиняє виникнення суттєвих відмінностей національного правового регулювання з цього питання<sup>862</sup>. Проте сім професій регулюються у всіх державах-членах ЄС. Це, зокрема, лікарі,

---

<sup>859</sup> Четвериков А. О. Правовое регулирование взаимного признания образования и квалификаций в Европейском Союзе: опыт системного анализа // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2018. № 5. С. 137.

<sup>860</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 24 May 2011. *European Commission v Kingdom of Belgium*. Case C-47/08. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2011:334.

<sup>861</sup> Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ( 'the IMI Regulation' ) Text with EEA relevance // OJ L 354, 28.12.2013. P. 132–170. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32013L0055> (accessed 07.06.2020).

<sup>862</sup> Дізнатись, які професії належать до регульованих у конкретних країнах-членах ЄС можна за посиланням: European Commission. "Regulated professions database", on Commission website. Consulted 31 March 2016. URL: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>

---

медичні сестри загальної терапії, стоматологи, ветеринари, акушерки, фармацевти та архітектори<sup>863</sup>.

На виконання вимог Директиви 2005/36/ЄС фахівці цих професій автоматично отримують професійне визнання у всіх держава-членах. Це стало можливим через уніфікацію освітніх стандартів для їхньої підготовки. Наприклад, навчання для медичних сестер загальної терапії у кожній державі-члені повинно охоплювати як мінімум три роки навчання, що складається з теоретичної та клінічної частини, зміст яких також є узгодженим. Окрім того, Директива 2005/36/ЄС описує знання, уміння та навички, якими повинна володіти медсестра загальної терапії після закінчення курсу навчання. Відтак, якщо особа пройшла таке стандартизоване навчання, то її професійна кваліфікація вважається підтвердженою. У додатку 5 Директиви наведено допустимі докази формальної кваліфікації, які є характерними для держав-членів. Та часом кваліфікація медичної сестри загальної терапії може не відповідати критеріям, встановленим у системі автоматичного підтвердження. У цій ситуації вона все ж може розраховувати на наступне працевлаштування здобувши професійне визнання на загальних підставах.

Тож, розмежовують автоматичне та загальне професійне визнання<sup>864</sup>. За загальним правилом фахівці регульованих професій можуть отримати доступ до своєї професії в іншій державі-члені за умови відповідності одному із п'яти рівнів кваліфікації. Офіційними документами, які засвідчують отримання відповідного рівня кваліфікації є:

- атестаційний документ про компетенції, виданий на підставі освітнього курсу, який не є частиною свідоцтва або диплома;
- атестаційний документ, що засвідчує успішне закінчення курсу середньої освіти;

---

<sup>863</sup> Kortese L. Exploring professional recognition in the EU: a legal perspective // *Journal of International Mobility*. 2016/1 (№ 4). P. 51.

<sup>864</sup> Заплатина Т. С. Режим взаимного признания профессиональных квалификаций как основа эффективности осуществления трудовой и академической мобильности граждан Европейского Союза // *Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА)*. 2018. № 5. С. 150.

- диплом, що засвідчує успішне закінчення навчання на рівні середньої спеціальної освіти тривалістю не менше року;
- диплом, який підтверджує успішне закінчення навчання на рівні вищої освіти тривалістю не менше трьох років;
- диплом, який підтверджує успішне закінчення навчання на рівні вищої освіти тривалістю не менше чотирьох років.

Якщо доступ до регульованої професії у приймаючій державі-члені залежить від володіння певною професійною кваліфікацією, компетентний орган цієї держави-члена надає доступ до цієї професії та право займатися нею на тих самих умовах, що і для власних громадян, тим заявникам, які мають документи про кваліфікацію або інші допустимі докази.

Доступ до регульованої професії також можуть отримати особи, які здійснювали діяльність за професією протягом одного року на основі повної зайнятості або протягом еквівалентного періоду на основі часткової зайнятості за попередні 10 років у будь-якій державі-члені ЄС, що не відносить цю професію до регульованих, за умови представлення одного або декількох свідоцтв (документів) на підтвердження професійної компетенції.

Отже, на рівні ЄС не закріплено, які ж професії вважати регульованими. Натомість встановлено загальні критерії та рівні кваліфікації, документальне підтвердження яких є підставою для професійного визнання.

Якщо ж кваліфікація заявника все ж не відповідає необхідному рівню у приймаючій державі-члені, то підтвердити таку допоможуть компенсаційні заходи. Відповідно до ст. 14 Директиви 2005/36/ЄС такі заходи мають форму адаптаційного періоду (стажування) або тесту на придатність (кваліфікаційний іспит). Особа самостійно може обирати серед запропонованих заходів, але у певних випадках її можуть позбавити цього права. Наприклад, у разі якщо особа претендує на визнання кваліфікації для здійснення діяльності, що полягає у застосуванні національного права держави-члена, що приймає

працівника, та суттєвим і постійним елементом якої є консультування з питань національного права. Як засвідчує практика, вибір між проходженням тесту на придатність та адаптаційним стажуванням забезпечує достатні гарантії щодо встановлення рівня професійної кваліфікації особи, тому будь-який відступ від цього вибору повинен бути обґрунтований потребою захисту загальних інтересів.

Держави-члени, у яких особа прагне здобути професійне підтвердження, можуть вимагати проходження адаптаційного періоду тривалістю до трьох років або складання тесту на професійну придатність лише у разі, якщо:

- тривалість навчання особи є щонайменше на рік коротшою, ніж вимагається у приймаючій державі-члені;
- освіта, яку вона здобула, охоплює істотно інший матеріал, ніж той, що викладають у приймаючій державі-члені ЄС;
- регульована професія в приймаючій державі-члені ЄС охоплює один або кілька видів регульованої професійної діяльності, що не існують у рамках відповідної професії в державі походження<sup>865</sup>.

Якщо ж відмінності між кваліфікаційним рівнем особи та вимогами щодо регульованої професії у державі-члені є настільки суттєвими, що зацікавленій особі довелося б пройти повний цикл перенавчання в приймаючій державі-члені, то таким професіоналам можуть запропонувати лише частковий доступ. Цей підхід утвердився завдяки судовій практиці<sup>866</sup>, а у 2013 р. відповідні правила доповнили Директиву 2005/36/ЄС. Згідно з ним професіонали можуть отримати частковий доступ до регульованої професії в іншій державі, що є членом ЄС, якщо вони у країні свого громадянства вважаються повністю кваліфікованими,

---

<sup>865</sup> Заплата Т. С. Общая система взаимного признания профессиональных квалификаций в новейшем законодательстве Европейского Союза // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 3 (76) март. С. 209.

<sup>866</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 19 January 2006. Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos v Administración del Estado. Case C-330/03. ECLI:EU:C:2006:45 ; Judgment of the Court (First Chamber), 27 June 2013. Eleftherios-Themistoklis Nasiopoulos v Ipourgos Igias kai Pronias. Case C-575/11. ECLI:EU:C:2013:430.

однак нормативні вимоги до такої ж професійної кваліфікації у державі-члені, на працевлаштування у якій претендує особа, є істотно інакшими. При цьому види діяльності, які в межах часткового визнання може виконувати професіонал, є обмеженими. Фактично особі дозволять займатися лише окремими видами діяльності в рамках відповідної професії.

Ще один можливий випадок, який знайшов своє вирішення у Директиві, стосується доступу до ринку праці громадян ЄС, що навчалися за його межами. Відповідно до Директиви їхня кваліфікація вважатиметься достатньою лише, якщо вони матимуть трирічний професійний досвід роботи у державі-члені, яка визнала таку кваліфікацію відповідно до національних правил, за винятком випадків, коли професіонал працює за однією зі семи вищенаведених регульованих професій. Тож, професіонал, який отримав кваліфікацію за межами ЄС, може претендувати на працевлаштування у держава-членах ЄС лише у разі, якщо знайде одну із держав-членів, яка визнає його кваліфікацію і пропрацює там щонайменше три роки. За таких обставин будь-який документ про освіту, виданий у третій країні, коли його власник має трирічний професійний досвід за відповідною професією на території держави-члена, яка визнала вказаний документ і посвідчила відповідний професійний досвід, є достатньою підставою для професійного визнання.

Такий варіант діє лише щодо громадян ЄС, а от щодо підтвердження професійної кваліфікації громадян третіх держав уже не застосовуються. Проте вони можуть працевлаштуватись у ЄС відповідно до комунітарних правил про легальну імміграцію.

Директива 2005/36/ЄС не перешкоджає ухваленню на рівні ЄС інших правових актів з питань визнання кваліфікації. У разі ухвалення такого спеціального акту його норми матимуть пріоритет перед Директивою 2005/36/ЄС, навіть якщо прийняті раніше за неї. Сьогодні спеціальні правила професійного визнання закріплені:

- Директивою 98/5/ЄС від 16.02.1998 р. про полегшення юридичної практики на постійній основі у державі-

---

члені, відмінній від тієї, де було отримано кваліфікацію<sup>867</sup>;

- Директивою 2006/43/ЄС від 17.05.2006 р. про обов'язковий аудит річної та консолідованої бухгалтерської звітності<sup>868</sup>;
- Регламентом 1071/2009 від 21.10.2009 р. про загальні правила щодо умов, яких треба дотримуватися для здійснення професійної діяльності оператора автомобільних перевезень<sup>869</sup>;
- Директивою 2016/97 від 20.01.2016 р. про страхове розподілення<sup>870</sup>;
- Директивою 2017/2397 від 12.12.2017 р. про визнання професійних кваліфікацій у внутрішньому судноплаванні<sup>871</sup>.

Отже, у Європейському Союзі визнання професійної кваліфікації засвідчує достатність отриманої кваліфікації для виконання професійної діяльності за конкретною спеціальністю в країні перебування. А способи підтвердження кваліфікації відрізняються залежно від типу професії та наявності громадянства Союзу. Наприклад, взаємне визнання дипломів лікаря-стоматолога дає змогу випускнику німецького медичного вишу практикувати у

---

<sup>867</sup> Directive 98/5/EC of the European Parliament and of the Council of 16 February 1998 to facilitate practice of the profession of lawyer on a permanent basis in a Member State other than that in which the qualification was obtained // OJ L 77, 14.3.1998. P. 36–43. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0005> (accessed 10.06.2020).

<sup>868</sup> Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC and repealing Council Directive 84/253/EEC // OJ L 157, 9.6.2006. P. 87–107. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0043> (accessed 07.06.2020).

<sup>869</sup> Regulation (EC) No 1071/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 establishing common rules concerning the conditions to be complied with to pursue the occupation of road transport operator and repealing Council Directive 96/26/EC // OJ L 300, 14.11.2009. P. 51–71. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1071> (accessed 03.06.2020).

<sup>870</sup> Directive (EU) 2016/97 of the European Parliament and of the Council of 20 January 2016 on insurance distribution (recast) // OJ L 26, 2.2.2016. P. 19–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0097> (accessed 03.06.2020).

<sup>871</sup> Directive (EU) 2017/2397 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2017 on the recognition of professional qualifications in inland navigation and repealing Council Directives 91/672/EEC and 96/50/EC // OJ L 345, 27.12.2017. P. 53–86. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017L2397> (accessed 08.06.2020).



Франції або Італії, а випускнику французького вищу лікувати пацієнтів в Іспанії або Швеції і т. д.

Визнання кваліфікації є важливим для підвищення рівня мобільності для професіоналів, тому правове регулювання відповідних відносин вимагає чіткості та прозорості. Ухвалена у 2005 р. Директива 2005/36/ЄС, після значного оновлення у 2013 р., все ж не змогла усунути усіх перешкод для реалізації основних економічних свобод, які пов'язані з визнанням професійних кваліфікацій. Зокрема, оцінювання кваліфікації осіб нерегульованих професій на практиці часто не проводиться на належному рівні. Недостатнє знання освітньої системи інших держав-членів та відсутність документальних підтверджень професійної кваліфікації призводять до небажання роботодавців брати на роботу громадян ЄС з іноземною кваліфікацією. Тому ухвалення нових актів вторинного права ЄС з цих питань для удосконалення діючої системи визнання і спрощення життя фахівців різних професій, у тому числі і за межами ЄС, є вкрай актуальним.

Одним із кроків на цьому шляху стало ухвалення Директиви 2018/958 від 28.06.2018 р. про тест на пропорційність перед ухваленням нового регулювання професій<sup>872</sup>. Щоб надати професіоналам можливість працювати по всьому ЄС та уникати необґрунтованих та непропорційних правил, що перешкоджають доступу до професій, у цій Директиві Європейська Комісія запропонувала проводити тест на пропорційність кожного разу, коли держави-члени матимуть намір змінити чи оновити правове забезпечення регульованих професій. Тепер держави-члени повинні гарантувати, що будь-які нові чи змінені законодавчі, нормативні чи адміністративні акти, які обмежують доступ до регламентованої професії або її здійснення, є обґрунтованими та пропорційними. Обґрунтованими актами за Директивою 2018/958 вважатимуться ті, що ухвалені з міркувань захисту

---

<sup>872</sup> Directive (EU) 2018/958 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 on a proportionality test before adoption of new regulation of professions PE/19/2018/REV/1 // OJ L 173, 9.7.2018. P. 25–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/958/oj> (accessed 09.06.2020).

---

суспільних інтересів, таких як громадська безпека та охорона здоров'я населення, захист навколишнього середовища, збереження фінансової рівноваги систем соціального захисту, захист споживачів, одержувачів послуг, працівників та ін. Обґрунтування суто економічного характеру або суто адміністративні причини не вважаються важливими у контексті захисту суспільних інтересів, що можуть бути покладені в основу обмежень доступу до регламентованої професії.

Оцінюючи пропорційність нових чи змінених правил, треба найперше з'ясувати чи заплановані заходи можуть сприяти захисту суспільних інтересів та чи впроваджуються такі у рамках послідовної та систематичної діяльності. Окрім цього, необхідно перевірити наскільки ефективно забезпечують реалізацію цих цілей діючі правові норми, чи впливають вони на реалізацію свободи вільного руху працівників та послуг у межах ЄС, чи могли б менш обмежувальні засоби захистити суспільні інтереси та чи дія нових правил поєднується з іншими вимогами щодо регламентації регульованих професій.

#### **4.4. Правове регулювання працевлаштування в ЄС за трудовим договором**

Хартією ЄС про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. (п. 9) передбачено, що умови зайнятості кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з правилами, які застосовують у кожній країні<sup>873</sup>. Тому правове забезпечення індивідуальних трудових відносин на рівні ЄС накладається на уже сформовані національні системи трудового права, які вже мають власні механізми використання різних форм зайнятості. При цьому Союз не перешкоджає допустимості використання певних форм працевлаштування, бо поважає автономію держав-членів у цьому питанні.

---

<sup>873</sup> Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers. URL: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (accessed 09.06.2020).

У праві ЄС відсутній правовий акт, який би безпосередньо стосувався трудового договору як юридичного факту – підстави виникнення трудових відносин, його змісту, форми чи видів. Водночас, це не означає, що відповідне правове регулювання на комунітарному рівні відсутнє. Зокрема, про наднаціональні вимоги щодо змісту та форми трудового договору ми можемо дізнатися з аналізу Директиви 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовують до трудового договору чи трудових відносин<sup>874</sup>. Відтак, крізь призму гарантованих для працівників можливостей отримувати максимально повну та достовірну інформацію про умови праці, опосередковано забезпечується регулювання індивідуальних трудових відносин у частині форми та змісту трудового договору.

Розвиток нових форм зайнятості зумовив зростання різноманітності трудових відносин. Здебільшого державичлени підпорядковують усі трудові відносини формальним вимогам, щоб покращити правовий захист працівників від можливих порушень їхніх прав. Однак відповідне законодавство держав-членів суттєво різниться, а вимоги письмово інформувати працівників про основні умови трудового договору чи трудових відносин були чи не найбільш розрізненими. З урахуванням цього і було ухвалено Директиву 91/533/ЄЕС та встановлено загальну вимогу на рівні ЄС, що кожен працівник повинен мати документ з інформацією щодо необхідних елементів його трудового договору чи трудових відносин.

Директива 91/533/ЄЕС є основним джерелом права ЄС щодо умов укладення та виконання трудового договору<sup>875</sup>. Її застосовують до кожного працівника, що має трудовий договір чи трудові відносини, які визначає та регулює

---

<sup>874</sup> Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533> (accessed 09.06.2020).

<sup>875</sup> Ризаева А. Р. кзы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. С. 177.

законодавство держав-членів ЄС. Важливо також зауважити, що норми цієї Директиви застосовують лише щодо тих працюючих, яких вважають найманими працівниками у розумінні національних актів. Вона також уповноважує держави-члени самостійно вивести з-під сфери її дії певні категорії працівників. Зокрема, тих, які уклали трудовий договір на строк не більше одного місяця і з тривалістю робочого часу не більше восьми годин на тиждень. А також працівників, трудові договори яких мають тимчасовий чи особливий характер, однак лише за наявності об'єктивних причин такого винятку.

Ухвалена з метою покращити захист працівників, Директива 91/533/ЄЕС зобов'язує роботодавця інформувати працівників про основні умови його трудового договору чи трудових відносин<sup>876</sup>. У такий спосіб на рівні ЄС прагнуть уникнути невизначеностей щодо умов виконання роботи та забезпечити більшу прозорість ринку праці. Зокрема, роботодавець повинен надати працівнику інформацію щодо:

- сторін договору;
- місця роботи (у разі відсутності фіксованого чи основного місця роботи роботодавець повинен зазначити, що працівник буде зайнятий у різних робочих місцях, а також додатково вказати зареєстроване місце розташування підприємства. Крім цього, якщо це доречно, то може бути зафіксоване також постійне місце проживання роботодавця);
- назви (посади), рівня, характеру або категорії роботи, яка підлягає виконанню (коротка характеристика самої роботи чи її опис повинні бути працівнику відомі);
- дати початку трудового договору чи трудових відносин;
- у випадку тимчасового трудового договору чи трудових відносин – тривалість, що очікується;

---

<sup>876</sup> Мельник К. Ю. Інформування працівників про умови трудового договору за національним законодавством та законодавством Європейського Союзу// Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науковопрактичної конференції (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россава, 2018. С. 50.

---

- тривалості оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику (у разі неможливості визначити таку тривалість на етапі укладення трудового договору, працівник повинен володіти інформацією про процедури розподілення та визначення такої відпустки);

- тривалості термінів повідомлення, яких мають дотримуватися роботодавець та працівник, якщо їхній трудовий договір чи трудові відносини припиняються або ж способи визначення таких термінів;

- початкової основної суми заробітної плати, інших складових елементів оплати праці та періодичність виплати винагороди, на яку працівник має право;

- тривалості звичайного робочого дня та тижня працівника;

- умов праці, які визначені колективними договорами та угодами, а також дані компетентних об'єднаних органів, які уклали відповідні угоди.

Усі ці відомості повинні бути повідомлені працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи. При цьому способи повідомлення можуть бути різними. Приміром, обов'язок роботодавця проінформувати працівника про умови праці буде виконаним, якщо сторони уклали трудовий договір у письмовій формі та внесли до його змісту потрібні дані. Або ж працівник може отримати листа про домовленості між ним та роботодавцем. Обмін письмовими документами, за умови, що хоча б один із них містить щонайменше усю необхідну інформацію, також допускається як форма інформування працівників. Отже, від роботодавця фактично вимагають надати письмове підтвердження укладеного трудового договору з одночасним повідомленням його основних умов<sup>877</sup>. З урахуванням цього, окремі науковці, навіть заявляють про стандартизовану форму трудового договору в його найбільш суттєвих положеннях<sup>878</sup>.

---

<sup>877</sup> Chesters A. Employment contract in writing or nor. Global Workforce, April 1997. Vol. 2. No. 2. P. 12–13. URL: <https://www.workforce.com/news/employment-contracts-in-writing-or-not> (accessed 05.06.2020).

<sup>878</sup> Цесарський Ф. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу // Вісник Академії правових наук України. 2011. 1 (64). С. 148.

За необхідності роботодавець також надає працівнику посилання на закони, підзаконні акти, локальні акти чи колективні угоди, які визначають тривалість оплачуваного часу відпочинку, строки попередження у разі припинення трудового договору, розмір та умови оплати праці, тривалість робочого часу.

Якщо ж упродовж двох місяців жоден із цих документів працівнику не було представлено, то роботодавець зобов'язаний видати працівнику, не пізніше, ніж через 2 місяці після початку роботи, письмову декларацію, що підписана роботодавцем та містить усю необхідну інформацію, як зазначено вище. Декларацію роботодавець повинен також підготувати, якщо документи, попередньо отримані працівником, не містять усі необхідні відомості щодо умов працевлаштування. У такому разі декларація стосуватиметься частини інформації, що залишилася.

Припинення трудових відносин до закінчення двомісячного періоду не звільняє роботодавця від обов'язку інформування працівника. Відповідні відомості останньому повинні бути надані наприкінці працевлаштування.

Окремо у Директиві 91/533/ЄЕС вписано правила інформування працівників, яких скеровано на роботу до держав, що не є членами ЄС. Зокрема, ще до відрядження такої особи усі необхідні відомості повинні бути їй повідомлені, а документи вручені. При цьому обов'язково працівнику має бути відомо про тривалість працевлаштування за кордоном; валюту, яка використовуватиметься для оплати праці; службові виплати чи нематеріальні блага, які пов'язані з перебуванням за кордоном; умови його повернення.

Про будь-які зміни умов праці працівник повинен бути повідомлений письмово за першої ж можливості, але не пізніше місяця після запровадження відповідних змін. Якщо ж зміни умов праці зумовлені реформуванням законодавства та оновленням колективно-договірного регулювання, то письмове попередження не вимагається.

Упродовж майже тридцяти років з часу ухвалення Директива 91/533/ЄЕС була дієвим та ефективним інструментом захисту працівників. Реалізація її положень

сприяла підвищенню обізнаності та розуміння серед працівників важливості окремих аспектів їхніх умов праці та трудових прав. Особливо корисним письмове інформування стало в країнах, де немає законодавчої вимоги про письмову форму трудового договору. Крім цього, зріс рівень визначеності та зрозумілості домовленостей між працівниками та роботодавцями, що допомогло уникнути значної кількості трудових спорів та конфліктів. Письмову форму інформування про умови праці також використовують інспекції праці та профспілки для моніторингу умов праці й виявлення тіньових схем працевлаштування. А порівняльний аналіз Директиви Ради 91/533/ЄЕС і трудового законодавства таких провідних країн, як США, Канада, Японія, засвідчив, що рівень гарантій права працівника на отримання інформації про умови праці в ЄС значно вищий, ніж в інших країнах світу<sup>879</sup>.

Попри позитивні результати дії Директиви 91/533/ЄЕС, у 2017 р. за результатами комплексного оцінювання її впливу, яку провела Європейська Комісія, було виокремлено кілька чинників, що гальмують її повну ефективність<sup>880</sup>. Так, чи не найбільш проблематичною вважають сферу її застосування. Оскільки Директива 91/533/ЄЕС поширюється не на усіх найманих працівників, а лише щодо тих, кого держави-члени вважають такими, то поза її протекцією опиняється чимала когорта осіб, які працюють за наймом<sup>881</sup>. Це, насамперед,

---

<sup>879</sup> Божко В. М., Задорожний В. П., Кульчій І. О., Смаляк В. В. Порівняльноправовий аналіз Директиви Ради ЄЕС 91/533/ про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин у окремих країнах учасниках Європейського Союзу // Збірник наукових праць I Міжнародної науково-практичної конференції «TECHNOLOGY, ENGINEERING AND SCIENCE – 2018», 24–25 жовтня 2018 року. Лондон: ПолтНТУ, 2018. С. 205.

<sup>880</sup> Commission staff working document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC) {C(2017) 2611 final} Brussels, 26.4.2017. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17615&langId=en> (accessed 06.06.2020).

<sup>881</sup> Божко В. М. Порівняльний аналіз проекту Директиви Європейського Парламенту і Ради «Щодо прозорих і передбачуваних умов праці в Європейському Союзі» з чинним трудовим законодавством окремих її держав-членів // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науковопрактичної конференції (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россава, 2018. С. 57.

---

домашні працівники, працівники цифрових платформ, дистанційні працівники чи інші особи, які залучені до праці на основі нових чи нетипових форм працевлаштування.

Окрім того, поза увагою Директиви 91/533/ЄЕС опинилися можливі способи впливу працівника на роботодавця у разі невиконання ним свого зобов'язання з інформування про умови праці. Тому актуальним є питання впровадження засобів юридичної відповідальності щодо роботодавця-порушника. Наприклад, закріплення можливості працівника вимагати компенсації, якщо він або вона не отримує письмового документа про умови праці, може стати дієвим засобом на шляху удосконалення механізму захисту прав працівників.

Двомісячний термін, упродовж якого має відбутись інформування, також вважають недосконалим через його надмірну тривалість, ризик збільшити частку незадекларованої праці на ринку або підвищити загрозу зловживання правами працівників<sup>882</sup>.

Усі ці перешкоди повної та ефективної реалізації Директиви 91/533/ЄЕС до певної міри є наслідком значних змін на європейському ринку праці, які зумовлені інтенсивною цифровізацією суспільного життя, розвитком нових технологій, зростанням гнучкості та сегментації трудових процесів. У підсумку виникли нові форми зайнятості, які передусім були зорієнтовані на потреби економічного ринку. Таким способом, збільшилася частка строкових трудових договорів, а також нестандартних робочих місць.

Чимало нових форм зайнятості суттєво відрізняються від традиційних трудових відносин у контексті їхньої передбачуваності та стабільності. Відтак, не дивно, що з'явилися прогалини в захисті трудових прав осіб, які обрали нові форми працевлаштування.

Усі ці обставини переконали керівництво ЄС у необхідності по-новому врегулювати процедуру та

---

<sup>882</sup> Ризаева А. Р. кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. С. 177; Commission staff working document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC) (C(2017) 2611 final) Brussels, 26.4.2017. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17615&langId=en> (accessed 06.06.2020).



змістовність процесу інформування про основні умови праці з метою своєчасного охоплення правовим регулюванням нових форм зайнятості. І такий процес на рівні ЄС було розпочато 2017 р. Критично оцінивши норми Директиви 91/533/ЄЕС, європейські високопосадовці розпочали широку дискусію щодо реформування її положень. Так, на рівні Союзу почали активно обговорювати потребу закріплення оновлених мінімальних вимог, що стосуються інформації про суттєві аспекти трудових відносин та умов праці, щоб гарантувати усім працівникам у ЄС належний ступінь прозорості та передбачуваності умов їхньої праці, зберігаючи при цьому розумну гнучкість нестандартної зайнятості, а також її переваги як для працівників, так і для роботодавців.

Розпочатий у 2017 р. процес реформування завершився ухваленням 20.06.2019 р Директиви 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі<sup>883</sup>. Цей правовий акт став логічним продовженням ст. 31 Хартії основоположних прав ЄС, де зазначено, що кожен працівник має право на здорові, безпечні та гідні умови праці, які, серед іншого, повинні встановлювати максимальну кількість робочих годин, мінімальну норму щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічну оплачувану відпустку. Як слушно зауважує В. І. Щербина, ухвалення цієї Директиви підтверджує, що гарантування гідної праці як основи сучасного розуміння соціальної справедливості у демократичному суспільстві на рівні ЄС покладено в основу соціально-економічного розвитку держав ЄС<sup>884</sup>.

У Директиві 2019/1152 також знайшли розвиток принципи 5 та 7 Європейської опори соціальних прав<sup>885</sup>.

---

<sup>883</sup> Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // OJ L 186, 11.7.2019. P. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1585595972094&uri=CELEX:32019L1152> (accessed 10.06.2020).

<sup>884</sup> Щербина В. І. Концепція гідної праці в міжнародно-правових актах і законодавстві України: порівняльно-правові аспекти // Публічне право. 2020. № 1 (37). С. 86.

<sup>885</sup> The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (accessed 08.06.2020).

---

Зокрема, принцип 5 наголошує, що незалежно від типу та тривалості трудових відносин працівники мають право на справедливе та рівне ставлення щодо умов праці, доступу до соціального захисту і навчання, а також право на сприяння переходу до відкритих форм зайнятості. При цьому має бути забезпечена достатня гнучкість для роботодавців швидко адаптуватися до змін економічного контексту та заохочувати інноваційні форми зайнятості, що гарантують якісні умови праці.

Принцип 7 Європейської опори соціальних прав додатково закріплює, що працівники мають право бути письмово проінформованими на початку роботи про свої трудові права та обов'язки; право на доступ до ефективного та неупередженого вирішення спорів, а у разі необґрунтованого звільнення – право на відшкодування, враховуючи адекватну компенсацію.

Усе це було повністю враховано при ухваленні Директиви 2019/1152. А чи не найбільшим здобутком процесу реформування стало розширення сфери її дії<sup>886</sup>. Тепер, на відміну від Директиви 91/533/ЄЕС, її норми поширюються на усіх, хто працює більше 3 годин на тиждень протягом 4-тижневого періоду (тобто більше 12 годин на місяць) за трудовим договором, або ж перебуває у трудових відносинах, як це визначено національним законодавством, колективними договорами чи практикою, які діють у державі-члені ЄС. При цьому, норми Директиви зобов'язують брати до уваги практику Суду ЄС з питань визначення статусу працівника. Нагадаємо, що Суд ЄС часто підтверджував статус найманого працівника для осіб, які були позбавлені відповідного режиму захисту за національним законодавством. Таким способом, усі розроблені прецедентною практикою критерії визначення статусу працівника повинні бути враховані під час імплементації цієї Директиви. Це означає, що за умови

---

<sup>886</sup> Божко В. М. Право працівників на отримання інформації про умови їх трудового договору в ЄС // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 32.

відповідності цим критеріям на захист як наймані працівники можуть претендувати домашні працівники, працівники за викликом, тимчасові працівники, працівники на основі ваучерів, працівники цифрових платформ, стажери та практиканти. Усе це безумовно є доказом зростання ролі наднаціонального регулювання трудових відносин та посилення процесу гармонізації національного законодавства зі законодавством ЄС. Фактично відповідна модель тлумачення поняття «працівник» закладає основу для створення єдиної системи захисту трудових прав.

Поза дією Директиви 2019/1152 залишаються лише справді самозайняті особи. Однак зловживання цим статусом з метою приховати справжні трудові відносини вважатиметься помилково заявленою формою працевлаштування та буде прирівняне до незадекларованої праці з усіма наслідками.

Державні службовці, особи, які служать у збройних силах, члени надзвичайних та правоохоронних служб можуть за об'єктивними ознаками бути виключені з-під дії розділу 3 Директиви (Мінімальні вимоги, що стосуються умов праці). Однак вимоги розділу 1 (Загальні положення), розділу 2 (Інформація про умови працевлаштування), розділу 4 (Горизонтальні положення, як і розділ 5 (Заключні положення) зберігають щодо них свою силу.

У Директиві 2019/1152 також закріплено адаптований до змін ринку праці перелік основних аспектів трудового договору або трудових відносин, про які працівники повинні бути повідомлені. Крім цього, скорочено терміни самого повідомлення. Зокрема, роботодавці повинні протягом тижня з першого робочого дня письмово проінформувати працівника про:

- особи учасників трудових відносин;
- місце роботи (у разі відсутності фіксованого чи основного місця роботи роботодавець повинен зазначити, що працівник буде зайнятий у різних робочих місцях, або ж вправі самостійно визначати своє робоче місце. При цьому, додатково варто вказати зареєстроване місце розташування підприємства. А

---

якщо це доречно, то ще й постійне місце проживання роботодавця);

- характер діяльності (назву (посада), рівень, характер або категорію роботи, яка підлягає виконанню (коротка характеристика самої роботи чи її опис);
- дату початку трудового договору чи трудових відносин;
- якщо ж це строковий трудовий договір, то також вказують останній день строку або очікуваний період виконання роботи;
- тривалість та умови будь-якого випробувального періоду;
- оплату праці, у тому числі про початкову основну суму заробітної плати, інші складові елементи оплати праці, винагороду за надурочну працю, а також періодичність та способи виплати;
- тривалість звичайного робочого дня та тижня, якщо форма зайнятості є традиційною чи передбачуваною. Також треба повідомити про всі аспекти залучення до роботи у надурочний час (підстави залучення, тривалість, оплата надурочної праці). А також про правила переінакшування графіків змінності;
- якщо ж форма залучення до праці є атиповою (непередбачуваною), то роботодавці повинні повідомити працівників про базові години та дні, в які їх можуть залучати до роботи, мінімальне повідомлення перед початком такої роботи та кількість гарантовано оплачуваних годин.

Частина інформації може бути доведена до відома працівників не пізніше одного місяця з початку роботи. Зокрема, це відомості про:

- тривалість оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику (у разі неможливості визначити таку тривалість на етапі укладення трудового договору, працівник повинен володіти інформацією про процедури розподілення та визначення такої відпустки);
- право на професійне навчання;

- 
- умов праці, які визначені колективними договорами та угодами, а також дані компетентних об'єднаних органів, які уклали відповідні угоди;
  - дані органів соціального забезпечення, які отримують соціальні внески на користь працівника за рахунок роботодавця, а також про будь-який соціальний захист за кошти роботодавців;
  - тривалість термінів повідомлення про припинення трудових відносин, або способи визначення таких строків;
  - для працівників агенцій тимчасового найму – реквізити тимчасового роботодавця.

Поза увагою Директиви 2019/1152 не залишились і працівники, які скеровуються для виконання трудових обов'язків до іншої країни. Зокрема, працівникам, незалежно від того чи відряджаються вони до держави-члена ЄС, чи до третьої країни, перед від'їздом треба додаткового повідомити дані про:

- країну виконання роботи;
- очікувану тривалість відрядження;
- валюту оплати праці;
- службові виплати чи нематеріальні блага, які пов'язані з перебуванням за кордоном;
- умови повернення працівника.

Якщо ж на працівника поширюється дія Директиви 96/71/ЄС, то роботодавцю також треба подбати, щоб їм було відомо про винагороду за виконувану ними роботу за законодавством приймаючої країни, а також про належні їм у зв'язку з їхніми трудовими обов'язками надбавки, компенсаційні виплати за проїзд до місця роботи та за проживання.

Новими є правила Директиви 2019/1152 щодо випробувального терміну при прийнятті на роботу. Зокрема, він не повинен перевищувати шести місяців. Якщо ж інтереси працівника чи характер виконуваної роботи, вимагають більшого випробувального терміну, то його тривалість може бути продовженою за законодавством держав-членів. У строкових трудових відносинах тривалість випробувального терміну повинна бути пропорційною

очікуваній тривалості договору чи характеру виконуваної роботи. При цьому, якщо строковий трудовий договір переукладено на тих самих умовах, то встановити новий випробувальний термін уже не можна.

За Директивою 2019/1152 роботодавці позбавляються права обмежувати сумісництво працівників. Стаття 9 закріплює право працювати для іншого роботодавця поза встановленим робочим часом і не зазнавати через це утисків з боку основного роботодавця, якщо тільки не запроваджено об'єктивних обмежень. До останніх можна віднести охорону здоров'я та безпеку працівника, захист комерційної конфіденційності, відданість державній службі та уникнення конфлікту інтересів.

Окрім цього, працівникам, яких залучено до роботи згідно зі спеціальними схемами, що встановлює роботодавець, надається право відмовитися працювати понаднормово. Вони також вправі вимагати після шести місяців роботи у того ж роботодавця переведення на роботу з більш передбачуваними та безпечними умовами праці.

Хоча Директива 2019/1152 і закріпила мінімальні вимоги щодо основних умов праці, прерогатива держав-членів на запровадження більш сприятливого для працівників режиму захисту залишилася недоторканою. Відтак, після її ухвалення продовжують свою дію правила національного законодавства, які є кращими, аніж комунітарні правила. Соціальні партнери також уповноважені укладати колективні угоди, які встановлюють інакші умови праці, аніж закріплені на наднаціональному рівні, за умови дотримання загального захисту працівників. Важливим є також застереження, за яким Директива 2019/1152 не може бути використана для зменшення існуючого рівня захисту трудових прав. Зокрема, вона не повинна слугувати підставою для запровадження нестандартних форм зайнятості у разі їхньої відсутності у національному законодавстві.

Директива 2019/1152 скасовує Директиву 91/533/ЄЕС про інформування працівників про їхні умови праці з 01.08.2022 р. До того часу усі держави-члени ЄС повинні імплементувати її норми у національне законодавство.

Оновлені правила працевлаштування, які будуть впроваджені Директивою 2019/1152, крім того, що запроваджують мінімальні вимоги щодо певних умов праці, також доповнюють уже чинні норми щодо нетипових трудових відносин у ЄС.

Нетипова зайнятість та її регулювання має давню історію, що добре проілюстрована розвитком законодавства ЄС. Усвідомивши масштаби поширення нетрадиційних форм зайнятості керівництво ЄС ухвалило рішення про втручання у цю сферу суспільних відносин на наднаціональному рівні. Регулювання «нетипової зайнятості», яку також називають «гнучкими умовами праці», «нестандартними», «атиповими» чи «нестабільними» трудовими договорами стало надзвичайно важливим для забезпечення захисту працівників. І можна ствердити, що право ЄС значно більше уваги приділяє правовому забезпеченню нетипових трудових відносин, аніж традиційних. При цьому, використання терміна «нетиповий» є умовним, адже в деяких галузях чисельність таких працівників перевищує кількість тих, хто працює за традиційним трудовим договором. А перехід від класичних трудових договорів до нестабільних та нестандартних форм найму робочої сили у літературі називають тенденцією розвитку соціально-трудова відносин сучасного суспільства<sup>887</sup>. При цьому, це явище є глобальним, а його масштаби і значення безупинно зростають<sup>888</sup>. А. П. Гаращенко навіть висловлює стурбованість, що традиційні трудові відносини, для яких істотною рисою є

---

<sup>887</sup> Вишневецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 58.

<sup>888</sup> Амелічева Л., Нефьодов О. Прекарізація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці // Правничий часопис Донецького університету. 2017. Вип. 1–2. С. С. 15; Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Вегухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 220–224.

укладення трудового договору переважно на невизначений строк, у сучасному світі вичерпали себе<sup>889</sup>.

На рівні ЄС правове регулювання «нетипових» трудових відносин охоплює неповну зайнятість, строкове працевлаштування, роботу через агенції тимчасового найму та дистанційну працю<sup>890</sup>. Зокрема, у Європейському Союзі діють Директива 97/81 від 15.12.1997 р. про Рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC<sup>891</sup>, Директива 1999/70 від 28.06.1999 р щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладений ETUC, UNICE та CEEP<sup>892</sup>, Директива 2008/104 /ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму<sup>893</sup> та Рамкова угода про дистанційну працю (2002 р.)<sup>894</sup>.

Чи не найбільшою перевагою появи та використання атипових форм зайнятості є їхня гнучкість як для роботодавця, так і працівника<sup>895</sup>. Наприклад, роботодавець може скористатися з послуг зайнятих у разі потреби, а працівників приваблює можливість поєднувати роботу та приватне життя, навчання, дозвілля чи громадську

<sup>889</sup> Гаращенко Л. П. Теорія трудових відносин в західній юридичній науці / Л.П. Гаращенко // Правова держава. 2017. Вип. 28. С. 263.

<sup>890</sup> Robin-Olivier S. The Scope of the Directives on Atypical Employment: Perspectives and Challenges. A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies April 2017. 10 p. URL: [https://www.my.stibbe.com/mystibbe/attachment\\_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJsWJiCH2WAXILxld8g770F75b%2ByiPmtL&fromContentView=1&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQuf6KjHLHOBw%3D&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OiuOIH1c%2BY4beLEAenciM%2BUITQvc%3D](https://www.my.stibbe.com/mystibbe/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJsWJiCH2WAXILxld8g770F75b%2ByiPmtL&fromContentView=1&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQuf6KjHLHOBw%3D&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk8OiuOIH1c%2BY4beLEAenciM%2BUITQvc%3D) (accessed 01.06.2020).

<sup>891</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

<sup>892</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (accessed 02.06.2020).

<sup>893</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

<sup>894</sup> Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>895</sup> Сімунтіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. С. 177.



діяльність. Однак є і недоліки таких форм працевлаштування, адже деякі з них можуть бути вкрай небезпечними для працівника через погані умови праці та обмежений захист їхніх прав.

Наприклад, становище працівників, які зайняті неповний робочий день, часто є не вигідним порівняно з їхніми колегами, які трудяться повний робочий день. Адже зазвичай їхня погодинна заробітна плата нижча, вони позбавлені певних соціальних пільг, а можливості їхнього професійного зростання обмежені<sup>896</sup>. Тому законодавство Союзу забезпечує захист працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, щодо умов праці, оплати праці та пенсійного забезпечення. Зокрема, Директива 97/81 забороняє дискримінацію працівників з неповною зайнятістю та їхнє звільнення з підстав відмови переходити з повної зайнятості на часткову чи навпаки. Будь-яке поводження з працівниками з неповною зайнятістю, яке є менш сприятливим, ніж таке, яке надають працівникам, які працюють повний робочий день, визнають непрямою дискримінацією, якщо інше поводження не виправдане об'єктивними причинами. Отже, відмінне ставлення все ж допускається, однак за умови, що неповна зайнятість не є єдиною підставою диференційованого ставлення, а для цього існують об'єктивні передумови.

Щоб визначити, чи дискримінують працівника з неповною зайнятістю, треба порівняти його умови праці з умовами праці працівника, який працює на того ж роботодавця та уклав трудовий договір такого ж типу, а також виконує таку ж чи подібну роботу з урахуванням таких аспектів, як стаж, кваліфікація та досвід. Якщо у того ж самого роботодавця немає порівняного постійного працівника, порівняння має бути зроблено з огляду на колективну угоду, яку застосовують або, якщо не існує жодної колективної угоди, яку застосовують згідно з національним правом, колективними угодами або практикою.

---

<sup>896</sup> Part-time work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work> (accessed 09.06.2020).

Окрім цього, Директива 97/81 наголошує на сприянні розвитку неповної зайнятості на добровільній основі, гнучкій організації робочого часу та запроваджує обов'язок інформування працівників про наявність посад з повною чи частковою зайнятістю. Згідно з цією Директивою, наскільки це можливо, роботодавці повинні враховувати прохання працівників про переведення з повної зайнятості на неповну, і навпаки: з неповної зайнятості на повну чи збільшити робочий час.

У контексті захисту права на оплату праці для працівників з неповною зайнятістю необхідно звернутися до практики Суду ЄС. Зокрема, своїми рішеннями Суд підтвердив право працівника, який працює неповний день, на отримання:

- вихідної допомоги у разі припинення трудових відносин на рівні з працівниками, які зайняті повний день<sup>897</sup>;
- надбавки за вислугу років або за виконання службових обов'язків<sup>898</sup>;
- оплати понаднормового часу для навчання працівника<sup>899</sup>;
- оплати періоду тимчасової непрацездатності<sup>900</sup>.

Наступною за Директивою 97/81 про Рамкову угоду про неповну зайнятість у контексті нетипової зайнятості була ухвалена Директива 1999/70 від 28.06.1999 р. щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк. Вона стала ще одним проектом соціальних партнерів, який був впроваджений у дію за допомогою правового акту ЄС. Однак справедливо буде зауважити, що це не перша спроба врегулювати практику укладення строкових трудових договорів на наднаціональному рівні. Зокрема, у 1991 р. було ухвалено Директиву 91/383/ЄЕС про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або

---

<sup>897</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990. *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*. Case C-33/89. ECLI:EU:C:1990:265.

<sup>898</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*. Case C-184/89. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1991:50.

<sup>899</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 4 June 1992. *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel* Case C-360/90. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1992:246.

<sup>900</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. *Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*. Case 171/88. ECLI:EU:C:1989:328.

тимчасовим працевлаштуванням<sup>901</sup>. Її норми спрямовані на те, щоб працівники зі строковими трудовими договорами мали право на такий самий рівень захисту їхнього здоров'я та професійної безпеки, що й інші працівники того ж роботодавця. Той факт, що ця Директива була ухвалена у часі швидше, аніж правовий акт загального характеру щодо тимчасової зайнятості, зумовлено тим, що питання охорони праці тимчасових працівників виявилися менш дискусійними у контексті наднаціонального регулювання<sup>902</sup>.

На досягнення компромісу щодо окремих аспектів правового регулювання строкових трудових відносин довелося чекати ще майже 9 років. І такий було досягнуто 28.06.1999 р. А саме Директивою 1999/70 було затверджено Рамкову угоду соціальних партнерів про роботу на визначений строк.

Затвердження цієї рамкової угоди директивою найперше ілюструє зростання ролі соціальних партнерів у розбудові європейської стратегії зайнятості та є черговим кроком на шляху досягнення балансу між гнучкістю та безпекою праці. Її сторони визнають, що строкові трудові договори укладають та будуть укладати, адже за певних обставин вони відповідають потребам як роботодавців, так і працівників. Відтак, правове забезпечення строкових трудових відносин має бути зорієнтоване на поліпшення якості тимчасової зайнятості шляхом заборони дискримінації відповідних працівників та впровадження системи запобігання зловживань через неодноразове переукладення строкових трудових договорів.

Норми Директиви 1999/70 поширюються на працівників, які уклали трудовий договір на визначений термін, закінчення якого обумовлено об'єктивними обставинами. А саме настанням конкретної дати, виконанням певного завдання чи настанням визначеної

---

<sup>901</sup> Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship // OJ L 206, 29.7.1991. P. 19–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383> (accessed 05.06.2020).

<sup>902</sup> Davies Anne C. L. EU Labour Law. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. P. 189.

події. При цьому держави-члени після консультацій зі соціальними партнерами, вправі виключити з-під сфери дії Директиви первинні відносини професійного навчання та підготовки, а також трудові договори, які були укладені в межах структури специфічного державного навчання або навчання за підтримки держави, інтеграції та програми професійної перекваліфікації. Директива 1999/70 також не застосовують до працівників, які хоч і уклали строковий трудовий договір, однак працюють на агенції тимчасового найму.

Як і Директива 97/81 про Рамкову угоду про неповну зайнятість, Директива 1999/70 захищає працівників зі строковими трудовими договорами від дискримінації. При цьому, принцип рівного ставлення та недискримінації у контексті строкової зайнятості відрізняється від традиційного недискримінаційного регулювання. Адже замість звиклих критеріїв особистого характеру (стать, вік, раса чи сексуальна орієнтація), недискримінація з'ясовується у контексті умов строкового трудового договору<sup>903</sup>. Зокрема, щодо умов праці зі строковими працівниками треба поводитися не менш сприятливо, ніж з постійними працівниками, якщо тільки різне ставлення не є виправдане об'єктивними обставинами. При цьому, на переконання Суду ЄС, поняття «умови праці» не можна розуміти вузько<sup>904</sup>. Завдяки судовій практиці сьогодні воно охоплює такі питання, як оплата праці<sup>905</sup>, професійні пенсії<sup>906</sup>, робочий час<sup>907</sup>, оплачувані щорічні відпустки<sup>908</sup>,

---

<sup>903</sup> Blanpain R., Nakakubo H., Araki T. Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview // Bulletin of Comparative Labour Relations. Wolters Kluwer, 2010. Vol. 76. 196 p.

<sup>904</sup> Der Mei A. P. van. Fixed-Term work: Recent developments in the case law of the Court of Justice of the European Union // European Labour Law Journal. 2020. 11(1). P. 70. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519883487> (accessed 02.06.2020).

<sup>905</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 September 2007. Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Case C-307/05. ECLI:EU:C:2007:509

<sup>906</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 April 2008. Impact v Minister for Agriculture and Food and Others. Case C-268/06. ECLI:EU:C:2008:223.

<sup>907</sup> Order of the Court (Tenth Chamber) of 9 February 2017. Francisco Rodrigo Sanz v Universidad Politécnica de Madrid. Case C-443/16. ECLI:EU:C:2017:109.

<sup>908</sup> Opinion of Advocate General Sharpston delivered on 7 September 2017. Margarita Isabel Vega González v Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias. Case C-158/16. ECLI:EU:C:2017:647.

---

надбавки за вислугу років<sup>909</sup>, правила зарахування часу виконання строкової роботи до стажу, що дає право на підвищення заробітної плати<sup>910</sup>, переваги щодо доступу до певних посад<sup>911</sup>, а також умови, за яких строкові трудові договори можуть бути розірвані<sup>912</sup>.

Для вирішення питання, чи дискримінують строкового працівника, необхідно провести порівняння його становища зі становищем працівників того ж роботодавця із безстроковими трудовими договорами, який займається тією ж чи подібною роботою (займає посаду), з урахуванням кваліфікації та вмінь останнього. Якщо постійного працівника для порівняння у роботодавця немає, то таке проводять шляхом посилання на діючий колективний договір або там, де немає відповідного колективного договору, згідно з національним законодавством, колективними угодами чи практикою.

Однак не завжди відмінне поводження зі строковими та постійними працівниками свідчить про дискримінацію. Зокрема, у справі *Cobra Servicios Auxiliares SA v José David Sánchez Iglesias and Others*. (Joined Cases C-29/18, C-30/18 and C-44/18) Суд ЄС підтвердив правомірність застосування різних схем обчислення компенсаційних виплат при розірванні строкових та безстрокових трудових договорів<sup>913</sup>. Конфлікт, який зумовив звернення до Суду ЄС за попереднім рішенням, бере свій початок у 2011 р., коли *Unión Fenosa* уклала договір про надання послуг із *Cobra Servicios Auxiliares SL*. У 2015 р. цей контракт було

---

<sup>909</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 September 2007. *Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*. Case C-307/05. ECLI:EU:C:2007:509.

<sup>910</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 8 September 2011. *Francisco Javier Rosado Santana v Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*. Case C-177/10. ECLI:EU:C:2011:557.

<sup>911</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 8 September 2011. *Francisco Javier Rosado Santana v Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*. Case C-177/10. ECLI:EU:C:2011:557.

<sup>912</sup> Judgment of the Court (Eighth Chamber), 13 March 2014. *Malgorzata Nierodzik v Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy*. Case C-38/13. ECLI:EU:C:2014:152 ; Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 14 September 2016. *Ana de Diego Porras v Ministerio de Defensa*. Case C-596/14. ECLI:EU:C:2016:683.

<sup>913</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 April 2019. *Cobra Servicios Auxiliares SA v José David Sánchez Iglesias and Others*. Joined Cases C-29/18, C-30/18 and C-44/18. ECLI:EU:C:2019:315.

достроково розірвано, що зумовило потребу припинити трудові відносини з великою кількістю працівників *Cobra Servicios Auxiliares SL*. З цією метою компанія розпочала процедуру масового вивільнення щодо постійних працівників, а строкові працівники були попереджені про припинення їхніх трудових договорів, що були укладені для виконання замовлення *Unión Fenosa*. У підсумку строковим працівникам була виплачена компенсація, що була меншою за ту, яку отримали постійні працівники.

На думку Суду ЄС, різний розмір компенсації, що її отримали строкові та постійні працівники, пояснюється тим фактом, що незважаючи на спільну причину для припинення як строкових, так і безстрокових відносин (дострокове розірвання комерційного контракту), підстави та процедури розірвання цих трудових договорів були різними. Зокрема, строкові трудові договори були припинені зі закінченням строку, на який вони були укладені, а договори на невизначений строк були розірвані у межах процедури вивільнення. Відтак, різниця у розмірі компенсаційних виплат, здійснена відповідно до національного законодавства, не свідчить про дискримінацію строкових працівників.

Директива 1999/70 також передбачає у разі потреби застосування принципу «pro rata temporis» (принцип пропорційного часу). Цей принцип означає, що умови праці строкового працівника порівняно з умовами праці постійного працівника повинні бути однаковими з урахуванням пропорційності періоду працевлаштування<sup>914</sup>.

Одним із найважливіших аспектів захисту строкових працівників, які пропонує Директива 1999/70, є запровадження механізму запобігання безпідставному переукладенню строкових трудових договорів<sup>915</sup>. Зокрема, для запобігання такому зловживанню держави-члени мають визначити поняття безстрокових трудових договорів та

---

<sup>914</sup> Guide on Fixed-Term Work (Prohibition of Unfavourable Treatment) URL: [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/886F0D634D1F784DC2257A8000229DEC/\\$file/Fixed%20Term%20Work.pdf?OpenElement](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/886F0D634D1F784DC2257A8000229DEC/$file/Fixed%20Term%20Work.pdf?OpenElement) (accessed 06.06.2020).

<sup>915</sup> Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія / Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. С. 112.

переукладених (послідовних) строкових трудових договорів, перелік об'єктивних причин для обґрунтування переукладення строкових трудових договорів, або максимально допустимому тривалість переукладених трудових договорів, або допустимі кількість переукладень. При цьому, держави-члени самостійно обирають, які заходи запроваджувати. Комунітарні правила лише зобов'язують запровадити один із них, чи поєднати такі.

Розсуд держав-членів щодо вибору заходів запобігання у літературі вважають надмірним та навіть називають перешкодою для ефективного захисту працівників зі строковими трудовими договорами<sup>916</sup>. Відсутність безумовності та достатньої чіткості при виборі засобів для запобігання зловживанням призвела до великої кількості судових справ з цього питання. Наприклад, у справі *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (Case C-212/04)* норми грецького законодавства, згідно з яким переукладеними вважаються лише ті строкові трудові договори, періоди між укладеннями яких є меншими або дорівнюють 20 робочим дням, було визнано компрометуючим мету Директиви 1999/70, несумісними з її цілями та перешкодами для її практичної реалізації<sup>917</sup>. І справді, згідно з цими правилами, роботодавцю було б достатньо вичекати 21 робочий день після закінчення кожного строкового трудового договору до укладення іншого такого ж договору, щоб автоматично запобігти перетворенню строкового трудового договору у безстроковий. При цьому кількість років, упродовж яких відбувалося переукладення одного і того ж договору, до уваги не брали, як і постійний характер потреб для задоволення яких роботодавці і наймав строкових працівників. Зрозуміло, що за таких обставин не вдасться досягнути ефективного захисту працівників від неправомірного використання строкових трудових договорів. У підсумку Суд зазначив, що Греція не виконала директиву належно.

---

<sup>916</sup> Davies Anne C. L. *EU Labour Law*. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. P. 189–190; Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 April 2008. *Impact v Minister for Agriculture and Food and Others*. Case C-268/06. ECLI:EU:C:2008:223.

<sup>917</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 July 2006. *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*. Case C-212/04. ECLI:EU:C:2006:443.

З іншого боку, у справі *Kiriaki Angelidaki and Others v Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07)* Суд зазначив, що тримісячна перерва між строковими трудовими договорами, які укладають між тими самими сторонами на тих самих умовах, є достатньою для того, щоб не вважати такі договори послідовними<sup>918</sup>. Зрештою Директива 1999/70 не виключає можливості на національному рівні запровадити мінімальні терміни, за умови спливу яких строкові трудові договори не вважатимуться переукладеними. Згідно з нею державичлени повинні створити такі умови, за яких роботодавці не змогли б зловживати укладенням таких договорів.

Чимало спорів, які були предметом розгляду Суду ЄС, стосувалися причин використання послідовних строкових трудових договорів. На думку Суду, ці причини повинні бути об'єктивними та мають стосуватися конкретних особливостей відповідної діяльності та умов, за яких вона здійснюється<sup>919</sup>. Національні норми, які є суто формальними та не обґрунтовують потребу використання строкової зайнятості об'єктивними чинниками, сприяють зловживанню цими договорами. Отже, загальне положення національного законодавства, що санкціонує укладення строкових трудових договорів, є недостатнім для досягнення цілей Директиви 1999/70<sup>920</sup>.

Зокрема, у справі *Sánchez Ruiz and C-429/18 Fernández Álvarez and Others v Comunidad de Madrid (Joined Cases C-103/18 and C-429/18)*<sup>921</sup> Суд ЄС ухвалив, що працівникам державного сектора з послідовними строковими трудовими

---

<sup>918</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 23 April 2009. *Kiriaki Angelidaki and Others v Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07)*, *Charikleia Giannoudi v Dimos Geropotamou (C-379/07)* and *Georgios Karabousanos and Sofoklis Michopoulos v Dimos Geropotamou (C-380/07)*. Joined cases C-378/07 to C-380/07. ECLI:EU:C:2009:250.

<sup>919</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 July 2006. *Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*. Case C-212/04. ECLI:EU:C:2006:443.

<sup>920</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 7 September 2006. *Andrea Vassallo v Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*. Case C-180/04. ECLI:EU:C:2006:518.

<sup>921</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 19 March 2020. *Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18)*, *Berta Fernández Álvarez and Others (C-429/18) v Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)*. Joined Cases C-103/18 and C-429/18. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1540430566276&uri=CELEX:62018CA0103> (accessed 07.06.2020).



договорами потрібно врешті-решт отримати постійну роботу<sup>922</sup>. У цьому рішенні Суду читаємо: той факт, що працівник погодився на встановлення послідовних строкових трудових відносин, не позбавляє його захисту, що надається за Рамковою угодою про роботу на визначений строк.

За матеріалами цієї справи у 1999 р. науковцю з інформаційних технологій Домінго Санчесу Руїсу (*Domingo Sánchez Ruiz*) було запропоновано укласти строковий трудовий договір на посаду в службі охорони здоров'я регіону. Він працював на цій посаді за строковими договорами до 2016 р. Однак, коли попросив про зміну свого договору на безстроковий, то отримав відмову на тій підставі, що він зі самого початку добровільно погодився на строковий характер своєї роботи.

Санчес Руїс (*Sánchez Ruiz*) звернувся до суду та стверджував, що його строковий трудовий договір мав би трансформуватись у безстроковий, згідно з іспанським законодавством, яке вимагає від роботодавців укладати постійні контракти після трьох років строкової роботи.

Вирішуючи цю справу, Суд ЄС зробив висновок, що Рамкова угода про роботу на визначений строк укладена саме для того, щоб роботодавці не могли експлуатувати працівників, відмовляючись підписувати з ними безстроковий трудовий договір, при цьому використовуючи їхню працю упродовж тривалого періоду часу. Суд ЄС також не знайшов вагомих доказів того, що систематичне переукладення строкових трудових договорів було достатньо обґрунтовано об'єктивними чинниками. Зокрема, заміщення вакантної посади, щодо якої роботодавець умисно не оголошує конкурс, шляхом укладення упродовж декількох років поспіль строкового трудового договору на тих самих умовах, є неприпустимою практикою з огляду на Директиву 1999/70.

У рішенні також наголошено, що ст. 5 Рамкової угоди про роботу на визначений строк забороняє на

---

<sup>922</sup> Thaidigsmann M. Successive fixed-term work contracts contravene EU law even when entered into voluntarily (23 March 2020). URL: <https://inhouse-legal.eu/public-policy-regulations/successive-fixed-term-work-contracts-contravene-eu-law-even-when-entered-into-voluntarily/> (accessed 07.06.2020).

національному рівні обґрунтовувати потребу укладення послідовних строкових трудових договорів необхідністю, терміновістю чи розробкою програм тимчасового, циклічного чи надзвичайного характеру.

Ще одне важливе правило закріплено у ст. 7 Директиви 1999/70. Згідно з ним, роботодавці зобов'язані інформувати працівників з роботою на визначений термін про вакансії, які виникли на підприємстві, щоб надати їм можливості отримати постійне місце праці. Ці відомості можуть бути розміщені у зручному місці на підприємстві та доведені до відома працівників за допомогою загального оголошення. Крім цього, роботодавці повинні сприяти працівникам зі строковими трудовими договорами отримати доступ до відповідних навчальних програм, для підвищення їхньої кваліфікації, кар'єрного розвитку та професійної мобільності.

Наступним цінним правилом, яке запровадила Директива 1999/70, є вимога враховувати строкових працівників для визначення загальної кількості працюючих на підприємстві з метою колективного представництва їхніх інтересів.

Попри позитивні положення Директиви 1999/70, чимало дослідників вважають суттєвим упущенням те, що поза її регулюванням залишилося питання укладення строкового трудового договору уперше<sup>923</sup>. Погоджуючись на укладення строкового трудового договору працівник стає учасником нестабільних відносин. До певної міри це підтверджує аналіз положень Директиви 1999/70. Адже на відміну від Директиви 97/81 про Рамкову угоду про неповну зайнятість, Директива 1999/70 особливо не акцентує на просуванні та заохоченні цієї форми зайнятості.

Як і Рамкова угода про неповну зайнятість, що введена в дію Директивою 97/81, так і Рамкова угода про роботу на визначений строк (Директива 1999/70) є результатом компромісу соціальних партнерів, а відтак, її норми не дозволяють досягнути всього, на що можна було б

---

<sup>923</sup> Davies Anne C. L. EU Labour Law. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. P. 191.

сподіватися щодо захисту строкових працівників. Найперше треба зазначити, що Директива 1999/70 не встановлює загального зобов'язання держав-членів закріплювати перетворення строкових трудових договорів у безстрокові, а також не встановлює точних умов використання строкових трудових договорів. Вона лише вимагає від держав-членів прийняти хоча б один із заходів, перелічених у ст. 5 (1) (а–с) Директиви 1999/70, які повинні ефективно запобігти неправильному використанню послідовних строкових трудових договорів. Та навіть попри це, наднаціональні норми про роботу на визначений строк є важливим кроком для досягнення балансу між прагненням роботодавців до гнучкості на ринку праці та потребою працівників у безпеці<sup>924</sup>. А поєднання «жорстких» правил про заборону дискримінації строкових працівників, разом із більш «м'якими» положеннями (на кшталт тих, що спрямовані на запобігання зловживань послідовними строковими трудовими договорами), які залишають значну свободу розсуду державам-членам щодо їхнього впровадження у національне законодавство дозволяє урівноважити інтереси усіх учасників трудових відносин<sup>925</sup>.

Одним із видів тимчасової зайнятості є сезонні роботи, які на території держав-членів ЄС можуть виконувати як громадяни ЄС, так і громадяни третіх країн. Правове забезпечення трудових прав сезонних працівників, які є громадянами ЄС, відбувається у межах Директиви 1999/70. А от скористатися захистом трудових прав за Директивою 91/533/ЄЕС (інформування про умови праці) та Директивою 97/81 (неповна зайнятість) такі сезонні працівники зможуть не завжди, адже держави-члени можуть виключити їх з-під сфери дії цих правових актів.

Гарантування прав сезонних працівників – громадян третіх держав відбувається за Директивою 2014/36/ЄС від 26.02.2014 р. про умови в'їзду та перебування громадян

---

<sup>924</sup> De la Porte C., Emmenegger P. The Court of Justice of the European Union and fixed-term work: Putting a brake on labour market dualization? // *Journal of European Social Policy* January. 2017. Volume: 27 issue: 3. P. 308. DOI: 10.1177/0958928716684316

<sup>925</sup> Aimo M. In Search of a 'European Model' for Fixed-Term Work in the Name of the Principle of Effectiveness // *European Labour Law Journal*. 2016. 7(2). P. 232–260. URL: <https://doi.org/10.1177/201395251600700204> (accessed 10.06.2020).

третіх країн з метою працевлаштування як сезонних працівників<sup>926</sup>. Оскільки рівень захисту прав сезонних працівників зазвичай нижчий, аніж для постійно зайнятих, у ЄС з огляду на їхнє особливо вразливе становище було ухвалено політичне рішення забезпечити ефективний захист трудових прав сезонних працівників із третіх країн, створити умови для їхнього соціального забезпечення, регулярно перевіряти стан дотримання їхніх прав та гарантувати ефективну реалізацію принципу рівного ставлення до цих працівників, що означає однаковий рівень гарантій щодо умов праці із працівниками країни-виконання роботи<sup>927</sup>. Передумовами ухвалення Директиви 2014/36/ЄС також називають старіння населення ЄС, низький рівень народжуваності та зумовлену цим потребу гнучкої політики управління трудовою мобільністю для сприяння економічному зростанню<sup>928</sup>.

Основними цілями Директиви 2014/36/ЄС є сприяння ефективному управлінню міграційними потоками для конкретних галузей, що потребують залучення сезонних працівників<sup>929</sup>, а також забезпечення гідних умов праці та побуту останніх. Згідно з нею сезонним вважають працівника – громадянина третьої країни, який зберігає своє основне місце проживання в третій країні і тимчасово та законно перебуває на території держави-члена ЄС для виконання сезонної роботи на підставі одного або більше строкових трудових договорів.

Максимальний термін перебування сезонних працівників встановлюють держави-члени самостійно і

---

<sup>926</sup> Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers // OJ L 94, 28.3.2014. P. 375–390. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036> (accessed 06.06.2020).

<sup>927</sup> Івчук Ю. Ю. Окремі питання охорони праці сезонних працівників: порівняльний аналіз законодавства України та Європейського Союзу // Право та інновації. 2016. № 1. С. 97–98.

<sup>928</sup> Employment as seasonal workers. Summaries of EU Legislation. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1586541096815&uri=LEGISSUM:23010602\\_1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1586541096815&uri=LEGISSUM:23010602_1) (accessed 03.06.2020).

<sup>929</sup> Кожна держава-член ЄС повинна підготувати перелік галузей, які залежать від сезонних робіт, та подати його до Європейської Комісії (Employment as seasonal workers. Summaries of EU Legislation. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1586541096815&uri=LEGISSUM:23010602\\_1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1586541096815&uri=LEGISSUM:23010602_1) (accessed 03.06.2020)).

такий не повинен бути коротшим п'яти місяців і не довшим дев'яти місяців за будь-який 12-місячний період. По закінченні цього строку громадянин третьої країни повинен залишити територію держави-члена, хіба що відповідна держава-член надасть йому посвідку на проживання відповідно до національного законодавства.

У контексті гарантування гідних умов побуту сезонних працівників Директива 2014/36/ЄС встановлює, що такі повинні користуватися житлом, що забезпечує адекватний рівень життя. При цьому на сезонних працівників покладається обов'язок інформувати компетентні національні органи про будь-яку зміну житла. Якщо ж житло надає роботодавець, то орендна плата не повинна бути надмірною порівняно з чистою винагородою сезонного працівника та з якістю житла. Крім цього, така орендна плата не повинна автоматично відраховуватися із заробітної плати сезонного працівника, а роботодавець зобов'язаний надати йому договір оренди або аналогічний документ із зазначенням умов оренди житла, яке має відповідати загальним стандартам охорони здоров'я та техніки безпеки, що діють у відповідній державі-члені.

Важливими гарантіями трудових прав сезонних працівників також є:

- вимога про укладення трудового договору, який би обов'язково визначав місце і вид роботи, строк договору, оплату праці та робочий час, тривалість оплачуваної відпустки;
- можливість продовжити трудовий договір або змінити один раз роботодавця для тих сезонних працівників, які уже перебувають на території держави-члена ЄС;
- спрощена процедура повторного в'їзду на територію держави-члена тих працівників, які щороку повертаються в ЄС на сезонні роботи;
- вимога про недискримінацію сезонних працівників щодо умов працевлаштування, що включають мінімальний вік прийняття на роботу, умови праці, оплату праці та умови звільнення, робочий час та час відпочинку, а також правила охорони здоров'я та безпеки праці на робочому місці;

- право на участь у профспілці;
- право на доступ до соціального забезпечення, у тому числі пенсійного, професійного навчання та консультацій щодо сезонної роботи, які надають державні установи<sup>930</sup>.

Належне виконання цієї Директиви забезпечується за допомогою національних механізмів моніторингу роботодавців, які залучають, коли це доцільно, ефективні та адекватні перевірки. Перелік роботодавців, які підлягають інспектуванню, визначають з урахуванням оцінки ризику, яку мають провести компетентні органи в державах-членах з урахуванням таких чинників, як галузь зайнятості, та будь-яка інформація про порушення у минулому.

Ще однією нетиповою формою зайнятості є дистанційна праця. На рівні офіційних інституцій ЄС правовий акт з цього питання не ухвалювався. Та це не означає, що європейські дистанційні працівники позбавлені правового захисту. Зокрема, 16.07.2002 р. європейські соціальні партнери підписали Рамкову угоду з цього питання<sup>931</sup>. Це перша спроба соціальних партнерів та держав-членів власними силами імплементувати акт соціального партнерства, укладений на наднаціональному рівні, відповідно до національних процедур та практик. І попри те, що ця Угода не вводиться в дію директивою Союзу, вона зумовлює виникнення договірних зобов'язань для асоційованих членів та є однією з автономних угод, що їх соціальні партнери уклали на рівні ЄС<sup>932</sup>.

На практиці реалізація цієї угоди відбувалася по-різному. Більшість держав-членів способом її імплементатії обрали акти соціального діалогу. Таким способом, укладені на національному чи галузевому рівнях колективні угоди надали умовам Рамкової угоди про дистанційну працю обов'язкової сили. У Великобританії ця Угода була

---

<sup>930</sup> European Industrial Relations Dictionary. Seasonal work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work> (accessed 05.06.2020).

<sup>931</sup> Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>932</sup> Також автономними угодами соціальних партнерів є Рамкові угоди про стрес на роботі (2004 р.), про переслідування та насильство на роботі (2007 р.), інклюзивний ринок праці (2010 р.) та про цифровізацію (2020 р.).

реалізована через ухвалення Кодексу поведінки, що за підтримки уряду був погоджений на національному рівні соціальними партнерами. У деяких країнах, зокрема у Чеській Республіці, Угорщині, Португалії та Мальті, Угода була виконана за допомогою національного законодавства<sup>933</sup>. Ці способи ілюструють складний взаємозв'язок між комунітарним та національним правом, адже демонструють, як акт соціального партнерства на рівні ЄС може зумовити виникнення юридичних наслідків на національному рівні.

Дискусії щодо обраного способу врегулювання дистанційної праці в ЄС не припиняються. З одного боку, науковці стверджують, що принципова важливість вирішення цих питань вимагала втручання за допомогою директиви як найефективнішого інструменту ЄС. З іншого боку, вчені доводять, що активне залучення соціальних партнерів швидше забезпечить зміни на місцях, аніж директива, яка призведе до законодавчих змін, однак може бути проігнорована роботодавцями та працівниками<sup>934</sup>. Дослідження стану виконання Рамкової угоди про дистанційну працю свідчать, що загалом угода успішно була перенесена у національне законодавство, хоч окремі її умови і потребують доопрацювання<sup>935</sup>.

За Рамковою угодою дистанційна праця визначається як форма організації та виконання роботи з використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору, коли роботу, яку також можна виконувати в приміщенні роботодавця, регулярно виконують поза його межами. Характерною особливістю дистанційної праці є використання комп'ютерів та телекомунікацій для зміни звиклого місця роботи. Тобто це робота з дому (*working from home*). При цьому важливо не плутати це поняття з

---

<sup>933</sup> European Industrial Relations Dictionary. Telework. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework> (accessed 06.06.2020).

<sup>934</sup> Niforou C. The role of trade unions in the implementation of autonomous framework agreements, Warwick Papers in Industrial Relations, No. 87, University of Warwick, Industrial Relations Research Unit, Coventry. 2008. 40 p.

<sup>935</sup> European Industrial Relations Dictionary. Telework. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework> (accessed 06.06.2020).

---

домашньою (надомною) працею (*homework*) як давно апробованою та широко розповсюдженою формою низькооплачуваної трудової діяльності, яку також виконують удома<sup>936</sup>.

Рамкова угода про дистанційну працю була ухвалена з метою визначити на європейському рівні загальні вимоги щодо умов зайнятості дистанційних працівників. Тому уже звично вона закріплює норму про гарантування віддаленим працівникам такого ж рівня захисту, що й для працівників, які виконують роботу у приміщенні роботодавця. Також у ній наголошено добровільність віддаленої роботи.

Важливими є умови угоди щодо відповідальності за надання та обслуговування обладнання, потрібного для виконання роботи, та оплати рахунків. Як правило, за надання, встановлення та обслуговування обладнання, необхідного для регулярної віддаленої роботи, відповідає роботодавець, якщо тільки робітник не використовує власне. Так само він відповідає за втрати чи пошкодження обладнання та даних, якими користується дистанційний працівник.

Окрім цього, Угода регулює такі важливі аспекти віддаленої праці, як:

- захист даних (роботодавець несе відповідальність за вжиття відповідних заходів для забезпечення захисту даних, які використовує та обробляє віддалений працівник для професійних цілей. Зокрема, роботодавець інформує такого працівника про будь-які обмеження щодо використання обладнання та про санкції у разі їх недотримання. Наприклад, про обмеження щодо використання обладнання в приватних цілях);
- конфіденційність (роботодавець зобов'язаний поважати конфіденційність працівника. У разі встановлення будь-якої системи моніторингу, вона повинна бути пропорційною до цілей запровадження та відповідати вимогам Директиви 90/270/ЄЕС Про мінімальні

---

<sup>936</sup> Visser J., & Ramos Martin N. (2008). Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework. Amsterdam: Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. P. 25, 29.



- вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями<sup>937</sup>);
- охорона праці (роботодавець відповідає за охорону здоров'я та безпеку віддалених працівників відповідно до правил Директиви 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників<sup>938</sup> та відповідних дочірніх директив, національного законодавства та колективних договорів. З метою перевірки повноти та правильності реалізації положень про охорону праці роботодавець, представники працівників та відповідні органи повинні мати доступ до місця роботи дистанційного працівника. Якщо ж той працює вдома, то такий доступ може мати місце лише з дозволу працівника та за попереднім погодженням з ним перевірки<sup>939</sup>. Ініціатором інспекційного відвідування може стати сам віддалений працівник);
  - організація роботи (дистанційний працівник сам керує організацією свого робочого часу. Нормативи завантаженості та продуктивності таких працівників повинні бути еквівалентними стандартам, що їх застосовують до працівників, які працюють у приміщенні роботодавця. Більше того, Угода враховує особливі потреби дистанційних працівників щодо форми організації їхньої праці в потенційно ізольованій ситуації та вимагає запровадження заходів щодо запобігання ізоляції віддалених працівників від решти трудового колективу);
  - професійне навчання (віддалені працівники повинні мати такий самий доступ до навчання та розвитку кар'єри, як і інші порівнювані працівники цього ж

---

<sup>937</sup> Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 156, 21.6.1990. P. 14–18. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0270> (accessed 06.06.2020)

<sup>938</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989. P. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573857966479&uri=CELEX:31989L0391> (accessed 02.06.2020).

<sup>939</sup> Парпан Т. В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому // Університетські наукові записки. 2016. № 59 (3). С. 279.

---

роботодавця. Вони мають отримати відповідну підготовку щодо експлуатації технічного обладнання, яке їм надають у розпорядження, та характеристику цієї форми організації праці);

- колективні права (дистанційні працівники мають рівні колективні права з іншими працівниками того ж роботодавця. Обмеження їхнього спілкування з представниками працівників не допускається).

Дистанційна праця вважається способом модернізації організації праці, засобом для досягнення балансу між професійним та приватним життям працівника, а також методом збільшення самостійності на робочому місці. Однак останні дослідження доводять, що ця форма зайнятості має власні відкриті та приховані недоліки. Завдяки новим технологічним можливостям, таким як мобільні телефони та швидке підключення до потрібної інформації, за останні десятиліття дистанційна праця швидко змінилася і тепер часто посилює дисбаланс між професійним та сімейним життям. Ба більше, відволікання від виконання основних трудових обов'язків через постійну доступність працівника онлайн зростає. У підсумку, віддалені працівники часто відчувають більший тиск та надмірні очікування щодо результатів своєї праці<sup>940</sup>. Тому вкрай важливо розробити та впровадити механізми моніторингу робочого часу, який віддалений працівник фактично використовує для виконання трудових обов'язків, з метою ефективного забезпечення для нього часу на відпочинок. Для цього варто застосувати новий правовий підхід, що відомий як «право бути відключеним». Окремі держави-члени ЄС, використовуючи його, намагаються обмежити негативні наслідки дистанційної праці, захищаючи неробочий час працівників<sup>941</sup>. Однак на рівні ЄС відповідні правові інструменти поки відсутні. На наше переконання,

---

<sup>940</sup> Kraan K., Blokork M. Telework. URL: <https://oshwiki.eu/wiki/Telework> (accessed 03.06.2020).

<sup>941</sup> Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work // Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017. 80 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) (accessed 01.06.2020).

відповідні питання мають бути вирішені на наднаціональному рівні з метою швидкого та ефективного подолання негативних наслідків для працівників, що виникають через розповсюдження так званої «роботи без кінця», у яку все частіше перетворюється віддалена праця.

Останнім видом нетипової зайнятості, правове забезпечення якої відбувається на рівні ЄС, є лізинг праці. Масштаби позикової праці майже у всіх європейських країнах швидко зростають. Сьогодні понад три мільйони працівників в ЄС працюють на агенції тимчасового найму. При цьому вони зазвичай виконують низькокваліфіковані роботи, хоча чимало завдань потребують кваліфікованих професіоналів<sup>942</sup>.

Суттєві відмінності у правовому регулюванні лізингу праці, яке було запроваджене у державах-членах ЄС, потребувало наднаціонального втручання<sup>943</sup>. Однак у цій сфері, як з'ясувалося згодом, було найважче досягнути згоди та ухвалити відповідні правові акти.

Ще на початку 1980-х років Рада та Європейський Парламент неодноразово наголошували у своїх резолюціях необхідність урегулювання роботи агенцій тимчасового найму та відповідних працівників. А перша спроба Європейської Комісії врегулювати цю форму нетипової зайнятості була зроблена 1982 р. Однак розроблений тоді проект директиви про строкову та тимчасову зайнятість так і не був затверджений. Згодом на початку 1990-х одна з пропозицій ЄК з цього питання все ж була реалізована. А саме, 25.06.1991 р. була ухвалена Директива 91/383/ЄЕС про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням<sup>944</sup>.

---

<sup>942</sup> European Industrial relations dictionary. Temporary agency work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/temporary-agency-work#> (accessed 06.06.2020).

<sup>943</sup> Правила функціонування агенцій тимчасового найму, статус позикових працівників та умови їхньої праці у державах-членах регулюють як нормативно-правові акти, так і колективні договори чи кодекси поведінки. При цьому таке регулювання за своєю суттю може бути як надгнучким, так і надто обмежувальним.

<sup>944</sup> Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship // OJ L 206, 29.7.1991. P. 19–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383> (accessed 05.06.2020).

Зрештою, Європейська Комісія спробувала залучити соціальних партнерів до врегулювання відносин щодо використання позикової праці. Однак і ці ініціативи не мали результативного завершення. І 2001 р. соціальні партнери змушені були визнати, що їхні переговори щодо роботи в агенціях тимчасового найму зазнали невдачі, оскільки представники роботодавців категорично заперечували проти застосування принципу рівного ставлення до працівників агенцій тимчасового найму та постійних працівників роботодавця-користувача. А профспілки, навпаки, наполягали на зрівнюванні статусу позикових та «звичайних» працівників<sup>945</sup>.

Враховуючи це, Європейська Комісія знову повернула на свій порядок денний питання роботи агенцій тимчасового найму. І 2008 р. таки ухвалила Директиву 2008/104/ЄС про роботу в агенціях тимчасового найму<sup>946</sup>. Значну увагу у цій Директиві присвячено визначенню поняття. Зокрема, згідно з нею агентством тимчасового найму вважається будь-яка фізична чи юридична особа, яка відповідно до національного законодавства укладає трудові договори з працівниками з метою наступного тимчасового скерування таких працівників для виконання роботи до роботодавця-користувача. Роботи повинні проводитися під керівництвом та наглядом останнього.

Позиковими працівниками Директива 2008/104/ЄС називає осіб, які уклали трудові договори з агенціями тимчасового найму для того, щоб у наступному їх скерували на роботу до іншого роботодавця. А роботодавці-користувачі – це ті, на чю користь та під чийм керівництвом і наглядом працюють позикові працівники.

Основними цілями, яких прагнули досягнути розробники цієї Директиви, є:

- захист працівників агенцій тимчасового найму та покращення умов їхньої зайнятості,

---

<sup>945</sup> Лагутіна І. В. Трудові права позикових працівників // Право і суспільство. 2015. № 5. С. 88.

<sup>946</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

- створення нових робочих місць та
- розвиток гнучких форм працевлаштування.

Враховуючи це, вимога Директиви 2008/104/ЄС, яка адресована державам-членам, про перегляд заборон та обмежень на використання позикової праці, які були закріплені у національному законодавстві ще до її ухвалення, не видається незвичною. Хоча така і вважається суперечливою<sup>947</sup>. Згідно з нею, обґрунтованими повинні вважатися лише такі заборони чи обмеження на використання працівників агенцій тимчасового найму, які опосередковані загальним інтересом, що стосуються, зокрема, захисту працівників агенцій тимчасового найму, вимог охорони праці та безпеки праці або необхідності забезпечення функціонування ринку праці належно. Інші ж правила національного законодавства, які забороняють чи перешкоджають лізингу праці, не повинні застосовуватися.

Основою захисту прав позикових працівників вважають принцип рівного ставлення. Зокрема, основні умови праці (робочий час, надурочні роботи, нічна робота, перерви, час відпочинку, святкові дні, оплата праці) позикових працівників упродовж усього періоду їхньої праці на роботодавця-користувача повинні бути такими ж, як і для постійних працівників цього роботодавця. Однак між періодами скерувань на роботу до роботодавця-користувача позикові працівники можуть отримувати менші виплати, ніж ті, що в період фактичної зайнятості. Такі працівники можуть брати участь у профспілці, що діє як у агенції тимчасового найму, так і у роботодавця-користувача.

Директива 2008/104/ЄС також надає позиковим працівникам права на доступ до усіх видів зручностей та колективних засобів, які забезпечує роботодавець-користувач для його працівників. А саме, можливість користуватися ідальнею на території підприємства, використовувати засоби по догляду за дітьми, отримувати транспортні послуги, а також користуватися доступом до системи навчання, яку забезпечує роботодавець-користувач. Зрештою, навіть упродовж періодів між скеруваннями до фактичних

---

<sup>947</sup> Davies Anne C. L. EU Labour Law. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. P. 195.

роботодавців, позикові працівники повинні мати доступ до навчальних закладів та можливостей по догляду за дітьми за рахунок агенцій тимчасового найму.

Особливістю цієї Директиви є те, що, з одного боку, вона вимагає ліквідувати будь-які перешкоди для роботи агенцій тимчасового найму, а з іншого декларує, що позикова праця є кроком на шляху до постійної зайнятості. Зокрема, ст. 6 Директиви вимагає інформувати позикових працівників про вакансії, які є або з'являються у роботодавця-користувача, щоб надати їм таку ж можливість, що й іншим працівникам цього підприємства знайти постійну роботу. А також забороняє агенціям тимчасового найму стягувати плату з позикових працівників, якщо після виконання їхнього замовлення вони уклали трудовий договір безпосередньо із роботодавцем-користувачем. Ці норми пронизані ідеями внутрішнього ринку, що спрямовані на активізацію можливостей найму та запобігання розладу і розчарувань у межах трудового колективу, які можуть бути спричинені наймом сторонніх осіб, за одночасної наявності кваліфікованих постійних працівників<sup>948</sup>.

На відміну від Директиви 97/81 про Рамкову угоду про неповну зайнятість та Директиви 1999/70 щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк, Директива 2008/104/ЄС про роботу в агенціях тимчасового найму зобов'язує держави-члени встановити чіткі правові наслідки за порушення положень національного законодавства, ухваленого на її виконання. Зокрема, держави-члени повинні закріпити ефективні, адекватні та стримуючі санкції, які в межах адміністративних чи судових процедур будуть застосовуватись у разі порушень відповідного законодавства.

#### **4.5. Захист персональних даних працівників у ЄС**

Сьогодні забезпечення розумного рівня захисту персональних даних особи у контексті зайнятості постало перед новими викликами, які диктує науково-технічний

---

<sup>948</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 102.

прогрес. Більшість людей, як відомо, значну частину свого часу проводять на роботі. При цьому вони оточені різноманітними пристроями та засобами, які в той чи інший спосіб можуть фіксувати їхні дії чи бездіяльність. Відтак, цифрові технології, що пропонують нові можливості для покращення продуктивності трудових процесів та дистанційної праці, можуть одночасно призвести до розмивання меж між робочим та приватним життям, створюючи значні проблеми для конфіденційності працівника. Саме тому, у час економіко-соціальних перетворень, новітні технології повинні не лише сприяти вільному обміну персональних даних у межах Союзу та передачі таких до третіх країн чи міжнародних організацій, але також і забезпечувати високий рівень захисту відповідної інформації.

Усе це потребує міцної та узгодженої системи захисту і така у Європейському Союзі запроваджена Регламентом (ЄС) 2016/679 від 27.04.2016 р. «Про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних та про вільне переміщення таких даних»<sup>949</sup>. Регламент поставив перед собою грандіозне завдання: скоординувати двадцять вісім держав-членів, діяльність їхніх відповідних органів захисту даних, національне законодавство та судову практику, що аж ніяк не є легким завданням. Такі підвищені очікування ґрунтувалися на обіцянках Європейської Комісії створити «сильну, чітку та єдину законодавчу базу на європейському рівні» з питань обробки даних, яка б ліквідувала розбіжності національного правового регулювання<sup>950</sup>.

Вимоги Регламенту (ЄС) 2016/679 наділяють працівників такими можливостями:

- правом бути поінформованим, що охоплює обов'язок роботодавців забезпечувати прозорість щодо збору та використання персональних даних;

---

<sup>949</sup> Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) // OJ L 119, 4.5.2016. P. 1–88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (accessed 08.06.2020).

<sup>950</sup> De Hert P., Papakonstantinou V., The new General Data Protection Regulation: Still a sound system for the protection of individuals? // Computer Law and Security Review. 2016. Vol. 32, 2. P. 182.

- 
- правом доступу до даних про працівників, які роботодавець зберігає;
  - правом на виправлення недостовірних або неповних даних;
  - правом видаляти дані про працівників, які зберігає роботодавець;
  - правом блокувати або припиняти обробку персональних даних за певних обставин;
  - правом отримувати та використовувати персональні дані для власних цілей, знову ж таки за певних обставин.

Кожен роботодавець змушений обробляти персональні дані всіх своїх працівників. Передусім ідеться про їхні імена, адресну інформацію, контактні дані, номери банківських рахунків та дані про зарплату. Необхідність їхньої обробки очевидна, а в окремих випадках навіть обов'язкова. Зокрема, роботодавці зобов'язані вести облік днів тимчасової непрацездатності працівників з метою правильного нарахування оплати праці. Так само як і реквізити банківських рахунків працівників потрібні для виплати нарахованої заробітної плати. Або ж для цілей оподаткування – реєстраційні номери працівників як платників податків. Без цієї інформації роботодавець не зможе реалізувати свої обов'язки за трудовим договором.

Окрім цієї мінімально-потрібної частини даних, які обробляють роботодавці, щодня вони можуть автоматично накопичувати відомості про працівників за результатами використання ними цифрового обладнання та завантажених на них додатків, які надає роботодавець (електронні листи, календарі, стандартні журнали тощо). Деякі роботодавці цілеспрямовано обробляють особисті дані працівників, отримані за допомогою різноманітних технологій моніторингу чи спостереження. Це, приміром,

- зображення камери або записи відеоспостереження;
- інформація про використання Інтернету та електронної пошти;
- записи телефонних дзвінків або обміну миттєвими повідомленнями;



- 
- інформація про використання мобільних пристроїв, таких як телефони та ноутбуки;
  - дані про відстеження або місце розташування автомобілів чи іншого обладнання роботодавця.

Незважаючи на широкий перелік, потенційно потрібних відомостей, Регламент (ЄС) 2016/679 наголошує, що збір інформації щодо працівника повинен обмежуватися даними, що необхідні та доречні з огляду на обсяг трудових прав та обов'язків особи.

Обробку персональних даних працівників, як складової його приватності, роботодавець може здійснювати лише у разі фактичної необхідності та за наявності достатніх правових підстав.

За загальним правилом, найпоширенішим та найважливішим правовим підґрунтям для обробки персональних даних є згода особи, однак це правило не діє щодо трудових відносин, яким властива субординація працівника роботодавцю. Фінансова та дисциплінарна залежність працівника від роботодавця може поставити під сумнів дійсність добровільності його згоди на обробку і зумовити її недійсність<sup>951</sup>. Тому оцінюючи дійсність згоди у контексті працевлаштування потрібно уважно аналізувати умови, за яких запитується така згода. Адже в разі незгоди працівника на обробку персональних даних виникає реальне або потенційне упереджене ставлення до нього.

Відповідно до Регламенту (ЄС) 2016/679, окрім згоди працівника, юридичною основою для обробки персональних даних працівників може бути необхідність:

- виконання умов трудового договору чи підготовка до його укладення;
- дотримання юридичного зобов'язання;
- захист життєвих інтересів працівника чи іншої фізичної особи;
- виконання завдання в інтересах суспільства або для виконання публічних повноважень;
- законний інтерес роботодавця.

---

<sup>951</sup> WP29, Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017. P. 23. URL: [https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion22017ondataprocessinga\\_twork-wp249-2.pdf](https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion22017ondataprocessinga_twork-wp249-2.pdf) (accessed 07.06.2020).

Правила обробки персональних даних у сфері працевлаштування повинні містити чіткі заходи щодо захисту людської гідності, законних інтересів та основоположних прав працівників<sup>952</sup>. При цьому особливе значення надається прозорості та чіткості процедур моніторингу на робочому місці, адже сьогодні поширеною проблемою є законний ступінь контролю за електронною комунікацією працівника. Відтак, роботодавці повинні дотримуватися спеціальних правил обробки персональних даних. Зокрема, встановлення кожної камери спостереження за працівниками вимагає обґрунтування законного інтересу роботодавця для таких дій. Якщо цей інтерес обумовлюється потребою захистити права власності роботодавця, то вважатиметься правомірним і, відповідно, матиме перевагу над інтересом працівника щодо конфіденційності. Однак треба завжди враховувати, чи можна було досягнути цієї ж мети із меншим втручанням у приватне життя працівника. Наприклад, скерувати камери на входні двері до приміщення, а не на робочі місця. У цьому контексті треба наголосити, що право на захист персональних даних не є абсолютним правом. Його треба розглядати у зв'язку з його функцією у суспільстві та воно має бути збалансованим з іншими фундаментальними правами відповідно до принципу пропорційності<sup>953</sup>.

Поки без вирішення залишається питання моніторингу дистанційних працівників. Контроль їхнього робочого часу за допомогою засобів роботодавця, які записують натискання клавіш чи рух комп'ютерної миші, ідентифікують активність екрану, активують процес запису веб-камер чи мікрофона навряд чи вважатиметься допустимим та пропорційним меті збору інформації. Якщо ж відповідне обладнання належить працівнику, то

---

<sup>952</sup> WP29, Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017. P. 9. URL: [https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion2017\\_ondata\\_processingatwork-wp249-2.pdf](https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion2017_ondata_processingatwork-wp249-2.pdf) (accessed 07.06.2020).

<sup>953</sup> Яворська І., Микієвич М. Захист персональних даних у праві Європейського Союзу // Вісник Львівського університету. 2019. С. 237. (Серія міжнародні відносини; вип. 46).

---

розміщення на ньому будь-яких засобів моніторингу потенційно може бути кваліфіковане як злочин<sup>954</sup>.

Чи не найбільш проблемним є автоматизований моніторинг. Розпізнавання рис та міміки обличчя працівників, як правило, вважається незаконним. Так само дискусійним є використання біометричних даних особи для доступу до робочого місця. Оскільки на комунітарному рівні чітких інструкцій з цього питання немає, то держави-члени можуть створювати власні правила у контексті обробки біометричних даних працівників.

Регламент (ЄС) 2016/679 зобов'язує роботодавця повідомляти працівників про те, яку інформацію про них він може обробляти, як відбуватиметься ця обробка та якими правами працівники володіють щодо захисту власної приватності. Зробити це можна за допомогою локальної заяви про конфіденційність чи локальних умов політики приватності. Останні повинні безумовно визначати підстави застосування моніторингу на робочому місці, цілі обробки даних, вказувати на засоби моніторингу та місця їхнього розташування, вказівку на тривалість зберігання даних з огляду на їхній вид, перелік суб'єктів з доступом до даних та підстави доступу, правила захисту даних, права працівників.

Ці умови повинні бути легкодоступними для усіх працівників. Їх також повідомляють кожному новоприбулому працівнику, або ж надають доступ до електронних ресурсів, де б можна було з цими правилами ознайомитися.

Сама ж обробка повинна бути не лише чесною та прозорою щодо працівників, але також пропорційною меті збору інформації. Роботодавець повинен гарантувати, що будь-які результати моніторингу працівників використовують винятково для тієї мети, для якої вони отримані. Приміром, результати моніторингу, які використовують для виявлення та запобігання порушень безпеки даних, або для виявлення та запобігання

---

<sup>954</sup> WP29, Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017. P. 16. URL: [https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion22017\\_ondata\\_processingatwork-wp249-2.pdf](https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion22017_ondata_processingatwork-wp249-2.pdf) (accessed 07.06.2020).

---

шахрайству, не можуть використовуватися для оцінювання працездатності працівників. А рішення щодо ефективності роботи працівників або щодо умов їх працевлаштування ніколи не можуть приймати лише на підставі даних автоматизованої обробки чи моніторингу.

Кожен роботодавець повинен володіти достатніми аргументами для підтвердження необхідності та пропорційності обробки персональних даних. Це означає, що він мусить виконувати лише ті операції з обробки, які можуть досягти поставленої мети за найменшого втручання у конфіденційність працівника. Тож не буде законною діяльність роботодавця щодо збору та обробки персональних даних працівника, які він оприлюднив через соціальні мережі. Для обробки відповідних персональних даних вимагається правове підґрунтя, як, наприклад, законний інтерес. У цьому контексті роботодавець, перш ніж перевірити профіль особи у одній із соціальних мереж, повинен упевнитися, чи висвітлена інформація професійного характеру, чи є такою, що стосується приватного життя особи. Інакше правова допустимість такої його діяльності може бути поставлена під сумнів. При цьому, роботодавці зобов'язані утриматися від запровадження вимоги про надання їм доступу до профілю працівника у соціальних мережах, де особа оприлюднює інформацію про себе.

Законною та виправданою перевіркою персональних даних можна вважати моніторинг роботодавцем профілів у LinkedIn його колишніх працівників, щодо яких діють обмеження конкуренції після припинення трудових відносин. Адже метою відповідної обробки персональних даних є контроль за дотриманням відповідних конкурентних обмежень та здійснюється він лише щодо колишніх працівників. Належно засвідчена поінформованість працівника про регулярність вивчення роботодавцем його публічних дописів є ще однією умовою законності проведення відповідного моніторингу<sup>955</sup>.

---

<sup>955</sup> WP29, Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017. 24 p. URL: <https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion22017ondataprocesssingatwork-wp249-2.pdf> (accessed 07.06.2020).

Беручи до уваги те, що перевірку даних про працівника, роботодавець може проводити майже постійно, адже новітні технології забезпечують перманентний доступ до профілів працівників у соціальних мережах, запроваджено правило, за яким перевірка персональних даних працівників не може вважатися виправданою, якщо проведена на узагальнених підставах<sup>956</sup>.

Важливо наголосити на тому, що інформація, отримана роботодавцем про особу, яка шукає роботу, повинна бути знищена як тільки стане зрозуміло, що особі не буде зроблено пропозицію обійняти вакантну посаду або ж особа відмовляється від запропонованої посади.

Новим також є закріплення Регламентом (ЄС) 2016/679 механізм реалізації «права бути забутим», якщо працівник вимагає цього<sup>957</sup>.

У результаті проведеного аналізу можна ствердити, що у ЄС до забезпечення балансу інтересів роботодавців та працівників, під час обробки персональних даних останніх, можна наблизитися, якщо відповідна обробка відповідатиме таким вимогам:

- буде адекватною, доречною та обмежуватиметься досягненням необхідних цілей;
- використання, мета та спосіб обробки мають бути зрозумілі працівникам;
- працівники повинні мати можливість реалізувати свої права перевіряти, виправляти, припиняти та обмежувати обробку;
- персональні дані повинні зберігатися не більше, ніж потрібно;
- персональні дані повинні бути захищені відповідними технічними та організаційними заходами безпеки.

Після набрання чинності Регламентом (ЄС) 2016/679 у травні 2018 р. володільці баз персональних даних

---

<sup>956</sup> Ogriseg C., GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context // Labour and Law Issues. 2017. Vol. 3, no. 2. P. 14.

<sup>957</sup> «Право бути забутим» означає можливість працівника у певних випадках вимагати видалення всіх його даних, якими володіє роботодавець (Massé, E. & Pirkova, E. 'EU Court decides on two major "right to be forgotten" cases: there are no winners here', published 23 October 2019. URL: <https://www.accessnow.org/eu-court-decides-on-two-major-right-to-be-forgotten-casesthere-are-no-winners-here> (accessed 01.06.2020)).

зобов'язані вживати спеціальних заходів з метою дотримання процедури захисту відповідної інформації. Зокрема, вони повинні призначити спеціально уповноважену особу з питань обробки персональних даних за певних умов.

Згідно зі ст. 88 Регламенту державам-членам Європейського Союзу надано повноваження встановлювати більш чіткі правила щодо захисту персональних даних працівників шляхом ухвалення спеціальних національних законів або ж погодження відповідних положень у колективних договорах. Зокрема, в такий спосіб можуть бути уточнені правила обробки даних з метою набору персоналу, виконання трудового договору, організаційно-управлінської діяльності у сфері найманої праці, забезпечення єдності та диференціації, професійної безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці, захисту майна роботодавця чи його контрагентів, а також з метою реалізації індивідуальних та колективних трудових прав, у тому числі права на припинення трудових правовідносин<sup>958</sup>.

Важливою новелою Регламенту (ЄС) 2016/679 є зміна підходів стосовно штрафних санкцій за порушення правил безпеки персональних даних. Зокрема, фрагментарну систему заходів примусу було замінено на грошові штрафи порушення у цій сфері та одночасно запроваджено механізми невідворотності та послідовності призначення покарання. Суттєві штрафи за порушення правил безпеки персональних даних не лише стимулюють невідворотність покарання, вони є помітною особливістю Регламенту (ЄС) 2016/679, яка змусить національні та транснаціональні компанії інвестувати більше ресурсів у системи та механізми безпеки<sup>959</sup>.

---

<sup>958</sup> Рим О. М. Правила Європейського Союзу щодо захисту персональних даних працівників // Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції» 10 листопада 2017 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2017. Вип. 5. С. 160.

<sup>959</sup> Шевчук О. О. Правове регулювання охорони персональних даних в Європейському Союзі: дис. ... наук. ступеня канд. юрид. наук. Спеціальність 12.00.11 – міжнародне право. Київ, 2018. С. 168.

---

Оцінити наслідки введення в дію Регламенту (ЄС) 2016/679 у сфері захисту персональних даних працівників матимуть змогу не лише роботодавці держав-членів ЄС, але й їхні партнери з третіх держав. Адже його вимоги підлягають застосуванню також до компаній з країн, що не належать до держав-членів ЄС, але які працюють з контрагентами та/або клієнтами з держав-членів ЄС.

#### **4.6. Загальні вимоги щодо правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за трудовим правом ЄС**

Робочий час є важливим інститутом трудового права, а тому органи ЄС уповноважені ухвалювати тут відповідні правові акти. Наднаціональне втручання у цю сферу відбувається з метою покращення зайнятості та умов праці, здоров'я та безпеки працівників. Щоправда доцільність наділення Європейського Союзу відповідною компетенцією вважається дискусійною, адже до ухвалення комунітарних актів з питань робочого часу більшість держав-членів уже мали власне усталене правове регулювання цих відносин. Найбільш імовірним пояснення інтересу ЄС у цій сфері є прагнення запобігти порушенням конкурентних правил через неоднакове нормування та обмеження робочого часу у різних державах-членах. Окрім цього, мотивовані прагненням розширити соціальний вимір ЄС, держави-члени прагнули ухвалити якомога більше актів з трудового права<sup>960</sup>.

Сьогодні основними правовими актами ЄС, які закріплюють стандарти робочого часу, є вже згадувана Хартія основоположних прав ЄС та Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу<sup>961</sup>. Зокрема, ст. 31 Хартії закріплює право кожного працівника на здорові, безпечні та гідні умови праці, які, серед іншого, повинні встановлювати максимальну кількість

---

<sup>960</sup> Davies Anne C. L. EU Labour Law. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. P. 199–200.

<sup>961</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (accessed 08.06.2020).

робочих годин, мінімальну норму щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічну оплачувану відпустку.

Директива 2003/88/ЄС як акт вторинного законодавства встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та є основним документом ЄС, що регулює питання робочого часу та часу відпочинку. На рівні ЄС вона є другим таким актом та свого часу замінила Директиву 93/104/ЄС з одноіменною назвою<sup>962</sup>. Ухвалення останньої у 1993 р. вважалось значною перемогою для соціальної політики ЄС. Однак уже згодом про неї почали писати як про химерний компроміс<sup>963</sup>. Зауважимо, що в основі її ухвалення було покладено чинну на той час ст. 118а Римського договору про безпеку праці та здоров'я працівників. У такий спосіб Рада прагнула знайти можливість ухвалити відповідний акт без участі Великобританії, яка всіляко противилася запровадженню наднаціонального регулювання щодо будь-яких аспектів зайнятості. Стаття 118а закріплювала процедуру ухвалення директиви у результаті погодження її кваліфікованою більшістю членів Ради, тому і позбавляла Великобританію шансу її вето. Та навіть після цього, Великобританія продовжила спротив і вже після ухвалення Директиви 93/104/ЄС звернулася до Суду ЄС з позовом про її скасування як такої, що ухвалена з перевищенням Радою повноважень. За результатами розгляду справи Суд не знайшов достатніх аргументів для задоволення позову повністю<sup>964</sup>. Натомість він констатував, що ухвалення цієї Директиви не порушує принцип пропорційності<sup>965</sup>. Отже, Суд ЄС відіграв важливу роль у забезпеченні того, щоб ст. 118а, на основі якої було ухвалено Директиву, не призвела до вузького тлумачення її положень.

---

<sup>962</sup> Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time // OJ L 307, 13.12.1993. P. 18–24. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0104> (accessed 09.06.2020).

<sup>963</sup> Zbyszewska A. Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime // *European Labour Law Journal*. 2016. 7(3). P. 331–347. URL: <https://doi.org/10.1177/201395251600700302> (accessed 05.06.2020).

<sup>964</sup> Лише ч. 2 ст. 5 Директиви 93/104/ЄС щодо визначення неділі щотижневим днем відпочинку було скасоване.

<sup>965</sup> Judgment of the Court of 12 November 1996. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. Case C-84/94. ECLI:EU:C:1996:431.



А саме, Судом було відкинута інтерпретацію поняття «охорона здоров'я та безпека працівника», яку пропонував заявник і яка зводилась лише до заходів запобігання нещасних випадків та професійних захворювань. Натомість рішення Суду закріплює значно ширше його розуміння. А саме у формулюванні ст.118а Римського договору, на переконання Суду, немає нічого, що б вказувало на те, що поняття «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я», які використовують у цьому положенні, треба тлумачити обмежувально, а не як усі чинники (фізичні чи інші), які здатні впливати на здоров'я та безпеку працівника в його робочому середовищі, враховуючи, зокрема певні аспекти організації робочого часу.

Чимало змін та доповнень, які були внесені до Директиви 93/104/ЄС упродовж 2000 р., вимагали кодифікації відповідних положень. Відтак, 2003 р. було ухвалено Директиву 2003/88/ЄС, що на рівні ЄС встановлює мінімальні стандарти робочого часу. Зокрема, максимальну тривалість робочого часу та мінімальні норми часу відпочинку. За невеликими винятками, ця Директива поширюється на всі сфери діяльності (державний та приватний сектор) та на всіх працівників. При цьому у контексті її застосування необхідно послуговуватися поняттям «працівник», що є уніфікованим на рівні ЄС<sup>966</sup>.

У Директиві 2003/88/ЄС надано визначення робочого часу та часу відпочинку, без залучення будь-яких проміжних категорій часу<sup>967</sup>. Під робочим часом у Директиві № 2003/88/ЄС розуміють будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Періодом відпочинку є будь-який період, який не є робочим часом.

---

<sup>966</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010. Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others. Case C-428/09. ECLI:EU:C:2010:612.

<sup>967</sup> Черноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського союзу // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 229.

---

Одним із основних принципів Директиви, який закріплений у ст. 13, є «загальний принцип адаптації роботи до працівника». Згідно з ним робочий час повинен бути організований навколо потреб працівників, а не лише роботодавців.

Відповідно до ст. 6 Директиви 2003/88/ЄС, середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, враховуючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин при обліковому періоді не більше 4 місяців. Водночас Директива передбачає можливість державам-членам не застосовувати (або відмовлятися від) 48-годинного обмеження на тиждень. Відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками відомий як «opt-out» (концепція відмови). У разі відсутності згоди роботодавець не може вимагати від працівників виконувати роботу більше 48 годин на тиждень<sup>968</sup>.

Правило «opt-out» дозволяє коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид необхідної роботи. Наприклад, не всі робочі місця, де робочий тиждень довший ніж 48 годин, є небезпечними для працівника<sup>969</sup>. Зрештою самі працівники можуть мати різні пріоритети та прагнути відмовитися від 48-годинного робочого тижня в обмін на вигоду, запропоновану роботодавцем. У цій ситуації гарантія полягає у можливості скористатися цим правом, або відмовитися від нього.

Окрім цього, Директива 2003/88/ЄС дозволяє робити певні винятки з правила про 48-годинний робочий тиждень для деяких специфічних видів робіт, зокрема, коли неможливо нормувати працю, визначити тривалість роботи заздалегідь, чи коли робочий час визначає працівник самостійно. Ці ситуації передусім стосуються керівних працівників або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень; сімейного підприємства

---

<sup>968</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Opting out of the European Working Time Directive. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. P. 1. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1453&context=intl> (accessed 03.06.2020).

<sup>969</sup> Barnard C. 'EC "Social" Policy', in P.P. Craig and G. de Burca (eds) // The Evolution of EU Law (Oxford University Press). 1999. P. 491.

або працівників, які проводять релігійні обряди в церквах та релігійних спільнотах.

Обмеживши тривалість робочого тижня 48 годинами, Директива 2003/88/ЄС не містить роз'яснень щодо можливої кількості трудових договорів, до яких ці обмеження застосовні. На практиці дійсно недоцільно поширювати цю норму на трудові договори про роботу за сумісництвом, адже це ускладнить встановлення винного за порушення 48-годинного робочого тижня в сумарному вигляді, якщо за кожним окремим трудовим договором такого порушення немає<sup>970</sup>. Водночас, на думку Європейської Комісії, відповідне упущення має тлумачитися на користь працівника. ЄК пропонує встановлений максимум поширити на всі трудові договори працівника, зокрема, у різних роботодавців<sup>971</sup>. У підсумку загальна європейська практика прийняла таке трактування і сьогодні укладання трудових договорів за сумісництвом за умов повної зайнятості за основним місцем роботи працівника переважно не практикується, бо призведе до перевищення 48-годинного робочого тижня, що негативно впливатиме на працездатність самого працівника, а відтак і на якість виконання роботи за кожним трудовим договором.

Директива 2003/88 ЄС також регламентує деякі питання нічної праці. Нічними вважаються будь-які працівники, які:

- з одного боку, під час нічного часу при звичайному режимі виконують щонайменше три години свого щоденного робочого часу;
- з іншого боку, можуть під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, якщо це закріплено в законодавстві держав-членів чи колективних договорах.

---

<sup>970</sup> Яцкевич І. І. Гарантії, обмеження та практика реалізації права на працю на умовах сумісництва в Україні та Європейському Союзі // Вісник Запорізького національного університету. 2015. С. 168. (Юридичні науки; № 1(2)).

<sup>971</sup> Муравйов В. І., Смирнова К. В., Вяляко І. В. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_robochogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_robochogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55) (дата звернення 08.06.2020).

Дослідження довели, що людський організм вночі є більш чутливим до порушень у навколишньому середовищі та до деяких обтяжливих форм організації праці, і що тривалі періоди нічної роботи можуть завдати шкоди здоров'ю працівників та загрожувати безпеці на робочому місці. Тому у ст. 8 Директиви закріплено, що нормальний робочий час нічних працівників не повинен перевищувати в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, який у будь-якому випадку має охоплювати проміжок часу між 24 та 5 годинами. При цьому нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, повинні працювати не більше восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, під час якого вони виконують нічну роботу. Отже, встановлено абсолютне обмеження тривалістю у вісім годин для небезпечної та шкідливої нічної роботи, а також середню межу у вісім годин для інших форм нічної роботи.

Додаткові гарантії прав нічних працівників стосуються безкоштовного попереднього та періодичного проходження ними медичного огляду, можливості претендувати на переведення на денну роботу, якщо нічна спричиняє проблеми зі здоров'ям, а також заходів охорони їхнього здоров'я та безпеки праці, що адаптовані до особливих умов нічної праці.

Чи не найбільшою перешкодою у реалізації гарантій праці у нічний час є можливість держав-членів відступити від правил щодо працівників з ненормованим робочим часом (ч. 1 ст. 17), у разі віддаленості робочого місця від місця проживання працівника (пункт «а» ч. 3 ст. 17), у випадку діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна й осіб (пункт «b» ч. 3 ст. 17), у випадку діяльності, що вимагає безперервності служби або виробництва (пункт «с» ч. 3 ст. 17) та ін. Можливий також відступ від комунітарних правил через ухвалення колективних договорів або угод (ст. 18).

Один із найбільш дискусійних аспектів регулювання робочого часу на рівні ЄС стосується правової характеристики часу очікування працівника на виконання роботи чи виклику від роботодавця. Час очікування не можна безумовно вважати вільним від роботи часом, адже більшою чи меншою мірою працівник повинен бути доступним для виконання роботи у разі потреби. Зрештою, як і не можна точно стверджувати, що час очікування є робочим часом. Наприклад, залишаючись удома, працівник може займатися будь-чим на власний розсуд за умови, що роботодавець зможе з ним зв'язатися, коли виникне така необхідність.

У цьому контексті першочергового вирішення потребувало питання, чи увесь час очікування повинен належати до робочого часу та відповідно оплачуватися? Відповідь запропонував Суд ЄС, який підтвердив, що час перебування лікарів у медичному закладі у стані готовності виконувати свою роботу, навіть маючи окрему кімнату для відпочинку, має кваліфікуватися як робочий час, хоча лікар фактично міг і не залучатися до виконання роботи<sup>972</sup>. Адресована працівнику вимога завжди бути напоготові та перебувати у приміщенні роботодавця є достатніми аргументами, щоб уважати працівника таким, що є у підпорядкуванні роботодавця. Тому кваліфікація певного періоду як робочий час не може залежати від інтенсивності його роботи, а ґрунтується винятково на його зобов'язанні бути у розпорядженні роботодавця<sup>973</sup>. Як зазначав Суд, час очікування не можна ототожнювати з часом відпочинку, навіть якщо працівник не працює. Такий час очікування у літературі називають активним<sup>974</sup>.

---

<sup>972</sup> Judgment of the Court of 3 October 2000. *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. Case C-303/98. ECLI:EU:C:2000:528; Judgment of the Court of 9 September 2003. *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*. Case C-151/02. ECLI:EU:C:2003:437.

<sup>973</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 1 December 2005. *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*. Case C-14/04. ECLI:EU:C:2005:728.

<sup>974</sup> Муравйов В. І., Смирнова К. В., Вяляк І. В. *Європейське право: право Європейського Союзу*. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_robochogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_robochogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55) (дата звернення 08.06.2020).

Якщо ж лікар у стані готовності перебував у іншому місці, аніж медичній заклад, то робочим часом може вважатися лише той період, коли працівник був реально залученим до праці<sup>975</sup>. Як зазначив Суд ЄС у справі *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger (C-151/02)*, перебування працівника поза приміщенням роботодавця та пов'язаний із цим обов'язок бути на зв'язку не перешкоджає працівнику керувати його часом та задовольняти власні інтереси з меншими обмеженнями, якби він очікував на робочому місці<sup>976</sup>. Період, коли працівник перебуває у стані готовності поза робочим місцем та не залучається до праці, вважають пасивним часом очікування<sup>977</sup>. Останній не вважали робочим часом до 2018 р. та не оплачували. З ухваленням рішення у справі *Ville de Nivelles v Rudy Matzak (Case C-518/15)* ситуація дещо змінилася<sup>978</sup>.

У цій справі Суду ЄС необхідно було відповісти на запитання, чи можна вважати робочим часом період очікування працівника вдома, якщо таке місце було визначене роботодавцем, бо дозволяло виконати ще один обов'язок працівника, а саме відповісти на дзвінок роботодавця та прибути до місця роботи упродовж восьми хвилин. З одного боку, працівник перебував удома та мав бути на зв'язку, що дозволяло йому використовувати цей час на власний розсуд. А з іншого – територіальні обмеження (обов'язок залишатися фізично присутнім у місці, визначеному роботодавцем) та часові обмеження (вимога прибути до місця роботи протягом 8 хвилин після виклику) об'єктивно звужували можливості працівника на реалізацію власних планів та задоволення особистих

---

<sup>975</sup> Judgment of the Court of 3 October 2000. *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. Case C-303/98. ECLI:EU:C:2000:528; Judgment of the Court of 9 September 2003. *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*. Case C-151/02. ECLI:EU:C:2003:437.

<sup>976</sup> Judgment of the Court of 9 September 2003. *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*. Case C-151/02. ECLI:EU:C:2003:437.

<sup>977</sup> Муравйов В. І., Смирнова К. В., Ваялько І. В. *Європейське право: право Європейського Союзу*. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_roboc\\_hogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_roboc_hogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55) (дата звернення 08.06.2020).

<sup>978</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018. *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*. Case C-518/15. ECLI:EU:C:2018:82.

---

інтересів. З огляду на ці обставини, ситуація у справі *Ville de Nivelles v Rudy Matzak (Case C-518/15)* відрізняється від вже згаданої нами справи про час очікування лікарів удома. Відтак, Суд ЄС вирішив, що поняття робочий час, відповідно до Директиви 2003/88, охоплює час очікування, який працівник зобов'язаний проводити у себе вдома, щоб бути доступним для роботодавця і мати можливість дістатися до місця роботи протягом 8 хвилин<sup>979</sup>. У контексті встановлення належності певного періоду часу до робочого часу важливим є рішення Суду ЄС у справі *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. (Case C-266/14)*<sup>980</sup>. У цій справі Суд повинен був вирішити, чи належить час слідування (подорожі) працівника з роз'їзним характером роботи до першого та від останнього клієнта до робочого часу. Зокрема, техніки приватного охоронного агентства, які внаслідок ліквідації регіонального представництва роботодавця були прикріплені до центрального офісу, вважали, що час доїзду службовим автомобілем до першого та від останнього клієнта повинен кваліфікуватись як робочий та вимагали відповідної оплати.

Закриття групою компаній *Tyco* регіональних представництв у 2011 р. зумовили зміни в системі обліку робочого часу та його оплати. Зокрема, до реорганізації компанія вважала час, який працівники витратили на добирання до першого та від останнього клієнта до регіонального офісу, робочим. Однак згодом відмовилася кваліфікувати час поїздки працівників з дому до клієнтів та назад як робочий час. При цьому час, який працівники витрачали на переміщення між клієнтами, вважався робочим.

Вирішуючи цю справу Суд ЄС пояснив, що робоче місце працівника не можна асоціювати лише з

---

<sup>979</sup> Костюк В. А., Яцкевич І. І. Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2019. Т. 4. С. 45.

<sup>980</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 September 2015. *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*. Case C-266/14. ECLI:EU:C:2015:578.

приміщеннями клієнтів. Окрім цього, закриття регіональних відділень *Tyco* позбавило технічних працівників можливості вільно визначати відстань між їхніми будинками та місцями початку і закінчення робочого дня. Тому можна вважати, що такий працівник працює під час поїздки до першого та від останнього клієнта. Крім цього, під час руху технічні працівники не могли вільно використовувати свій час або займатися власними справами, тому фактично перебували у розпорядженні роботодавця. У підсумку Суд ЄС підтвердив належність часу поїздки на роботу та з роботи додому до робочого часу за умови, що робота має роз'їздний характер, а робоче місце працівника чітко не визначене.

Рішення у справі *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. (Case C-266/14)* продовжило прецедентну практику утвердження унітарної моделі робочого часу, яка була розпочата 2000 р. після ухвалення рішення у справі *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (C-303/98)*<sup>981</sup>.

За допомогою судової практики було вирішено також спірні питання обліку робочого часу. Зокрема, 14.05.2019 р. Суд ЄС ухвалив рішення, яким підтвердив обов'язок роботодавців створити систему фіксації загального обліку робочого часу<sup>982</sup>. Така система повинна бути об'єктивною, надійною та доступною, а також здатною визначати тривалість періоду, який щодня відпрацьовує кожен працівник. На переконання Суду, відсутність таких систем унеможливає достовірне визначення тривалості робочого часу або періодів відпочинку, що, зрештою, нівелює ефективність наднаціональних положень про захист прав працівників на максимальну тривалість робочого часу та мінімальні стандарти часу відпочинку. Хоча чіткої вказівки обліковувати час відпочинку працівників рішення Суду у

---

<sup>981</sup> Deirdre McCann, *Travel Time as Working Time: Tyco, the Unitary Model and the Route to Casualisation* // *Industrial Law Journal*. 2016, July. Vol. 45. Iss. 2. P. 250. URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dww010> (accessed 02.06.2020).

<sup>982</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*. Case C-55/18. ECLI:EU:C:2019:402.



цій справі не містить<sup>983</sup>. Окрім цього, без вирішення залишається питання обліку часу, який затрачають працівники для електронної переписки, яку ведуть з роботодавцем з дому, або ж час на ділові телефонні розмови поза приміщеннями роботодавців.

Окрім Директиви 2003/88/ЄС як загального правового акту, робочий час для окремих категорій працівників регламентують:

- Директива 1999/63/ЄС від 21.06.1999 р. Про Угоду про організацію робочого часу моряків<sup>984</sup>;
- Директива 2000/79/ЄС від 27.11.2000 р. Про Європейську угоду про організацію робочого часу мобільних робітників цивільної авіації<sup>985</sup>;
- Директива 2002/15/ЄС від 11.03.2002 р. Про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення<sup>986</sup>;
- Директива 2005/47/ЄС від 18.07.2005 р. Про Угоду між Співтовариством Європейських залізниць (CER) та Європейською федерацією транспортних працівників (ETF) про деякі аспекти умов праці мобільних

---

<sup>983</sup> Zahn R. Do Employers Need to Record Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE // European Papers. 2019. Vol. 4 No 2. P. 663–667. doi: 10.15166/2499-8249/310 (European Forum, 8 July 2019).

<sup>984</sup> Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers // Official Journal L 167, 02/07/1999. P. 0033–0037. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0063:EN:HTML> (accessed 04.06.2020).

<sup>985</sup> Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA) (Text with EEA relevance) // Official Journal L 302, 01/12/2000. P. 0057–0060. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0079:EN:HTML> (accessed 08.06.2020).

<sup>986</sup> Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities // OJ L 80, 23.3.2002. P. 35–39. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32002L0015> (accessed 02.06.2020).

---

працівників, які залучені до надання спільних транснаціональних послуг у залізничному секторі<sup>987</sup>;

- Регламент 561/2006 від 15.03.2006 р. Про гармонізацію певного соціального законодавства, що стосується автомобільного транспорту<sup>988</sup>.

Поряд із регламентацією робочого часу, Директива 2003/88/ЄС запроваджує низку гарантій щодо часу відпочинку. Найперше вона роз'яснює поняття «належний відпочинок». Це, зокрема, регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковий або довгостроковий термін унаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків.

Директива 2003/88/ЄС вимагає від держав-членів забезпечити працівникам перерви упродовж робочого дня, щоденний відпочинок, щотижневий відпочинок та мінімальну оплачувану відпустку. Кожному працівнику впродовж кожних двадцяти чотирьох годин має бути надано відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин (ст. 3). У випадку, якщо робочий день працівника перевищує шість годин, він повинен мати право на перерву для відпочинку, порядок якої, враховуючи тривалість і умови надання, встановлюють у колективних договорах або угодах між соціальними партнерами, або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві (ст. 4).

Упродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, тобто 35

---

<sup>987</sup> Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector // OJ L 195, 27.7.2005. P. 15–17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32005L0047> (accessed 03.06.2020).

<sup>988</sup> Regulation (EC) No 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) No 3821/85 and (EC) No 2135/98 and repealing Council Regulation (EEC) No 3820/85 // OJ L 102, 11.4.2006. P. 1–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32006R0561> (accessed 07.06.2020).

годин. Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години (ст. 5)<sup>989</sup>. Окрім цього, скориставшись ст. 16 Директиви 2003/88/ЄС держави-члени можуть запровадити правило, за яким працівники могли б отримувати 48-годинний відпочинок кожних два тижні.

Держави-члени на рівні національного законодавства, а соціальні партнери за допомогою колективних угод вправі встановлювати і більш сприятливі для працівника умови часу відпочинку. Лише недодержання вказаних мінімальних стандартів вважатиметься порушенням права ЄС<sup>990</sup>.

Щоправда, відступити від мінімальних гарантії часу відпочинку держави-члени можуть у випадках, визначених ст. 17 Директиви. Наприклад, можна не дотримуватися вимог щодо тривалості щоденного та щотижневого відпочинку у випадку позмінної роботи кожного разу, коли працівник змінює зміну і не може використати періоди щоденного та/або щотижневого відпочинку між закінченням однієї зміни і початком наступної; а також у випадку діяльності, що впродовж дня охоплює періоди розбитої в часі роботи, зокрема, у випадку діяльності персоналу, який займається прибиранням (ч. 4 ст. 17).

Такі відступи відбуваються через ухвалення законів, підзаконних актів або адміністративних постанов чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівникам надають рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку. У виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надають належний захист.

---

<sup>989</sup> Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова; Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. Харків; Київ, 2006. С. 102.

<sup>990</sup> Завгородня В. М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського союзу та країн-членів [Текст] // Правовий вісник Української академії банківської справи. 2011. № 2 (5). С. 124.

Окрім граничної тривалості щоденного та щотижневого часу відпочинку, на рівні ЄС встановлено деякі гарантії щодо місця відпочинку. Так, у справі *Vaditrans BVBA v Belgische Staat (Case C-102/16)* Суд ЄС констатував, що водій не може використовувати кабінку автомобіля для регулярного щотижневого відпочинку<sup>991</sup>. Як справедливо зазначив Суд, метою Регламентом 561/2006 від 15.03.2006 р. є покращення умов праці водіїв та безпеки дорожнього руху, тому водії повинні мати можливість відпочивати у місці, яке адекватно та відповідно облаштоване для проживання.

Директива 2003/88/ЄС встановлює право працівників на щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні. Зміст цього права було суттєво розширено завдяки судовій практиці. Наприклад, у справі *Federatie Nederlandse Vakbeweging V Staat der Nederlanden (Case C-124/05)* Суд ЄС вказав, що ненадання щорічної оплачуваної відпустки у звітному календарному році не є підставою для виплати працівнику взамін надбавки до окладу<sup>992</sup>. Таким способом Суд підтвердив обов'язковість щорічного використання відпустки для відпочинку.

Рівень оплати відпустки повинен бути еквівалентний розміру оплати праці, яку працівник отримує за виконану роботу. Так, у справі *Williams and Others v British Airways plc. (Case C-155/10)* Суд ЄС вирішив, що оплата щорічної відпустки повинна гарантувати працівнику можливість користуватися під час періоду відпочинку та спокою тими ж економічними вигодами, що й у робочий час. Тому неврахування доплат та надбавок при обрахунку відпускних порушує ст. 7 Директиви 2003/88/ЄС, згідно з якою за працівниками у відпустці повинен зберігатися нормальний для них розмір оплати праці без жодних

---

<sup>991</sup> Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 20 December 2017. *Vaditrans BVBA v Belgische Staat*. Request for a preliminary ruling from the Raad van State. Case C-102/16. ECLI:EU:C:2017:1012.

<sup>992</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 6 April 2006. *Federatie Nederlandse Vakbeweging v Staat der Nederlanden*. Case C-124/05. ECLI:EU:C:2006:244.

винятків<sup>993</sup>. На переконання Суду, відпускні повинні надавати одночасно з відпусткою<sup>994</sup>.

Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

Проведений аналіз Директиви 2003/88/ЄС та судової практики щодо інтерпретації її положень засвідчують недостатній рівень гарантування прав працівників на максимальну тривалість робочого часу та мінімальну тривалість часу відпочинку. Зокрема, чимала кількість випадків, за наявності яких держави-члени вправі відмовитися від виконання положень директиви, демонструє перевагу засобів гнучкості для роботодавців над засобами захисту для працівників<sup>995</sup>. Це стосується, зокрема, відмови від 48-годинного обмеження на робочий тиждень, чи відступів від правил надання перерв для відпочинку упродовж робочого дня. У підсумку надмірне захоплення авторів Директиви ідеєю запровадження єдиного режиму робочого часу для всіх секторів економіки та всіх категорій працівників призвело насправді до долучення до її тексту чималої кількості винятків. А сам підхід «один стандарт для всіх» був розкритикований<sup>996</sup>. Дехто навіть стверджував, що надлегкий спосіб зміни положень директиви шляхом санкціонованих відступів чи відмов, у тому числі за допомогою колективно-договірного регулювання, не забезпечує достатній захист працівників<sup>997</sup>. З цього приводу А. Супіот (A. Supiot) навіть пише, що складається враження, що однією рукою права

---

<sup>993</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 15 September 2011. *Williams and Others v British Airways plc*. Case C-155/10. ECLI:EU:C:2011:588.

<sup>994</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 16 March 2006. *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd* (C-131/04), *Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J. C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd* (C-257/04). Joined cases C-131/04 and C-257/04. ECLI:EU:C:2006:177.

<sup>995</sup> Рим О. М. Деякі аспекти правового регулювання часу відпочинку у Європейському Союзі // Розбудова правової держави в Україні: реалії та перспективи : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29 травня 2020 року). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 241.

<sup>996</sup> Barnard C. 'EC "Social" Policy', in P.P. Craig and G. de Burca (eds) // *The Evolution of EU Law* (Oxford University Press). 1999. P. 488–492.

<sup>997</sup> Kenner J. *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*. Hart Publishing, 2003. P. 173.

працівникам надають, а іншою їх позбавляють<sup>998</sup>. Враховуючи це потребує відповіді запитання щодо відповідності Директиви 2003/88 сучасним умовам.

Сьогодні Директива 2003/88 продовжує відігравати важливу роль у встановленні загальних стандартів робочого часу на рівні ЄС. Водночас сучасний стан ринку праці та потреби працівників, багато з яких більше не дотримуються стандартних схем організації роботи, вимагають перегляду її положень. Одним із важливих напрямів її реформування вважається сприяння досягненню балансу між професійним та особистим життям працівника.

Надмірна перевантаженість працівників шкідлива не лише для їхнього здоров'я, але і некорисна у соціальному розумінні. Працівники повинні мати можливість, окрім роботи, займатися іншими видами діяльності. Завдяки новітнім технологіям ми отримали можливість працювати «будь-коли та будь-де», однак це зовсім не означає, що ми повинні працювати «завжди і всюди». При цьому цифрові технології, які пропонують гнучкі способи регулювання робочого часу, фактично ставлять під сумнів реалізацію права працівників на відпочинок, бо відмінність між робочим та неробочим часом стає все менш помітною, а межа між особистим та професійним життям все більше і більше розмивається<sup>999</sup>.

Враховуючи усе це Європейська Комісія активно розробляє пропозиції щодо забезпечення балансу між професійним та приватним життям працівників. Опублікований у 2017 р. спільний звіт МОП та Європейського фонду поліпшення умов життя та праці «Робота у будь-який час та у будь-якому місці: вплив на світ праці» демонструє, що, попри широкі можливості, які людство отримує завдяки науково-технічному прогресу, воно постає перед не менш складними викликами. Тому на рівні ЄС прагнуть збалансувати робочий час та приватне життя завдяки відходу від дихотомії робочого часу та часу відпочинку до більш складних моделей використання часу. Останні повинні

---

<sup>998</sup> Supiot A. 'On the Job: Time for Agreement' // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1996. 2 (3). P. 195.

<sup>999</sup> Coelho Moreira T. The impact of new technologies in balancing private and family life with working time // Labour and Law Issues. 2017. Vol. 3, no. 1. P. II (I–V p.p.).

створювати можливості комбінувати робочий час, навчання, професійне удосконалення, соціальну відповідальність та дозвілля. У цьому контексті, лунають думки щодо зменшення максимальної тривалості робочого часу. Однак чи відповідатимуть такі тенденції реаліям європейського ринку та інтересам самого працівника?<sup>1000</sup>

Поки у Європейському Союзі шукають відповідь на це загальне запитання, у сфері гарантування рівноваги між професійним та сімейним життям для батьків і піклувальників є певний поступ. Так, 20.06.2019 р. було ухвалено Директиву 2019/1158 про баланс роботи та життя батьків і піклувальників та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС<sup>1001</sup>. Цією Директивою запроваджено різноманітні заходи, які спрямовані на модернізацію правових механізмів ЄС з метою досягнення рівності між чоловіками та жінками на ринку праці та поведження на роботі шляхом сприяння узгодження трудового та сімейного життя працівників, які є батьками чи піклувальниками.

Зауважимо, що це не перший правовий акт ЄС з питань гармонійного поєднання сімейного та професійного життя. Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, що діятиме до 02.09.2022 р.<sup>1002</sup>, свого часу замінила Директиву 96/34/ЄС від 03.06.1996 р. про рамкову угоду щодо батьківської відпустки<sup>1003</sup>, яка була першим актом ЄС

---

<sup>1000</sup> Eurofound. Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU // Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2016. P. 66. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1512&context=intl> (accessed 03.06.2020).

<sup>1001</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1 // OJ L 188, 12.7.2019. P. 79–93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (accessed 07.06.2020).

<sup>1002</sup> Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC // OJ L 68, 18.3.2010. P. 13–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1581415338253&uri=CELEX:32010L0018> (accessed 04.06.2020)

<sup>1003</sup> Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // Official Journal L 145, 19/06/1996. P. 0004–0009. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML> (accessed 04.06.2020).

щодо окремих аспектів часу відпочинку працюючих батьків.

Впроваджені Директивами 96/34/ЄС та 2010/18/ЄС відпустки по догляду за дитиною (*parental leave*), у тому числі й усиновленою, та з форс-мажорних обставин, які зумовлені невідкладними сімейними причинами у випадку хвороби або нещасного випадку, внаслідок яких безпосередня присутність працівника є незамінною, сформували систему мінімальних вимог щодо часу відпочинку працюючих батьків як важливого засобу узгодження трудового та сімейного життя і сприяння рівним можливостям між чоловіками та жінками. Тому держави-члени можуть застосовувати або впроваджувати більш сприятливі правила, ніж передбачені на комунітарному рівні.

У ЄС право на відпустку по догляду за дитиною надається обидвом батькам у зв'язку з народженням чи усиновленням дитини до досягнення нею певного віку, що може сягати восьми років та має бути визначений державами-членами або соціальними партнерами. Мінімальна тривалість відпустки за Директивою 2010/18/ЄС становить чотири місяці, що на місяць більше порівняно з попередньою Директивою 96/34/ЄС, один з яких не може бути переданий. Тобто, цілковито індивідуальним є право на місячну відпустку кожного з батьків, доля ж решти відпустки вирішують вони спільно, саме тому часто ці відпустки визначають як «сімейні» (*family leave*), радше ніж індивідуальні<sup>1004</sup>. При цьому, політика ЄС спрямована на заохочення використання відпустки обома батьками<sup>1005</sup>.

Нові види відпустки для працюючих батьків пропонує Директива 2019/1158. Це, зокрема, відпустка батька (*paternity leave*) та відпустка піклувальника (*carers' leave*).

---

<sup>1004</sup> Святун О. В. Імплементация директиви 2010/18/EU про відпустку по догляду за дитиною в державах-членах ЄС // Журнал європейського і порівняльного права. 2017. Вип. 2. С. 25–26.

<sup>1005</sup> Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія / С. В. Вишновецька, М. І. Іншин, В. А. Костюк, І. С. Сахарук та ін. / за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. С. 455; Сахарук І. С. Перспективи імплементатії в Україні стандартів ЄС щодо гармонізації сімейних та професійних обов'язків працівників // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю.Малога. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 269.



Першу з них надають чоловікам, або одному з партнерів у разі офіційного визнання такого державою-членом, у зв'язку з народженням дитини тривалістю десять робочих днів. Чи надавати таку відпустку частково до чи повністю після народження дитини вправі вирішувати держави-члени.

Претендувати на другу відпустку зможуть піклувальники, які особисто доглядають чи допомагають родичам або особам, з якими спільно проживають, якщо останні потребують значної допомоги або підтримки через серйозні причини медичного характеру. Тривалість цієї відпустки дорівнюватиме п'яти робочим дням на рік.

Додаткові на рівні ЄС регулюються також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (*maternity leave*). Основним актом Європейського Союзу, що визначає трудові стандарти щодо праці жінок у зв'язку з їх репродуктивною функцією, є Директива 92/85/ЄЕС<sup>1006</sup>. Як слушно зауважує І. С. Сахарук, її ухвалення зумовлене потребою спеціальної правової регламентації додаткових гарантій для працівниць у сфері безпеки праці та охорони здоров'я, керуючись необхідністю створення належних умов для народження здорових дітей<sup>1007</sup>. Очевидним є той факт, що вагітні жінки та жінки-матері належать до тих категорій громадян, які мають отримувати додаткову підтримку від держави<sup>1008</sup>. Зокрема, держави-члени повинні забезпечити, щоб працівниці мали право на безперервну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, яку надають до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

---

<sup>1006</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992. P. 1–7. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (accessed 07.06.2020).

<sup>1007</sup> Сахарук І. С. Імплементация в Україні стандартів ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують: сучасний стан та напрями вдосконалення // Соціальне право. 2018. № 2. С. 54–55.

<sup>1008</sup> Малюга Л. Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 168.

#### 4.7. Засади правового регулювання оплати праці в ЄС

Основні цілі Європейського Союзу у соціальній сфері перераховані у ст. 151 ДФЄС. Такими, зокрема, є сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці для створення можливості їх гармонізації, належний соціальний захист, діалог між роботодавцями і найманими працівниками, розвиток людських ресурсів заради досягнення тривалого високого рівня зайнятості та боротьби проти соціального виключення.

З метою досягнення цих цілей Європейський Союз був наділений повноваженнями підтримувати та доповнювати діяльність держав-членів у визначених ст. 153 ДФЄС сферах. Окрім цього, було чітко встановлено, з яких питань компетенції діяти Європейський Союз не має. Перелік останніх наведено у ч. 5 ст. 153 ДФЄС і саме до них належить оплата праці. Отже, ухвалення правових актів органами та інституціями ЄС з питань оплати праці могло б тлумачитись як перевищення ними повноважень. Та попри це у ЄС правове регулювання деяких аспектів оплати праці дуже розвинене.

Найбільш розробленими та чіткими є вимоги щодо однакової оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість. У цьому контексті, відповідно до ст. 157 ДФЄС, оплата означає звичайну базову або мінімальну заробітну платню чи будь-яку іншу винагороду готівкою або в натуральній формі, яку працівник безпосередньо чи опосередковано отримує від роботодавця за свою роботу. Рівною повинна бути як відрядна, так і погодинна оплата. Аналогічно оплата праці розуміється і за ст. 2 Директиви 2006/54/ЄС від 05.07.2006 р., що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості<sup>1009</sup>.

---

<sup>1009</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // OJ L 204, 26.7.2006. P. 23–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (accessed 03.06.2020).

Це визначення було деталізоване Судом Європейського Союзу, який зазначив, що оплатою праці можуть вважатися як негайні, так і майбутні платежі за умови, що працівник отримує такі з огляду на виконання ним трудових обов'язків<sup>1010</sup>. Окрім цього, усі внески, які роботодавець сплачує у межах професійних пенсійних систем повинні трактуватися як елементи оплати праці, що працівник отримував опосередковано<sup>1011</sup>. Наприклад, у справі *Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited (Case 69/80)* констатовано, що виплати на пенсійне забезпечення працівників, які на їхню користь робив роботодавець, охоплені поняттям «оплата праці», адже працівники мали можливість отримати такі у разі припинення трудових відносин до набуття права на виплати за рахунок відповідної пенсійної схеми. Такий висновок додатково підтверджує той факт, що сам роботодавець враховував такі виплати як складову оплати праці для визначення розміру вихідної допомоги у разі звільнення та інших соціальних платежів<sup>1012</sup>.

До складу оплати праці Суд ЄС також відніс пільгові виплати, які працівники продовжували отримувати і після припинення трудових відносин. Зокрема, у справі *Garland v. British Railways Board (Case 12/81)* було зазначено, що пільгове перевезення колишніх працівників, яке добровільно фінансує роботодавець, повинно вважатись оплатою праці у контексті принципу рівності чоловіків та жінок<sup>1013</sup>.

При цьому неважливо, якою є підстава виникнення обов'язку роботодавця гарантувати певну виплату. Головне,

---

<sup>1010</sup> Judgment of the Court of 25 May 1971. *Gabrielle Defrenne v Belgian State*. Case 80-70. ECLI:EU:C:1971:55.

<sup>1011</sup> Judgment of the Court of 17 May 1990. *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group*. Case C-262/88. ECLI:EU:C:1990:209; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 10 February 2000. *Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers (C-270/97) and Brunhilde Schrage (C-271/97)*. Joined cases C-270/97 and C-271/97. ECLI:EU:C:2000:76; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 10 February 2000. *Deutsche Telekom AG v Agnes Vick (C-234/96) and Ute Conze (C-235/96)*. Joined cases C-234/96 and C-235/96. ECLI:EU:C:2000:73; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 10 February 2000. *Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder*. Case C-50/96. ECLI:EU:C:2000:72.

<sup>1012</sup> Judgment of the Court of 11 March 1981. *Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited*. Case 69/80. ECLI:EU:C:1981:63.

<sup>1013</sup> Judgment of the Court of 9 February 1982. *Eileen Garland v British Rail Engineering Limited*. Case 12/81. ECLI:EU:C:1982:44.

щоб таку надавали у зв'язку із працевлаштуванням. Наприклад, в основі зобов'язання виплатити бонусну річну премію може бути трудовий договір чи колективна угода<sup>1014</sup>, рівно ж як і законодавча норма<sup>1015</sup> чи одностороння ініціатива роботодавця<sup>1016</sup>.

Судова практика з питань оплати праці значно розширила розуміння цього поняття. Відтак, сьогодні ст. 157 ДФЄС поширюють також на:

- гарантійні виплати працівникам за участь у навчальних програмах щодо колективного представництва<sup>1017</sup>;
- додаткові преміальні (бонусні) виплати<sup>1018</sup>;
- індивідуальні доплати до основної заробітної плати та надбавки за вислугу років, премії за позмінну роботу, оплату понаднормових робіт, доплати за продуктивність праці<sup>1019</sup>;
- надбавки за роботу у «незручні години»<sup>1020</sup>;
- оплату періоду тимчасової непрацездатності<sup>1021</sup>;
- пільгову вартість проїзду<sup>1022</sup>;
- вихідну допомогу у разі скорочення штату<sup>1023</sup> чи звільнення працівника з інших підстав<sup>1024</sup> (той факт, що певні виплати роблять після припинення трудового

<sup>1014</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 9 September 1999. Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg. Case C-281/97. ECLI:EU:C:1999:396.

<sup>1015</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56.

<sup>1016</sup> Judgment of the Court of 17 May 1990. Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group. Case C-262/88. ECLI:EU:C:1990:209.

<sup>1017</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 4 June 1992. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötzel. Case C-360/90. ECLI:EU:C:1992:246.

<sup>1018</sup> Judgment of the Court of 9 June 1982. Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg. Case 58/81. ECLI:EU:C:1982:215; Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 9 September 1999. Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg. Case C-281/97. ECLI:EU:C:1999:396.

<sup>1019</sup> Barnard C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. P. 229.

<sup>1020</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 30 March 2000. Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting. Case C-236/98. ECLI:EU:C:2000:173.

<sup>1021</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Case 171/88. ECLI:EU:C:1989:328.

<sup>1022</sup> Judgment of the Court of 17 February 1998. Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. Case C-249/96. ECLI:EU:C:1998:63.

<sup>1023</sup> Judgment of the Court of 17 May 1990. Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group. Case C-262/88. ECLI:EU:C:1990:209.

<sup>1024</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg. Case C-33/89. ECLI:EU:C:1990:265.

договору чи у зв'язку з його припиненням, на думку Суду ЄС, не перешкоджає відносити такі до оплати праці у контексті ст. 157 ДФЄС. Метою цих виплат є надати працівнику певний гарантований період для можливості пристосуватися до нових обставин, що виникають у зв'язку із втратою роботи);

- оплату вимушеного прогулу (відповідні виплати, на думку Суду, мають своїм завданням компенсувати працівнику втрачений з вини роботодавця заробіток)<sup>1025</sup>;
- допомогу по вагітності та пологах, яку виплачують відповідно до законодавства або колективних договорів (ці виплати повинні гарантувати працівнику дохід, навіть якщо за певних обставин останній не виконував своїх трудових обов'язків. При цьому, Суд наголосив, що на рівні ЄС не має жодної норми з приводу визначення розміру цих виплат, а відтак, не встановлено чіткого права жінки отримувати оплату праці у повному розмірі під час відповідної соціальної відпустки, або ж право на соціальну допомогу, еквівалентну розміру оплати праці, що працівниця отримувала раніше)<sup>1026</sup>.

Заборону будь-якої дискримінації між чоловіками та жінками щодо оплати праці також застосовують до процедури зміни розміру оплати праці. Наприклад, у разі встановлення автоматичного зростання оплати праці пропорційно до збільшення стажу роботи<sup>1027</sup>. Важливо, що у цьому контексті Суд ЄС зрівняв у правах працівників з неповним робочим днем та тих, що постійно зайняті. Так, у справі *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg (Case C-184/89)* Суд підтвердив право працівниці на пропорційне зростання розміру її зарплати після відпрацювання

---

<sup>1025</sup> Judgment of the Court of 9 February 1999. *Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez*. Case C-167/97. ECLI:EU:C:1999:60.

<sup>1026</sup> Judgment of the Court of 13 February 1996. *Joan Gillespie and others v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board*. Case C-342/93. ECLI:EU:C:1996:46.

<sup>1027</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. *Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg*. Case C-184/89. ECLI:EU:C:1991:50.

шестирічного строку, хоч і на умовах неповного робочого дня. А умова колективного договору, яке встановило відповідне обмеження та виключило частково-зайнятих працівників із кола суб'єктів, до яких застосовували процедуру автоматичного підвищення розміру оплати праці, було визнано такими, що не відповідає праву ЄС<sup>1028</sup>.

Порівняння розміру оплати праці чоловіків та жінок не обов'язково обмежується випадками, коли вони працюють на одного роботодавця. Зокрема, судовою практикою було підтверджено порушення названого права через виплату заробітної плати різного розміру суддям та прокурорам Румунії, а також бортпровідникам двох тірольських авіакомпаній<sup>1029</sup>.

Важливим є також висновок Суду ЄС про можливість порівнювати оплату праці чоловіків та жінок, які працювали на того самого роботодавця, але в різний час. Наприклад, у справі *Macarthy's Ltd v Wendy Smith (Case 129/79)*<sup>1030</sup> Суд підтвердив дискримінацію за ознакою статі щодо оплати праці у ситуації, коли жінка-адміністратор отримувала заробітну плату меншу, ніж чоловік-адміністратор, який обіймав цю ж посаду безпосередньо до неї. Хоча порівнювані суб'єкти і не працювали одночасно, той факт, що вони виконували однакову роботу, є достатнім для того, щоб констатувати порушення принципу рівності з огляду на фактичні обставини справи. З іншого боку, у цій же справі Суд постановив, що термін «одна і та ж робота» не повинен застосовуватися, коли однакові дії виконували зі значним розривом у часі або ж за умови різної професійної кваліфікації працівників. З огляду на це в іншій справі психологам, більшість із яких були жінками, не вдалося домогтися однакової оплати праці з медиками-психотерапевтами, яким платили на 50 % більше, хоча обидві групи працівників надавали психотерапевтичні

---

<sup>1028</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg. Case C-184/89. ECLI:EU:C:1991:50.

<sup>1029</sup> Божко В. Принцип рівності в оплаті праці // Вісник Академії правових наук України. 2012. № 4. С. 241.

<sup>1030</sup> Judgment of the Court of 27 March 1980. *Macarthy's Ltd v Wendy Smith*. Case 129/79. ECLI:EU:C:1980:103.

---

послуги, які пацієнти оплачували однаково, незалежно від того психотерапевт чи психолог їх консультували<sup>1031</sup>.

Правила щодо рівної оплати за рівноцінну роботу, яку виконують чоловіки та жінки, можуть бути застосовані і до ситуацій, коли жінка отримує меншу плату за важливішу роботу, ніж ту, яку виконує чоловік. Зокрема, у справі *Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann (Case 157/86)* працівниці фабрики, які виконували демонтаж, чищення, змащування та переналадження телефонів та іншого обладнання, вимагали визнати дискримінаційною оплату їхньої праці, що була однаковою з оплатою роботи працівників чоловічої статі цього ж роботодавця, які працювали у магазинах і займалися прибиранням, збором та доставкою устаткування та його компонентів. Суд дозволив таке порівняння у контексті ст. 157 ДФЄС, зазначивши, що оскільки принцип рівної оплати за рівноцінну роботу забороняє працівнику однієї статі платити менше, ніж працівнику іншої статі за однакову роботу, то він тому й забороняє нижчу оплату праці за роботу більш високого значення<sup>1032</sup>.

З урахуванням цих роз'яснень Суду ЄС, поняття «оплата праці» у значенні ст. 157 ДФЄС охоплює будь-яку винагороду, у готівковій чи натуральній формі, негайну чи майбутню, за умови, що працівник отримує її, хоча й опосередковано, у контексті свого працевлаштування від роботодавця відповідно до умов трудового договору, чи законодавчих положень, чи з власної ініціативи роботодавця. Отже, воно не складається лише з елементів дозволених виплат, які сукупно чи окремо, можуть називатися оплатою праці, а навпаки розширює сфери застосування ст. 157 ДФЄС, де можна було б ліквідувати неоднакове поводження.

Враховуючи значне розширення поняття «оплата праці», ймовірно зменшиться роль Директиви 2006/54/ЄС у контексті захисту працівників, яких дискримінували за

---

<sup>1031</sup> Judgment of the Court of 11 May 1999. *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v Wiener Gebietskrankenkasse*. Case C-309/97. ECLI:EU:C:1999:241.

<sup>1032</sup> Judgment of the Court of 4 February 1988. *Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann*. Case 157/86. ECLI:EU:C:1988:62.

ознакою статі щодо оплати праці. Тим паче, що Суд ЄС підтвердив пряму вертикальну та горизонтальну дію ст. 157 ДФЄС. На переконання Суду ЄС, правило про застосування принципу рівної оплати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу, що має однакову вартість, у певних випадках є зрозумілим, а відтак, повинне мати пряму дію. Прикладом такого випадку є справа *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Case 43-75)*, у якій було підтверджено пряму дискримінацію за ознакою статі, адже бортпровідниця, яка виконувала однакову з бортпровідниками роботу, отримувала меншу погодинну платню<sup>1033</sup>.

Пряма дія наднаціональних правил щодо рівної оплати за однакову працю для чоловіків та жінок дала підстави останнім вимагати відновлення їхніх прав у разі відсутності відповідних національних положень. Стаття 157 ДФЄС може бути також застосована для усунення прогалін відповідного правового захисту на національному рівні. Окрім того, горизонтальна пряма дія цієї статті дозволяє працівникам звертатися до суду з позовами безпосередньо проти роботодавців, чим розширює сферу оскарження.

Обов'язковість ст. 157 ДФЄС зумовлює її поширення також на колективні договори. Якщо умови останніх будуть дискримінаційними, то вважатимуться такими, що порушують наднаціональні норми, що виключає їхнє застосування. Наприклад, у справі *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg (Case C-33/89)* Суд ЄС встановив, що умова колективного договору, який виводить працівників з неповним робочим днем із переліку працівників, які мають право на виплату вихідної допомоги при звільненні, порушила комунітарне правило щодо рівної оплати за однакову працю для чоловіків та жінок<sup>1034</sup>. У зв'язку з цим соціальні партнери повинні вживати заходи щодо зміни чи

---

<sup>1033</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56.

<sup>1034</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990. *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg*. Case C-33/89. ECLI:EU:C:1990:265.



визнання недійсними положень актів соціального партнерства, які суперечать принципу рівної оплати<sup>1035</sup>.

У підсумку, попри виведення з-під компетенції ЄС питань оплати праці та відсутність будь-яких процесів гармонізації цієї сфери соціальної політики, все ж завдяки судовій практиці вдалося розширити розуміння винагороди за працю у значенні ст. 157 ДФЄС, а сам Суд ЄС зробив вагомий внесок у відстоювання соціальних прав<sup>1036</sup>.

Спеціальні комунітарні вимоги щодо оплати праці ухвалено також щодо відряджених працівників. Директива 2018/957 від 28.06.2018 р. про внесення змін до Директиви 96/71 / ЄС щодо скерування на роботу працівників у межах надання послуг гарантує відрядженим працівникам, однакові правила оплати праці, що і для місцевих працівників приймаючої держави-члена. Тобто відповідно до принципу «рівна оплата за рівну працю на одному робочому місці»<sup>1037</sup>. Щодо відряджених працівників це означає, що їхня оплата праці охоплюватиме всі елементи винагороди, які отримують місцеві працівники відповідно до національних законів, підзаконних актів та колективних договорів, які, як правило, застосовують до всіх подібних підприємств, що розташовані у певному географічному регіоні, або діють у певній сфері чи галузі, а також, які були укладені найбільш представницькими організаціями соціальних партнерів на національному рівні та застосовуються на всій національній території.

Наступний аспект оплати праці, щодо якого ЄС зважився ухвалити спеціальні правила, пов'язаний із гарантуванням виплати заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця. Надані Союзу повноваження діяти в контексті захисту працівників після закінчення трудового

---

<sup>1035</sup> Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. P. 234.

<sup>1036</sup> Wixforth S. and Hochscheidt L. How the European Court of Justice could become the guardian of social rights // Social Europe on 4th November. 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/how-the-european-court-of-justice-could-become-the-guardian-of-social-rights> (accessed 07.06.2020).

<sup>1037</sup> Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 173, 9.7.2018. P. 16-24. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2018.173.01.0016.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2018.173.01.0016.01.ENG) (accessed 04.06.2020).

договору та потреба гарантувати виплату заборгованості по оплаті праці спричинили до ухвалення Директиви 2008/94/ЄС від 22.10.2008 р. про захист працівників у разі неплатоспроможності їхнього роботодавця<sup>1038</sup>.

Для реалізації завдань Директиви держави-члени повинні створити орган (фонд), який би гарантував виплату заборгованої заробітної плати, в тому числі і виплату вихідної допомоги при звільненні.

Правила організації, фінансування та діяльності цих гарантійних фондів мають відповідати таким принципам:

- їхні активи повинні бути незалежними від оборотного капіталу роботодавців та бути недоступними для провадження у справах про неплатоспроможність;
- роботодавці повинні вносити свій вклад у їхнє фінансування, якщо воно повністю не покривається державою;
- зобов'язання фондів не повинні залежати від того, чи сплачені відповідні внески зобов'язаними суб'єктами.

Держави-члени мають право обмежувати відповідальність гарантійних фондів. Найперше, вони можуть встановити ліміти несплаченої заробітної плати, яку можуть вимагати працівники. Така сума повинна бути не меншою за заробітну плату за три місяці упродовж базового піврічного періоду. Якщо ж держава-член встановить 18-місячний базовий період або більше, то ліміт несплаченої заробітної плати, яку можуть вимагати працівники, зменшиться до восьми тижнів заробітної плати. Крім цього, на національному рівні можуть бути закріплені граничні розміри платежів, що їх гарантійний фонд зобов'язується виплатити. Такі граничні розміри не повинні знижуватися до рівня, який би вважався несумісним зі соціальною метою Директиви 2008/94/ЄС.

З метою запобігти зловживанням, що можуть виникнути внаслідок змови між роботодавцем і працівником, для отримання несплаченого заробітку саме

---

<sup>1038</sup> Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // OJ L 283, 28.10.2008. P. 36–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0094> (accessed 10.06.2020).

за рахунок коштів фонду, держави-члени можуть на власний розсуд запроваджувати необхідні заходи. Приміром, відмовити у виплаті чи зменшити її розмір у разі підозри нечесних дій.

Окрім актів обов'язкового характеру, з питань оплати праці діють також правові інструменти м'якого права ЄС. Зокрема, за допомогою рекомендацій Європейської Комісії намагаються упорядкувати схеми оплати праці директорів лістингових компаній. Потреба втрутитись у регулювання оплати праці цієї категорії працівників зумовлена ускладненням структурних елементів їхнього заробітку та водночас надмірною зосередженістю на короткострокових досягненнях, що в деяких випадках призводить до безпідставно завищеної оплати праці, яка не має стосунку до результатів діяльності самого керівника чи його заслуг.

Сьогодні оплата праці директорів лістингових компаній повинна відповідати принципам, які викладені у Рекомендації ЄК 2004/913/ЄС від 14.12.2004 р. щодо створення відповідного режиму оплати праці директорів компаній, що котируються<sup>1039</sup>, Рекомендації ЄК 2005/162/ЄС від 15.02.2005 р. про роль невиконавчих та наглядових директорів лістингових компаній<sup>1040</sup> та Рекомендації 2009/385/ЄС від 30.04.2009 р. щодо режиму оплати праці директорів лістингових компаній<sup>1041</sup>.

Згідно з цими рекомендаціями, структура оплати праці директорів повинна сприяти довгостроковій стійкості компанії та гарантувати, що винагорода ґрунтується на результатах їхньої діяльності. Тому змінні компоненти

---

<sup>1039</sup> Commission Recommendation 2004/913/EC of 14 December 2004 fostering an appropriate regime for the remuneration of directors of listed companies // OJ L 269M, 14.10.2005. P. 143–147. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32004H0913> (accessed 07.06.2020).

<sup>1040</sup> Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (Text with EEA relevance) // OJ L 52, 25.2.2005. P. 51–63. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32005H0162> (accessed 09.06.2020).

<sup>1041</sup> Commission Recommendation of 30 April 2009 complementing Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC as regards the regime for the remuneration of directors of listed companies (Text with EEA relevance) // OJ L 120, 15.5.2009. P. 28–31. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0028:0031:EN:PDF> (accessed 09.06.2020).

---

оплати праці<sup>1042</sup> повинні бути пов'язані зі заздалегідь визначеними та вимірюваними критеріями, враховуючи критерії нефінансового характеру.

Для змінних компонентів оплати праці також повинні бути встановлені граничні розміри. Зокрема, суттєві змінні компоненти оплати праці мають бути відкладені на певний період, наприклад, на три-п'ять років, залежно від умов виконання. Крім того, компанії повинні мати можливість вимагати повернення уже виплачених сум, якщо з'ясується, що такі були виплачені на підставі очевидно спотворених даних.

Важливою також є рекомендація гарантувати, щоб виплати за припинення трудових відносин, так звані «золоті парашути», не були винагородою за провал, а виконували свою основну функцію – захист працівника у разі дострокового розірвання договору. Тому такі повинні обмежуватись у розмірі або у часі. Запропоновано обмежити їхній розмір сумою, яка б не перевищувала сукупний розмір оплати праці директора за два роки без урахування змінних складових. Директор, який звільнений через неналежне виконання своїх обов'язків або ж за власною ініціативою, втрачає право на відповідні виплати. Водночас у разі розірвання трудового договору достроково через зміну стратегії компанії чи внаслідок її реорганізації право на виплати у зв'язку з припиненням повинно зберігатися.

Попри необов'язковість цих положень, держави-члени повинні вжити заходів для того, щоб лістингові компанії, до яких застосовують наведені вище рекомендації, їх враховували. Адже імператив м'якого права у його обов'язковому розгляді уповноваженими органом, який бере його до уваги або відхиляє. Нагадаємо, що у справі *Salvatore Grimaldi v Fonds des maladies professionnelles (Case C-322/88)* Суд ЄС звернув увагу національних судів на потребу враховувати рекомендації інституцій ЄС при вирішенні спорів, які передані їм на розгляд, у разі, якщо ці рекомендації пояснюють національні заходи, впроваджені

---

<sup>1042</sup> Змінні компоненти оплати праці нараховують на основі критеріїв ефективності роботи та охоплюють різні премії.

на виконання обов'язкових положень права ЄС<sup>1043</sup>. Тому роз'яснення Європейської Комісії щодо дій на національному рівні з метою гарантувати чесну оплату праці директорів лістингових компаній та запобігти зловживанням надмірними виплатами безумовно будуть використані адресатами.

Наступним важливим інструментом м'якого права ЄС з питань оплати праці є Хартія ЄС основоположних соціальних прав працівників (1989 р.). У ній, зокрема, задекларовано, що всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді. Для реалізації відповідного правила держави-члени повинні гарантувати працівникам заробітну плату у розмірі, що є достатнім для забезпечення їм гідного рівня життя.

Отже, попри відсутність повноважень, на рівні ЄС окремі аспекти оплати праці є достатньо врегульованими.

#### **4.8. Гарантії трудових прав працівників у разі припинення трудових відносин за законодавством ЄС**

Повноваження Європейського Союзу ухвалювати правові акти щодо захисту працівників у випадку припинення трудових відносин уперше були визначені Угодою про соціальну політику (додаток до Маастрихтського договору (1993 р.). Зокрема, ст. 3 цієї Угоди уповноважувала Раду одноголосно приймати рішення щодо захисту працівників у випадках припинення трудового договору. Амстердамський та Ніццький договори продублювали відповідне положення. Незмінним воно залишилось і в Лісабонському договорі (2009 р.). Отже, сьогодні ст. 153 Договору про функціонування ЄС є правовою основою компетенції ЄС з питань припинення трудових відносин.

Про право кожного працівника на захист у разі необґрунтованого звільнення читаємо також у ст. 30 Хартії основоположних прав ЄС. На думку європейських

---

<sup>1043</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 December 1989. Salvatore Grimaldi v Fonds des maladies professionnelles. Case C-322/88. ECLI:EU:C:1989:646. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0322> (accessed 07.06.2020).

дослідників трудового права, таке формулювання означає, що справедливих та законних причин для припинення трудового договору недостатньо. Для того, щоб звільнення вважалось обґрунтованим, воно повинне відповідати не лише матеріальним вимогам, але й процедурним. Наприклад, гарантії реалізації права бути почутим та консультуватися на індивідуальному чи колективному рівнях є частиною процедур, необхідних для забезпечення належного захисту<sup>1044</sup>. Крім цього, рішення роботодавця про звільнення як законний спосіб реалізації його адміністративно-управлінських повноважень має бути раціональним та не принижувати гідність працівника. Адже успіх на роботі чи прагнення здобути визнання в робочому середовищі є невід'ємною частиною особистої самостійності, фізичного та психічного благополуччя особи. Звільнення ж з роботи позбавляє працівника не тільки основного джерела доходу, але також призводить до втрати здобутого статусу. Тож, необґрунтоване звільнення завдає шкоди безпосередньо особистості працівника<sup>1045</sup>. Відповідні висновки можна зробити з урахуванням ст. 1 Хартії, яка проголошує людську гідність непорушною та зобов'язує її шанувати і захищати. Враховуючи це, можна ствердити, що на наднаціональному рівні закріплено вимогу про гідне ставлення до працівника у випадку припинення трудового договору.

Необґрунтоване розірвання трудового договору нівелює право людини на працю та на вільний вибір професії, яке гарантується ст. 15 Хартії. З огляду на це в ЄС переконані, що захист від безпідставного звільнення повинен охоплювати право на поновлення на роботі чи повторне працевлаштування на подібній роботі, як найбільш відповідний засіб відновлення становища працівника, яке існувало до порушення його права.

---

<sup>1044</sup> Bruun N. Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. P. 66.

<sup>1045</sup> Peers S., Hervey T., Kenner J. and Ward A. (eds.) The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary. Nomos, C.H. Beck, Hart Publishing, 2014. P. 811.

Єдина норма, що безпосередньо надає захист від звільнення, передбачена ст. 33 Хартії. Така стосується лише працівників із сімейними обов'язками.

Попри той факт, що ЄС наділений компетенцією ухвалювати акти з питань припинення трудових відносин, досі спеціального регламенту чи директиви з цього питання немає. Регулювання припинення трудової діяльності є однією з чотирьох сфер соціальної політики, перелічених у ст. 153 (1) ДФЕС, яка не підлягає звичайній законодавчій процедурі. Отже, вимога одногосності при ухваленні рішення щодо розірвання трудового договору, яка доповнена небажанням держав-членів підтримувати ініціативи ЄК про формування відповідного законодавства ЄС, сукупно пояснюють відсутність наднаціонального регулювання у цій сфері. Зрештою сама Європейська Комісія не надто активно напружує законодавчі пропозиції про припинення трудового договору, бо поєднати гнучкість правового регулювання з гарантіями безпеки працівників у питаннях припинення трудових відносин вкрай важко<sup>1046</sup>. Навіть такий важливий інструмент м'якого права ЄС, як Хартія основоположних соціальних прав працівників, не встановлює спеціальних гарантій на випадок розірвання трудового договору. Водночас у ній наголошено, що створення внутрішнього ринку має призвести до поліпшення життєвих та робочих умов працівників у Європейському Союзі, у тому числі і стосовно процедур колективного скорочення чисельності персоналу, та тих, що стосуються банкрутства.

Хоча загальні стандарти захисту працівників у разі звільнення на рівні ЄС так і не було сформовано, щодо деяких аспектів припинення трудових відносин наднаціональне правове регулювання все ж встановлене. Наприклад, у розвиток положень Хартії ЄС про основоположні соціальні права працівників ще у 1975 р було ухвалено Директиву 75/129 про наближення законодавства держав-членів щодо колективних

---

<sup>1046</sup> Peers S., Hervey T., Kenner J. and Ward A. (eds.) *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. Nomos, C.H. Beck, Hart Publishing, 2014. P. 806.

звільнень<sup>1047</sup>. Передумовами для втручання ЄС у цю сферу суспільних відносин були численні закриття та реструктуризація багатьох підприємств унаслідок нафтової кризи 1973 р. Економічні труднощі, які спричинили масові вивільнення, поставили на порядок денний питання узгодження законодавства держав-членів про процедуру та практичні механізми колективних звільнень, щоб забезпечити більший захист працівників у разі вивільнення<sup>1048</sup>.

Згодом у 1998 р. Директива 75/129 була скасована та замінена Директивою 98/59/ЄС<sup>1049</sup> з однойменною назвою.

Тож, на рівні ЄС було визнано, що економічна та соціальна стабільність безпосередньо поєднані з механізмами захисту працівників у випадку колективного звільнення.

Для того, щоб звільнення було кваліфіковане як колективне роботодавець повинен звільнити працівників з однієї або декількох причин, що не пов'язані з особистістю працівника, а кількість звільнених повинна сягати таких порогових значень:

- *протягом 30-денного періоду:*
  - щонайменше 10 працівників установи, у якій зазвичай працює більше 20 і менше 100 працівників або
  - щонайменше 10 % працівників установи, де працює в середньому не менше 100 працівників, але не більше 300 або
  - щонайменше 30 працівників установи, де працює 300 і більше працівників;
- *протягом 90 днів* принаймні 20 працівників, незалежно від загальної кількості працюючих в установі.

---

<sup>1047</sup> Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 48, 22.2.1975. P. 29–30. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31975L0129> (accessed 03.06.2020).

<sup>1048</sup> European Industrial Relations Dictionary. Collective redundancies. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/collective-redundancy> (accessed 09.06.2020).

<sup>1049</sup> Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 225, 12.8.1998. P. 16–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0059> (accessed 06.06.2020).



При цьому індивідуальні звільнення (за умови, що їх принаймні п'ять) можуть бути враховані при обчисленні загальної кількості вивільнених, якщо відповідні розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця не стосувались особистих якостей працівників та відбулись одночасно з колективними звільненнями.

Термін *установа* (*establishment*), який використано у Директиві 98/59/ЄС, зумовив труднощі з його розумінням та відповідно застосуванням<sup>1050</sup>. А саме виникла потреба з'ясувати, чи загалом усіх працівників підприємства чи лише тих, хто зайняті в окремому структурному підрозділі, щодо якого проводиться реструктуризація, треба брати до уваги для обчислення відповідних порогових величин, які дають старт процедурі колективного звільнення. Відповідні запитання були адресовані Суду ЄС, який запропонував широке розуміння поняття «установа». Зокрема, у справах *Rockfon A/S v Specialarbejderforbundet i Danmark* (C-449/93)<sup>1051</sup> та *Athinaiki Chartopoiia AE v L. Panagiotidis and Others* (C-270/05)<sup>1052</sup> Суд ЄС постановив, що установою можна вважати місцеву структурну одиницю, де працівники виконують свої обов'язки, а не лише компанію загалом, під контролем якої відбувається відповідна господарська діяльність у певному регіоні. При цьому неважливо, чи такий структурний підрозділ географічно відокремлений від інших підрозділів та об'єктів підприємства, чи є юридично, економічно, фінансово, адміністративно або технологічно автономним, та чи має власне керівництво, яке може самостійно здійснювати колективні звільнення<sup>1053</sup>. Для цілей Директиви 98/59 установа у межах підприємства повинна володіти певним ступенем постійності та стабільності, для виконання покладених на неї завдань. Зокрема, мати власну робочу силу, технічні засоби та певну організаційну структуру.

---

<sup>1050</sup> Juez Redondo J. The new legal framework of the thresholds of dismissals, following the judgment of the Court of Justice of the European Union, fifth chamber, of 13 may 2015, Case C-392/13. // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal (November 2015). Vol. 4. No. 1-2. P. 47, 52.

<sup>1051</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 7 December 1995. *Rockfon A/S v Specialarbejderforbundet i Danmark*. Case C-449/93. ECLI:EU:C:1995:420.

<sup>1052</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 15 February 2007. *Athinaiki Chartopoiia AE v L. Panagiotidis and Others* Case C-270/05. ECLI:EU:C:2007:101.

<sup>1053</sup> Judgment of the Court (First Chamber) of 15 February 2007. *Athinaiki Chartopoiia AE v L. Panagiotidis and Others* Case C-270/05. ECLI:EU:C:2007:101.

Відтак, у контексті Директиви 98/59/ЄС ототожнювати установу з підприємством чи юридичною особою не можна. Судове тлумачення обмежило, наскільки це можливо, випадки колективних звільнень, які не підпадають під дію Директиви 98/59<sup>1054</sup>, адже запропонувало розуміти поняття «установа» не лише як компанію загалом, але й як структурну одиницю підприємства, працівники якої вивільняються<sup>1055</sup>.

Важливо наголосити, що Директиву 98/59/ЄС застосовують у тих випадках, коли роботодавець вирішує припинити ведення бізнесу загалом чи в певній місцевості, або ж зменшити кількість зайнятих там працівників. Водночас смерть роботодавця, яка стала причиною припинення трудових договорів значної кількості працівників, не означає колективного звільнення у розумінні Директиви 98/59/ЄС. Рішення Суду ЄС у справі *Ovidio Rodríguez Mayor and Others v Succession vacante de Rafael de las Heras Dávila and Sagrario de las Heras Dávila (Case C-323/08)* роз'яснює, що такі звільнення не можна кваліфікувати як «колективне звільнення», оскільки правила Директиви 98/59/ЄС вимагають ініціативи роботодавця провести масове вивільнення та розпочати у зв'язку з цим спеціальну процедуру, обов'язковим елементом якої є попередні консультації з представниками працівників<sup>1056</sup>. Отже, для колективних звільнень роботодавця повинен фактично існувати та вчиняти зі свого боку необхідні дії.

Норми Директиви 98/59/ЄС також не застосовують у разі закінчення строкових трудових договорів, окрім випадків вивільнення працівників до закінчення терміну їхньої дії, а також щодо службовців державних установ або інших органів управління та членів екіпажу морських суден.

---

<sup>1054</sup> Opinion of Advocate General Wahl delivered on 5 February 2015. Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited. Case C-182/13. Andrés Rabal Cañas v Nexea Gestión Documental SA and Fondo de Garantía Salarial. Case C-392/13. Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) and B. Wilson v WW Realisation 1 Ltd and Others. Case C-80/14. ECLI:EU:C:2015:65.

<sup>1055</sup> Juez Redondo J. The new legal framework of the thresholds of dismissals, following the judgment of the Court of Justice of the European Union, fifth chamber, of 13 may 2015, Case C-392/13. // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal (November 2015). Vol. 4. No. 1–2. P. 52.

<sup>1056</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 10 December 2009. Ovidio Rodríguez Mayor and Others v Succession vacante de Rafael de las Heras Dávila and Sagrario de las Heras Dávila. Case C-323/08. ECLI:EU:C:2009:770.

Для цілей Директиви 98/59/ЄС важливо, щоб поняття «вивільнення» мало єдине наднаціональне визначення і не обмежувалося на рівні держав-членів. При цьому, як роз'яснив Суд ЄС, воно повинно охоплювати не лише звільнення через структурні, технологічні чи циклічні причини, але й будь-які розірвання трудових договорів, що не пов'язані з особистістю працівника, проводять не з ініціативи працівників та без їхньої згоди. Припинення трудових договорів без згоди працівників через зовнішні обставини, що не залежать від волі роботодавця, також підпадають під дію Директиви<sup>1057</sup>. Яскравим прикладом, що ілюструє останню ситуацію, є ухвалення рішення суду про припинення діяльності підприємства.

Директива 98/59/ЄС зобов'язує роботодавців, які планують колективні звільнення, консультуватися з представниками працівників на предмет запобігання вивільненню та мінімізації негативних наслідків такого. А саме у межах переговорів мають бути з'ясовані такі питання, як зменшення кількості постраждалих працівників, запровадження альтернативних соціальних заходів, таких як перекваліфікація працівників, які втратили роботу, а також їхнє переведення та ін.

Кого саме вважати представниками працівників, вправі вирішувати держави-члени. Однак певні межі розсуду у визначенні кола уповноважених суб'єктів все ж закріплені. Зокрема, у справі *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Case C-383/92)* Суд ЄС наголосив, що норми національного законодавства щодо обов'язкового консультування лише з профспілками як представниками працівників, звужує зобов'язання роботодавця провести консультації, а відтак порушує Директиву 98/59/ЄС. З урахуванням цього, Великобританії довелося розробити спеціальні механізми представництва для підприємств, де

---

<sup>1057</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 October 2004. *Commission of the European Communities v Portuguese Republic*. Case C-55/02. ECLI:EU:C:2004:605; Judgment of the Court (First Chamber) of 7 September 2006. *Georgios Agorastoudis and Others (C-187/05), Ioannis Pannou and Others (C-188/05), Kostandinos Kotsabougioukis and Others (C-189/05) and Georgios Akritopoulos and Others (C-190/05) v Goodyear Hellas ABEE*. Joined cases C-187/05 to C-190/05. ECLI:EU:C:2006:535.

---

профспілки не функціонували чи працівники у такі не були об'єднані<sup>1058</sup>.

Директива 98/59/ЄС також зобов'язує роботодавця надавати представникам працівників усю необхідну інформацію під час консультацій та, у будь-якому випадку, у письмовій формі повідомляти їх про таке:

- причини та період вивільнення;
- кількість та категорія робітників, які зазвичай працюють;
- кількість працівників, яку заплановано звільнити;
- критерії, які використовують для вибору працівників, які підлягають вивільненню;
- метод для обчислення компенсації, якщо така гарантується.

Після ухвалення Директиви 75/129 чимало роботодавців стверджувало, що їхні можливості надати потрібні для консультацій відомості обмежені, адже відповідальність за масові вивільнення та представлення релевантної інформації покладена на материнські компанії чи великі групи, що їх контролюють. Для усунення цієї прогалини 1992 р. до Директиви 75/129 було внесено зміни і відтоді роботодавці зобов'язані дотримуватись усіх елементів процедури вивільнення незалежно від того чи рішення щодо колективного звільнення було ухвалено роботодавцем або установою, якій він підпорядковується<sup>1059</sup>.

Одним із обов'язкових елементів процедури колективних звільнень, які встановлені на рівні ЄС, є адресована роботодавцю вимога письмово повідомляти компетентні національні органи про будь-які заплановані колективні звільнення. Копію такого повідомлення

---

<sup>1058</sup> Judgment of the Court of 8 June 1994. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Case C-383/92. ECLI:EU:C:1994:234.

<sup>1059</sup> Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 245, 26.8.1992. P. 3–5. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.1992.245.01.0003.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.1992.245.01.0003.01.ENG) (accessed 04.06.2020); Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 10 September 2009. Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and Others v Fujitsu Siemens Computers Oy. Reference for a preliminary ruling: Korkein oikeus – Case C-44/08. ECLI:EU:C:2009:533.

передають представникам працівників для того, щоб останні могли представити цьому ж національному органу власні доводи та аргументи щодо вивільнення.

Процедура колективного звільнення, про планування якого було повідомлено компетентному державному органу влади, може бути розпочата не раніше 30 днів після повідомлення. Держави-члени можуть надати державним органам повноваження скоротити цей період або продовжити його до 60 днів з метою урегулювання спірних аспектів вивільнення.

На випадок порушення роботодавцем обов'язку провести консультації з представниками працівників щодо колективних звільнень, держави-члени повинні закріпити ефективні засоби правового захисту, які мають бути еквівалентними тим, які застосовують у подібних ситуаціях за національним законодавством. Питання оцінювання таких засобів часто стає предметом розгляду Суду ЄС. У справі *Mono Car Styling SA, in liquidation v Dervis Odemis and Others (Case C-12/08)*, наприклад, Суд ЄС підтвердив, що з огляду на колективний характер права на консультації, відповідатимуть Директиві 98/59/ЄС норми національного закону, які дозволяють представникам працівників оскаржувати будь-які порушення процедури вивільнення з боку роботодавця. При цьому обмеження можливостей окремих працівників оскаржити дії роботодавця є допустимими, адже відповідне право як індивідуальне є додатковим засобом захисту<sup>1060</sup>.

У справі *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel (Case C-188/03)* Суд ЄС констатував, що зобов'язання щодо консультування та повідомлення про колективні звільнення виникають до прийняття роботодавцем рішення про вивільнення. Зокрема, Суд наголосив, що ефективність зобов'язання консультуватися з представниками працівників буде порушена, якщо дозволити роботодавцю розривати трудові договори під час цієї процедури або навіть на її початку. Адже значно складніше домогтися

---

<sup>1060</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 16 July 2009. *Mono Car Styling SA, in liquidation v Dervis Odemis and Others* Case C-12/08. ECLI:EU:C:2009:466.

скасування вже ухваленого рішення, аніж завадити ухваленню рішення, що планується<sup>1061</sup>.

Ці судові інтерпретації можуть бути покладені в основу висновку про те, що держави-члени повинні закріпити такі засоби захисту, які зобов'язують роботодавців завершити процедуру консультацій. Ефективними засобами захисту вважатимуться уже згадане право оскаржити бездіяльність роботодавця, або ж закріплення як підстави для визнання вивільнення недійсним, проведення такого без попередніх консультацій із представниками працівників<sup>1062</sup>. А от зобов'язання виплатити грошову компенсацію вивільненим працівникам у разі недотримання вимог щодо консультування не вважається стримуючим засобом, тому назвати таке ефективним засобом захисту не можна<sup>1063</sup>.

Аналіз судової практики та положень Директиви 98/59/ЄС доводить, що на рівні ЄС відбувається лише часткове узгодження правил захисту працівників у разі колективних звільнень. При цьому ЄС не прагне встановити механізм загальної фінансової компенсації у випадку втрати роботи. Основне завдання Директиви 98/59/ЄС полягає у створенні спільного формату, у межах якого представники працівників та роботодавців можуть домовлятися щодо порядку колективних звільнень. Саме тому чимало її положень покликані забезпечити процес консультацій з представниками працівників ще до того, як роботодавець розпочне масові скорочення.

Директива 98/59/ЄС сама по собі не створює і не надає жодних прав, як індивідуальних, так і колективних. Вона встановлює обов'язок держав-членів закріпити низку гарантій процедурного характеру у разі колективних звільнень. Іншими словами, підхід ЄС полягає не в наданні прав тим, хто постраждав від колективних звільнень, а в покладенні зобов'язань на роботодавців, які вирішили такі

---

<sup>1061</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 27 January 2005. *Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel*. Case C-188/03. ECLI:EU:C:2005:59.

<sup>1062</sup> Davies Anne C. L. *EU Labour Law*. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. P. 225.

<sup>1063</sup> Judgment of the Court of 8 June 1994. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. Case C-383/92. ECLI:EU:C:1994:234.

звільнення провести. Тож, метою Директиви не є запобігання колективним звільненням, а швидше навпаки допомогти працівникам прийняти ці зміни та адаптуватися до нових умов, шляхом проведення попередніх консультацій із роботодавцем. А запропоновані на вибір порогові величини для кваліфікації колективного звільнення радше доводять, аніж спростовують її орієнтацію на масштабні втрати робочих місць. Саме ж наближення законодавства держав-членів про колективні звільнення у контексті посилення захисту працівників обумовлюється потребою ліквідувати відмінності, що існують між відповідними національними нормами, адже такі прямо впливають на функціонування внутрішнього ринку.

Наступним правовим актом ЄС, який доцільно розглянути у контексті припинення трудових відносин, є Директива 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу<sup>1064</sup>. Це вже третя директива з цього питання. Перша була ухвалена ще у 1977 р.<sup>1065</sup> та переглянута майже 20 років потому у 1998 р.<sup>1066</sup>. Однак зміст усіх трьох актів є більш-менш однаковий, що дає змогу використовувати судову практику, якої за останні 40 років накопичилося чимало, для ефективного застосування положень останньої версії Директиви 2001 р.<sup>1067</sup>.

---

<sup>1064</sup> Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // OJ L 82, 22.3.2001. P. 16–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023> (accessed 04.06.2020).

<sup>1065</sup> Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses // OJ L 61, 5.3.1977. P. 26–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187> (accessed 10.06.2020).

<sup>1066</sup> Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses // OJ L 201, 17.7.1998. P. 88–92. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31998L0050> (accessed 05.06.2020).

<sup>1067</sup> Rainone S. Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive // *European Labour Law Journal*. 2018. 9 (3). P. 299–325. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518801609> (accessed 05.06.2020).

---

Директиву 2001/23/ЄС застосовують до підприємств усіх форм власності, в тому числі до державних, у разі зміни роботодавця, зокрема, шляхом передання контролю над підприємством чи бізнесом (наприклад, реорганізації, зміни власника). Суб'єктами передачі є відчужувач (transferor) та набувач (transferee). Згідно з Директивою, відчужувачем є фізична чи юридична особа, яка перестає бути роботодавцем для працівників після передачі підприємства, бізнесових структур або частин підприємства чи бізнесових структур. А набувачем є фізична чи юридична особа, яка стає новим роботодавцем.

Втручання ЄС у цю сферу суспільних відносин відбулося з метою захисту прав працівників у разі зміни власності підприємства-роботодавця. Для цього відповідним працівникам було надано право перейти на роботу до нового власника зі збереженням існуючих умов праці, у тому числі тих, які встановлені внаслідок колективно-договірного регулювання. Отже, на відміну від Директиви 98/59/ЄС про наближення законів держав-членів щодо колективних звільнень, що акцентує увагу винятково на процедурних аспектах вивільнення, Директива 2001/23/ЄС надає істотні права працівникам у разі зміни їхнього роботодавця через процедуру передачі. По-перше, у разі передачі підприємства або бізнесу (або його частини) трудові відносини працівників, які працюють у передаваному суб'єкті господарювання, автоматично переймає на себе набувач. Умови колективного договору, які зобов'язують відчужувача, аналогічно продовжують застосовувати після передачі, до закінчення терміну дії такого колективного договору або набуття чинності чи застосування іншого колективного договору.

Якщо ж колективний договір був укладений після передачі підприємства, а новий власник не мав можливості брати участь у переговорному процесі, то останній не вважатиметься зобов'язаним за таким колективним договором. Зокрема, за матеріалами справи *Mark Alemon-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd.* (Case C-426/11) набувач відмовився виконувати умови колективного договору, який був укладений у червні 2004 р. та мав діяти



з 01.04.2004 р., адже вважав, що до передачі підприємства, яка відбулась у травні 2004 р., відповідні зобов'язання не існували, тому і не могли бути передані. Суд ЄС погодився з таким обґрунтуванням та заперечив можливість застосування до набувача положень колективного договору, який був підписаний після передачі та за згодою сторін мав зворотню дію у часі<sup>1068</sup>. По-друге, Директива встановлює заборону як відчужувачу, так і набувачу звільняти працівників з причини передачі підприємства. Сама по собі зміна власника підприємства не може бути підставою для припинення трудових відносин.

З метою уникнення відповідальності за наступні звільнення та запобігання переходу зобов'язань за раніше укладеними трудовими договорами, новий роботодавець може клопотати перед старим власником про звільнення значної частини працівників напередодні передачі. Однак Суд ЄС констатував, що норми Директиви 2001/23/ЄС можуть бути застосовні і до таких ситуацій, тобто якщо звільнення відбулися до дати переходу<sup>1069</sup>. Лише звільнення, які обґрунтовуються економічними, структурними, технологічними чи організаційними причинами, вважатимуть законними. Так само не порушуватимуть положення Директиви 2001/23/ЄС випадки розірвання трудового договору за взаємною згодою його сторін, за ініціативою працівника чи закінчення строкового трудового договору, у разі застосування дисциплінарних стягнень чи через професійну непридатність працівника, а також колективні звільнення чи скорочення штату та чисельності працівників. Однак якщо ці підстави припинення трудового договору маскують намір передавача запобігти передачі трудових прав та обов'язків, то такі звільнення треба вважати незаконними<sup>1070</sup>.

---

<sup>1068</sup> Judgment of the Court (Third Chamber), 18 July 2013. Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd. Case C-426/11. ECLI:EU:C:2013:521.

<sup>1069</sup> European Industrial relations dictionary. The transfer of an undertaking. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/transfer-of-an-undertaking> (accessed 07.06.2020).

<sup>1070</sup> Martins D. C. Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling1 // European Labour Law Journal. 2018. 9(1). P. 30. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518757543> (accessed 02.06.2020).

---

Якщо трудовий договір або трудові відносини припиняються через те, що передача зумовила істотну зміну умов праці у бік погіршення становища працівника, то набувач як роботодавець буде визнаний відповідальним за таке завершення трудового договору або трудових відносин.

Отже, правила Директиви 2001/23/ЄС застосовують до усіх випадків законної передачі. Тобто, переходу прав на суб'єкт господарювання до іншої особи з одночасним збереженням ідентичності суб'єкта, що передається. Підтвердити збереження ідентичності підприємства може той факт, що його діяльність фактично продовжується чи відновлюється. А з'ясувати це можна за наслідками комплексного аналізу відповідної господарської операції. Зокрема, треба перевірити, чи змінився тип підприємства або бізнесу; чи передавались його матеріальні активи, такі як нерухоме та рухоме майно; чи змінилася вартість нематеріальних активів на момент передачі; чи було збережено переважну більшість працівників у результаті передачі; чи були переведені клієнти; наскільки подібними є види діяльності, що здійснюються до і після передачі; період, на який діяльність припинялася<sup>1071</sup>.

Усі ці обставини є лише окремими чинниками загального оцінювання, тому не можуть розглядатись ізольовано, а значущість кожного з них буде різною для неоднакових сфер економічної діяльності. Наприклад, якщо для виконання необхідних завдань вимагається велика кількість фізичних зусиль, то важливо переводити більшість працівників. А у разі орієнтування діяльності на активах підприємства для передачі вирішальне значення матиме перехід матеріальних та оперативних ресурсів<sup>1072</sup>.

Судова інтерпретація терміна «законна передача підприємства» засвідчує, що така може відбутись у разі зміни фізичної чи юридичної особи, яка відповідальна за ведення бізнесу та яка фактично бере на себе обов'язки

---

<sup>1071</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV. Case 24/85. ECLI:EU:C:1986:127.

<sup>1072</sup> Rainone S. Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive // European Labour Law Journal. 2018. 9 (3). P. 299–325. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518801609> (accessed 05.06.2020).

попереднього роботодавця, незалежно від того, чи передано право власності на підприємство<sup>1073</sup>. Під дію цієї Директиви також підпадає передача підприємств між компаніями однієї групи за умови, що такі компанії мають окремі трудові відносини зі своїми працівниками. Не перешкоджає застосуванню її положень той факт, що між працівниками та передавачем не було укладено трудових договорів. У справі *Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest (Case C-242/09)*, наприклад, Суд ЄС застосував Директиву 2001/23/ЄС у випадку, коли працівники були найняті однією компанією, фактично працювали в іншій компанії цієї ж групи, а потім були передані фактичним роботодавцем третьому суб'єкту господарювання<sup>1074</sup>.

Уникнути зобов'язань, які виникають у разі передачі підприємства, не вдається також у ситуації, де замовник, який уклав договір надання послуг, змінює підрядника та передає новому виконавцю значні матеріальні активи, що раніше використовувалися першим підрядником, навіть якщо новий підрядник не бажає працевлаштовувати працівників першого підрядника<sup>1075</sup>.

Наявність договірних відносин між відчужувачем та набувачем щодо відповідної передачі не вважається необхідною умовою застосування Директиви 2001/23/ЄС<sup>1076</sup>. Передача може відбутися навіть на основі мовчазної згоди між відчужувачем та набувачем<sup>1077</sup>. Або ж відбутись унаслідок передачі певних об'єктів у концесію<sup>1078</sup>.

Водночас Директива 2001/23/ЄС не застосовується до випадків зміни власників підприємства через процедуру купівлі-продажу акцій. Відповідні операції не охоплює

---

<sup>1073</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 17 December 1987. *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro*. Case 287/86. ECLI:EU:C:1987:573.

<sup>1074</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. *Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest*. Case C-242/09. ECLI:EU:C:2010:625.

<sup>1075</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 November 2003. *Carlito Abler and Others v Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH*. Case C-340/01. ECLI:EU:C:2003:629.

<sup>1076</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 24 January 2002. *Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others*. Case C-51/00. ECLI:EU:C:2002:48.

<sup>1077</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 13 September 2007. *Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS)*. Case C-458/05. ECLI:EU:C:2007:512.

<sup>1078</sup> Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 14 September 2000. *Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom Italia SpA*. Case C-343/98. ECLI:EU:C:2000:441.

---

концепція «передачі іншому роботодавцю», адже у цих ситуаціях роботодавець як юридична особа не змінюється.

Директива 2001/23/ЄС закріпила обов'язок роботодавця інформувати працівників про плани передачі підприємства. Як відчужувач, так і набувач зобов'язані повідомити представників працівників, а у разі їх відсутності самих працівників, про дату та причини передачі підприємства чи бізнесу, юридичні, економічні і соціальні наслідки передачі, будь-які заходи, передбачені щодо самих працівників. Вони також повинні проконсультуватися з представниками своїх працівників щодо заходів, які планують запровадити.

Вагомою гарантією є вимога щодо забезпечення права працівників на їх представництво. Якщо підприємство чи бізнес після передачі зберігають свою автономію, то зберігаються статус та функції представників працівників. Цього не відбувається, якщо працівники переобрали представників або створили новий представницький орган. Якщо автономія підприємства не збереглася, то держава повинна встановити механізм представництва працівників тими особами, які їх представляли до передачі підприємства на період, необхідний для переобрання нових представників працівників<sup>1079</sup>.

Хоча Директива 2001/23/ЄС не спрямована на запобігання змінам власників підприємств, все ж вона встановлює певні обмеження для роботодавців. Зокрема, виконуючи захисну функцію, що є характерною для правових інструментів трудового права, шляхом надання істотних прав працівникам, ця Директива певною мірою обмежує реалізацію свободи договору<sup>1080</sup>. Крім цього, вона закріплює імперативні вимоги державам-членам

---

<sup>1079</sup> Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля». Біліц інтерв'ю з Директивою Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/287/files/directive2001-23.pdf> (дата звернення 09.06.2020)

<sup>1080</sup> Santoro-Passarelli G. The Transfer of Undertakings: Striking a Balance Between Individual Workers' Rights and Business Needs// *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.* 2007. Vol. 23/3. P. 311–334; Martins D. C. Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling1 // *European Labour Law Journal.* 2018. 9(1). P. 24–49. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518757543> (accessed 02.06.2020).

гарантувати захист прав працівників у разі передачі підприємства шляхом автоматичного переведення трудових відносин до нового власника. Це означає, що зміни умов праці через перехід підприємства не допускаються, а для збереження існуючих умов праці не потрібно укладати додаткових договорів чи виконувати інші умови. Неповідомлення старим роботодавцем свого правонаступника про будь-які права та обов'язки не впливають на їх перехід та можливість претензій працівників до правонаступника щодо захисту таких прав. А переданим працівникам або їх представникам не дозволено відмовлятися або змінювати права, які надає їм Директива 2001/23/ЄС.

Наступним правовим актом ЄС, що регулює окремі аспекти припинення трудових відносин, є Директива 2008/94/ЄС від 22.10.2008 р. про захист працівників у разі неплатоспроможності їхнього роботодавця<sup>1081</sup>. Як і попередні директиви, вона має на меті полегшити наслідки для працівників у разі настання такої неминучої події, як банкрутство роботодавця. При цьому, на відміну від інших двох директив, розглянутих вище, вона не вимагає від держав-членів встановлювати жодних обов'язків для роботодавців та загалом стосується захисту працівників, а не процедур інформування чи консультування. Так, згідно з ч. 1 ст. 3 Директиви 2008/94/ЄС держави-члени ЄС повинні розробити та запровадити заходи, спрямовані на погашення заборгованої заробітної плати працівників, у тому числі вихідної допомоги, якщо це передбачено національним законодавством, у зв'язку з припиненням трудових відносин через неплатоспроможність роботодавця. Зокрема, Директива 2008/94/ЄС вимагає від кожної держави-члена створити спеціальний гарантійний фонд для погашення заборгованості із заробітної плати.

Ці гарантійні фонди функціонують, як правило, на принципах фінансової та адміністративної самостійності,

---

<sup>1081</sup> Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // OJ L 283, 28.10.2008. P. 36–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0094> (accessed 10.06.2020).

некомерційного характеру системи гарантування та її обов'язковості<sup>1082</sup>. А їхні активи повинні бути незалежними від оборотного капіталу роботодавців та недоступними для звернення на них стягнень у справах про банкрутство.

Для цілей Директиви 2008/94/ЄС роботодавець вважатиметься неплатоспроможним, коли щодо нього висунуто вимогу про початок колективного провадження на підставі його неспроможності, відповідно до передбачених національним законодавством правил, які включають повну або часткову реалізацію майна роботодавця, призначення ліквідатора або особи, що виконуватиме схожі функції; та коли компетентні державні органи приймуть рішення щодо початку процедури банкрутства, або повністю припинять діяльність роботодавця у разі недостатності його майна для задоволення вимог кредиторів без відкриття відповідної процедури.

Такі поняття, як «роботодавець», «працівник» та «оплата праці» у контексті Директиви 2008/94/ЄС держави-члени визначають самостійно. Щоправда вони не можуть вилучати зі сфери її дії працівників, які виконують роботу на умовах неповного робочого дня, чи уклали строковий трудовий договір, рівно ж як і тих, хто працевлаштований агенціями тимчасового найму. Лише надомники, які працюють на роботодавців-фізичних осіб, та члени риболовецьких суден, що є пайовиками, можуть бути виведені з-під дії її положень.

Також не дозволено встановлювати спеціальні кваліфікаційні періоди, які працівники зобов'язані відпрацювати перш ніж отримати можливість звернутися із заявою про виплату заборгованої заробітної плати у разі банкрутства роботодавця. Отже, тривалість трудового стажу та вид трудового договору не впливають на права працівників, які визначені у Директиві 2008/94/ЄС.

Водночас держави-члени мають право обмежувати відповідальність гарантійних фондів. Наприклад, дозволено

---

<sup>1082</sup> Муравйов В. І., Смирнова К. В., Вяляцько І. В. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_roboc'hogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_roboc'hogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55) (дата звернення 08.06.2020).

запровадити ліміти на суми несплаченої заробітної плати, яку можуть вимагати працівники. Такі не повинні бути меншими за розмір оплати праці за три місяці. При цьому держави-члени вправі вирішувати чи використовувати додатково обліковий період, щоб вирівняти будь-які коливання заробітної плати в часі. У разі обмеження заробітної плати, виплату якої може вимагати працівник, трьома місяцями, такий обліковий період повинен становити не менше шести місяців. Або восьми тижнів у межах облікового періоду не менше вісімнадцяти місяців.

Окрім цього, держави-члени уповноважені визначати граничні розміри платежів, які виконують за рахунок гарантійних фондів. Такі не повинні бути нижчими рівня, який є сумісним зі соціальною метою Директиви 2008/94/ЄС.

Одним із найбільш хвилюючих наслідків неплатоспроможності є питання збереження корпоративних та професійних пенсійних фондів роботодавця, які також можуть збанкрутувати. Особливої гостроти це питання набуває для колишніх працівників роботодавця-банкрота, або тих працівників, що вже отримують відповідні корпоративні пенсійні виплати, адже вони фактично позбавляються можливості стати учасниками інших пенсійних систем та збільшити накопичені внески за іншими схемами. Враховуючи це, у ст. 8 Директиви 2008/94/ЄС було закріплено вимогу запровадити на національному рівні механізми захисту корпоративних та професійних пенсійних схем, що не належать до державного пенсійного забезпечення. У справі *Carol Marilyn Robins and Others v Secretary of State for Work and Pensions (Case C-278/05)* Суд ЄС уточнив, що у разі банкрутства роботодавця додаткові пенсійні системи (корпоративні чи професійні) не обов'язково повинні фінансуватися державами-членами самостійно та ще й у повному обсязі. Однак неприйнятно, щоб люди отримували менше половини очікуваної виплати. На переконання Суду, той факт, що ні ст. 8, ні будь-яка інша норма зазначеної Директиви не містять формулювань, які дозволяють з точністю встановити мінімальний рівень необхідних виплат, не

означає, що національна система захисту, що здатна в певних ситуаціях зумовити виплати менше половини належної працівнику суми, може вважатися такою, що підпадає під визначення слова «захист», яке використано у ст. 8 Директиви 2008/94/ЄС<sup>1083</sup>.

Окрім цього, Директива 2008/94/ЄС закріплює правила виплати заборгованої заробітної плати у разі, якщо неплатоспроможний роботодавець працює у більше ніж одній державі-члені ЄС. У таких ситуаціях зобов'язання погасити вимоги працівників покладено на гарантійний фонд у тій державі, де працівники зазвичай працювали. Встановлюючи таке «звичне» місце роботи, необхідно орієнтуватися на місце, де або з якого працівник головню виконує істотну частину своїх трудових обов'язків стосовно свого роботодавця. При цьому для визначення держави, з якою професійна діяльність має найбільший зв'язок, до уваги беруть усі обставини конкретної справи<sup>1084</sup>. Наприклад, у справі *G. Everson and T.J. Barrass v Secretary of State for Trade and Industry and Bell Lines Ltd (Case C-198/98)* було підтверджено право працівника вимагати виплати заборгованої заробітної плати у гарантійного фонду, що діє на території держави-члена, за правилами якої працівники і були працевлаштовані<sup>1085</sup>. Вимога про погашення заборгованості по оплаті праці може бути адресована гарантійному фонду у країні, де роботодавець заснований, а не де фактично працівник виконує свої трудові обов'язки, у разі відкриття провадження про банкрутство саме у країні заснування компанії та за умови, що роботодавець не був офіційно зареєстрованим у країні виконання роботи, а відтак, не сплачував внески до відповідного гарантійного фонду<sup>1086</sup>.

---

<sup>1083</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 25 January 2007. *Carol Marilyn Robins and Others v Secretary of State for Work and Pensions*. Case C-278/05. ECLI:EU:C:2007:56.

<sup>1084</sup> Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 September 2017. *Sandra Nogueira and Others v Crewlink Ireland Ltd and Miguel José Moreno Osacar v Ryanair Designated Activity Company*. Joined Cases C-168/16 and C-169/16. ECLI:EU:C:2017:688.

<sup>1085</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 16 December 1999. *G. Everson and T.J. Barrass v Secretary of State for Trade and Industry and Bell Lines Ltd*. Case C-198/98. ECLI:EU:C:1999:617.

<sup>1086</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 September 1997. *Danmarks Aktive Handelsrejsende, acting on behalf of Carina Mosbæk v Lønmodtagernes Garantifond*. Case C-117/96. ECLI:EU:C:1997:415.



Додаткову гарантію щодо припинення трудових відносин закріплено у Директиві 97/81 від 15.12.1997 р. про Рамкову угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC<sup>1087</sup>. Зокрема, відмова працівника від переведення з повної зайнятості на неповну чи навпаки не може бути підставою для розірвання трудового договору. Однак звільнення з інших підстав відповідно до національного законодавства можливе.

Заборону на звільнення працівників зі сімейними обов'язками закріплює Директива 2019/1158 про баланс роботи та життя батьків і піклувальників та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС<sup>1088</sup>. Згідно з нею держави-члени повинні вжити необхідних заходів, щоб заборонити звільнення та будь-які підготовчі дії для звільнення у зв'язку зі зверненням працівника про надання відпустки у зв'язку з батьківством, через перебування у такій відпустці чи внаслідок реалізації права на гнучкі умови праці. Якщо працівники відповідної категорії мають сумніви щодо причин їхнього звільнення, то вони вправі вимагати від роботодавця надати належно обґрунтовані причини розірвання трудового договору.

Вимога про заборону звільнення вагітних працівниць, тих, які нещодавно народили, та годуючих грудьми працівниць закріплена Директивою 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 р.<sup>1089</sup>. Відповідний захист діє від початку вагітності та до завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Якщо ж упродовж цього терміну звільнення все ж відбулося, то роботодавець повинен письмово

---

<sup>1087</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

<sup>1088</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1 // OJ L 188, 12.7.2019. P. 79–93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (accessed 07.06.2020).

<sup>1089</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992. P. 1–7. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (accessed 07.06.2020).

обґрунтувати його причини. Останні не повинні стосуватися стану жінки та мають бути дозволені національним законодавством. Звільнення цієї категорії працівниць упродовж захисного періоду вважається автоматично необґрунтованим та не потребує перегляду мотивів розірвання трудового договору чи застосування наднаціональних положень про гендерну рівність. Такий підхід європейського законодавця зумовлений потребою гарантувати право працівників, які підпадають під дію Директиви 92/85/ЄЕС, на охорону їхнього здоров'я та безпеку<sup>1090</sup>.

Водночас дозволено звільнення відповідних працівниць у межах процедури колективного вивільнення. При цьому роботодавець не повинен надавати відповідній працівниці пояснення причин її звільнення інакших ніж ті, якими він обґрунтовує колективне звільнення. Однак все ж додатково треба повідомити об'єктивні критерії, які були використані для визначення працівників, яких скорочують<sup>1091</sup>.

Суд ЄС доклав чималих зусиль у своїх численних рішеннях для удосконалення захисту вагітних працівниць від звільнення. Наприклад, у справі *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*. (Case C-460/06)<sup>1092</sup> він захистив працівницю від звільнення після закінчення захисного періоду. А саме Суд встановив, що намір роботодавця звільнити працівника було ухвалено ще в період її вагітності, що доводить вжиття підготовчих дій для розірвання трудового договору. У зв'язку з цим, Суд наголосив, що рішення про звільнення з посади на підставі вагітності та/або народження дитини суперечить принципу гендерної рівності незалежно від моменту повідомлення про таке рішення. Зокрема, навіть якщо його повідомляють після закінчення строку захисту, встановленого ст. 10 Директиви 92/85/ЄЕС. Захист, який надає ця норма, виключає як прийняття рішення про звільнення, так і етапи

---

<sup>1090</sup> Peers S., Hervey T., Kenner J. and Ward A. (eds.) *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. Nomos, C.H. Beck, Hart Publishing, 2014. P. 809.

<sup>1091</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 February 2018. *Jessica Porrás Guisado v Bankia SA and Others*. Case C-103/16. ECLI:EU:C:2018:99.

<sup>1092</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 October 2007. *Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*. Case C-460/06. ECLI:EU:C:2007:601.

підготовки до звільнення, такі як пошук постійної заміни працівниці, яку мають намір звільнити з причини вагітності та/або народження дитини.

В іншій справі *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (Case C-506/06)* Суд ЄС захистив від звільнення працівницю, яка намагалася завагітніти шляхом запліднення *in vitro*. На переконання Суду, жінка, яка проходить процедуру екстракорпорального запліднення та перебуває на підготовчому етапі перед імплантацією запліднених яйцеклітин у її організм хоч і не може бути захищена за Директивою 92/85/ЄЕС, однак її звільнення у цей період вважатиметься дискримінаційним, оскільки обумовлено тим фактом, що жінка проходить відповідне лікування, якщо роботодавець не доведе протилежне<sup>1093</sup>.

Заборона прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі у разі звільнення встановлена Директивою 2006/54/ЄС від 05.07.2006 р., що забезпечує застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості<sup>1094</sup>. Обов'язкового застосування принципу рівності при розірванні трудового договору вимагають Директива 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р., що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження<sup>1095</sup>, Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності<sup>1096</sup>

---

<sup>1093</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 26 February 2008. *Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG.*, Case C-506/06. ECLI:EU:C:2008:119.

<sup>1094</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // OJ L 204, 26.7.2006. P. 23–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (accessed 03.06.2020).

<sup>1095</sup> Директива 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65) (дата звернення 06.06.2020).

<sup>1096</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 2.12.2000. P. 16–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078> (accessed 07.06.2020).

---

та Регламент 492/2011 від 05.04.2011 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства<sup>1097</sup>.

Антидискримінаційні правила цих правових актів ЄС не раз були предметом розгляду Суду ЄС. Тож, окремі аспекти припинення трудових відносин було з'ясовано під час судового розгляду справ про захист дискримінованих осіб. Наприклад, Суд ЄС підтвердив право роботодавця звільнити працівницю за порушення заборони носити мусульманський хіджаб на робочому місці. Умовою законності такого звільнення є встановлення локальних правил на підприємстві, що забороняють носіння видимих атрибутів, що демонструють політичні, релігійні або філософські погляди, та вимагають від усіх працівників, які контактують з клієнтами, одягатися «нейтрально»<sup>1098</sup>. Якщо ж у компанії немає заборони на носіння релігійних атрибутів, то потурання клієнтам, які не бажають, аби їх обслуговували працівники в хіджабах, вважатиметься дискримінацією за релігійною ознакою<sup>1099</sup>.

Окрім цього, у справі *IR v JQ (Case C-68/17)* Суд ЄС зазначив, що звільнення католицького лікаря з керівної посади у католицькій лікарні через його повторне одруження після розлучення може становити дискримінацію за релігійною ознакою, якщо обов'язок працівника діяти добросовісно та з лояльністю до релігійних канонів не становить справжню, законну та обґрунтовану професійну вимогу для зайняття відповідної посади. Суд висловив сумніви у можливості кваліфікувати вимогу, адресовану керівному працівнику структурного підрозділу медичного закладу, діяти згідно з церковними канонами як професійну вимогу, оскільки підтримка священного та нерозривного характеру релігійного шлюбу, мабуть, все ж не є необхідною для надання медичної консультації, допомоги в умовах стаціонару та управління

---

<sup>1097</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

<sup>1098</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*. Case C-157/15. ECLI:EU:C:2017:203.

<sup>1099</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA*. Case C-188/15. ECLI:EU:C:2017:204.

відділенням внутрішньої медицини, що і становили основну трудову діяльність звільненого медика. Цей висновок підтверджується також тим, що працівники-католики на керівних посадах повинні були дотримуватися інших стандартів добросовісності та лояльності, ніж ті, яких вимагали від керівних працівників іншої віри чи невіруючих. Тому, відповідно до рекомендацій Суду ЄС, під час розгляду справ такої категорії, національний суд повинен переконатися, що релігійні переконання та зобов'язання дотримуватися релігійних постулатів є справжньою, законною та виправданою професійною вимогою відповідної трудової діяльності або контексту, в якому вона здійснюється<sup>1100</sup>.

У справі *Sonia Chacon Navas v Eurest Colectividades (Case C-13/05)* Суд розмежував поняття «інвалідність» та «хвороба» у контексті гарантій, які надають працівникам при звільненні<sup>1101</sup>. А саме було констатовано, що звільнення працівника через тривалу хворобу, а не внаслідок його інвалідності, не є проявом дискримінації. Систематична відсутність працівника на роботі через хворобу, що пов'язана з інвалідністю, може бути законною підставою для розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, якщо тільки метою законодавчих положень, які дозволяють відповідне припинення трудових відносин, є боротьба з прогулами<sup>1102</sup>.

Законодавство ЄС не встановлює заборону дискримінації за ознакою ожиріння у сфері найманої праці, однак звільнення працівника через його надмірну вагу може бути визнано дискримінаційним. Відповідно до рішення Суду ЄС у справі *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL) (Case C-354/13)* ожиріння може прирівнюватися до інвалідності особи у розумінні Директиви 2000/78/ЄС, у разі якщо воно спричиняє обмеження для особи через довготривалі фізичні, психічні або психологічні порушення, які сукупно з іншими перешкодами можуть завадити зацікавленому працівнику

---

<sup>1100</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 September 2018. IR v JQ. Case C-68/17. ECLI:EU:C:2018:696.

<sup>1101</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Case C-13/05. ECLI:EU:C:2006:456.

<sup>1102</sup> Judgment of the Court (Third Chamber) of 18 January 2018. Carlos Enrique Ruiz Conejero v Ferroservicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal. Case C-270/16. ECLI:EU:C:2018:17.

---

повно та ефективно брати участь у трудовій діяльності нарівні з іншими працівниками. Тому хоч надмірна вага сама по собі не є інвалідністю, у разі якщо вона призводить до довгострокової нездатності працівника виконувати роботу, правило про захист інвалідів все ж треба застосовувати<sup>1103</sup>.

Станом на сьогодні ще триває розгляд справи *QH v Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (Case C-762/18)* за запитом на попереднє рішення щодо визнання національного правила таким, що не відповідає Директиві 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу, за яким незаконно звільнений працівник після його поновлення на роботі за рішенням суду не має права на оплачувану щорічну відпустку за час вимушеного прогулу<sup>1104</sup>. На думку генерального адвоката у цій справі, відповідь на поставлене питання має бути ствердною<sup>1105</sup>, однак лише після остаточного ухвалення судового рішення можна буде зазначити, що Суд ЄС підтримує цей висновок.

Підсумовуючи, треба зазначити, що досі на рівні Європейського Союзу загальних наднаціональних стандартів захисту від необґрунтованого звільнення не розроблено. Лише окремі аспекти припинення трудових відносин знайшли своє вирішення у межах захисту від дискримінації, у контексті регулювання особливостей трудових відносин окремих категорій працівників, а також у межах процедур реструктуризації підприємств. Відтак, сьогодні серед пріоритетних напрямів гармонізації національних положень Європейська Комісія виділяє встановлення максимальних часових вимог до випробувального або кваліфікаційного періодів, оновлення економічних причин звільнення, зменшення прямих витрат роботодавця на звільнення та модернізацію правових наслідків незаконного звільнення<sup>1106</sup>.

---

<sup>1103</sup> Judgment of the Court (Fourth Chamber), 18 December 2014. *Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL)*. Case C-354/13. ECLI:EU:C:2014:2463.

<sup>1104</sup> Case C-762/18: Request for a preliminary ruling from the *Rayonen sad Haskovo (Bulgaria)* lodged on 4 December 2018 — *QH v Varhoven kasatsionen sad of the Republic of Bulgaria* OJ C 54, 11.2.2019, p. 12–13.

<sup>1105</sup> Opinion of Advocate General Hogan delivered on 29 January 2020. ECLI:EU:C:2020:49.

<sup>1106</sup> Kovács E. Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: An Evaluation of Recent Developments // *European Labour Law Journal*. 2016. 7(3). P. 368–386. URL: <https://doi.org/10.1177/201395251600700304> (accessed 03.06.2020).

---

#### **4.9. Професійна безпека та охорона здоров'я працівників у ЄС**

Охорона здоров'я та безпека на робочому місці належать до найбільш пріоритетних сфер правового регулювання у Європейському Союзі. Процес правового забезпечення здорових та безпечних умов праці, що розпочався ще у 1980-х рр., триває і сьогодні як важлива складова соціальної політики ЄС. Зокрема, такий важливий правовий акт ЄС, як Європейська опора соціальних прав наголошує, що працівники мають право на високий рівень захисту свого здоров'я та безпеку на виробництві, а також право на робоче середовище, яке адаптоване до їхніх професійних потреб та яке дозволяє їм подовжити присутність на ринку праці. Про право кожного працівника на здорові, безпечні та гідні умови праці читаємо у ст. 31 Хартії основоположних прав ЄС.

Сьогодні правовою основою ухвалення актів з питань охорони здоров'я та професійної безпеки є ст. 153 та 114 Договору про функціонування Європейського Союзу. Зокрема, відповідно до ст. 153 реалізуються заходи безперервної гармонізації, які сприяють покращенню умов праці шляхом встановлення мінімальних стандартів з охорони праці. А у контексті ст. 114 ухвалюють правила, що закріплюють істотні вимоги стосовно безпеки продукції, яку виводять на ринок. Останні правила стосуються спеціальної сертифікації машин, приладів, устаткування чи їхніх компонентів, які призначені забезпечити робоче місце, а також тих, які лише заплановані для введення на ринок ЄС з метою наступної експлуатації. Фактично вони є складовою частиною системи стандартів проектування і виробництва продукції<sup>1107</sup>.

Розпочатий ще у 1980-х рр. нормотворчий процес у сфері охорони здоров'я та професійної безпеки призвів до ухвалення значної кількості правових актів вторинного

---

<sup>1107</sup> Директиви ЄС та реформування законодавства України з БПІ і трудових відносин Біда книга. Січень 2019. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. С. 17–18. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_689356.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf) (дата звернення 01.06.2020)

законодавства ЄС. Ключовим серед них є Рамкова Директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про впровадження заходів зі заохочення вдосконалень у сфері безпеки й охорони здоров'я працівників під час роботи<sup>1108</sup>.

Директива 89/391/ЄЕС встановлює основні принципи сприяння покращенню охорони здоров'я та професійної безпеки, що гарантує запровадження однакових мінімальних вимог з охорони праці в усіх державах-членах<sup>1109</sup>. Зокрема, вона визначає загальні принципи запобігання професійним ризикам, захисту безпеки та здоров'я на робочому місці, усунення чинників ризику та нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їхніх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів. Її норми спрямовані на забезпечення узгодженості стандартів охорони праці у цілому, а також покликані визначити спосіб, у який ці стандарти взаємодіють між собою та з іншими нормативними актами. Тож, на рівні ЄС прагнуть гарантувати загальну зрозумілість вимог з охорони здоров'я та професійної безпеки, щоб уникнути надмірного збільшення обсягу законодавства і витрачання зайвих ресурсів на технічні деталі<sup>1110</sup>.

Сфера дії Директиви 89/391/ЄЕС є надширокою та охоплює все зайняте населення, включно з найманими працівниками, державними службовцями, стажерами і практикантами в усіх сферах державної та приватної діяльності. З-під її дії виведені лише домашні працівники та службовці збройних сил, поліції, служб цивільного захисту та інші особи, які виконують роботи, що характеризуються

---

<sup>1108</sup> Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989. Р. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573857966479&uri=CELEX:31989L0391> (accessed 02.06.2020).

<sup>1109</sup> Водночас, держави-члени можуть підтримувати або встановлювати більш жорсткі заходи захисту.

<sup>1110</sup> Директиви ЄС та реформування законодавства України з БП і трудових відносин Біда книга. Січень 2019. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. С. 18. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_689356.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf) (дата звернення 01.06.2020).



певними особливостями специфічних видів державної діяльності, необхідних для належного функціонування суспільного життя. При цьому, як роз'яснив Суд ЄС у справі *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (Case C-303/98)*, конкретні види діяльності у сфері державної служби, які спрямовані на підтримку громадського порядку та безпеки, та, що мають важливе значення для належного функціонування суспільства, повинні тлумачитися обмежено. Наприклад, не може бути вилучена зі сфери дії Директиви 89/391/ЄЕС діяльність лікарів у групах первинної медико-санітарної допомоги, які, хоч і функціонують у державному секторі, за звичайних обставин не можуть асоціюватися з підтримкою громадського порядку та безпеки<sup>1111</sup>.

Важливо зауважити, що Директива 89/391/ЄЕС стосується не лише питання фізичної безпеки працівників, але також і організації праці, соціальних відносин на виробництві, створення психологічно-здорових умов праці. Отже, сучасне розуміння охорони здоров'я та безпеки на робочому місці має обов'язково охоплювати фізичні, фізіологічні, психологічні та інші чинники, що здатні впливати на здоров'я та безпеку працівника в його робочому середовищі. У своєму рішенні у справі *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union (Case C-84/94)*<sup>1112</sup> Суд ЄС наголосив, що такі поняття, як «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я» не можна тлумачити вузько. А для розуміння поняття здоров'я необхідно послуговуватись інтерпретацією, що її використовує Всесвітня організація охорони здоров'я. Тобто, як стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише як відсутність хвороби чи немічності. Відтак, заходи з охорони праці повинні спрямовуватися не лише на зменшення кількості нещасних випадків та професійних захворювань, але й повинні

---

<sup>1111</sup> Judgment of the Court of 3 October 2000. *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*. Case C-303/98. ECLI:EU:C:2000:528.

<sup>1112</sup> Judgment of the Court of 12 November 1996. *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union*. Case C-84/94. ECLI:EU:C:1996:431.

---

запобігати виникненню психосоціальних ризиків на робочому місці.

Директива 89/391/ЄЕС зобов'язує роботодавців оцінювати ризики охорони та безпеки праці, вести облік нещасних випадків, проводити профілактичні заходи та спеціальні навчання з охорони праці. Роботодавець також має організувати спеціальні служби для виконання діяльності, пов'язаної зі захисними та превентивними заходами від професійних небезпек на підприємстві або виробництві. Тож, створення організованої системи засобів охорони здоров'я та безпеки працівника, рівно ж як і управління цією системою цілком покладають на роботодавця. При цьому окремо наголошено, що відповідні заходи в жодному разі не повинні вживати за рахунок коштів працівників<sup>1113</sup>.

Зазначені обов'язки роботодавця поширюються також на ризики, які пов'язані зі стресом на роботі<sup>1114</sup>. На цьому додатково наголошено у Рамковій угоді про стрес на роботі, що була підписана соціальними партнерами 2004 р.<sup>1115</sup>. Зазначена Угода наголошує необхідність попереджати, ліквідувати чи зменшувати стрес на робочому місці, у разі виявлення відповідної проблеми, шляхом впровадження різних індивідуальних чи колективних заходів. Такі заходи можуть бути управлінськими (удосконалення системи розподілу трудових обов'язків між працівниками; підвищення авторитету та ролі керівництва у підтримці як індивідуальних працівників, так і колективу загалом; узгодження меж відповідальності та контролю за трудовою діяльністю; покращення організації та умов праці) чи інформаційними (проведення спеціальних навчань з метою підвищення рівня обізнаності про проблему та розуміння

---

<sup>1113</sup> Шрамко О. В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. С. 137.

<sup>1114</sup> Communication from the Commission «Safer and Healthier Work for All – Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy». COM/2017/012 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:0012:FIN> (accessed 07.06.2020).

<sup>1115</sup> Framework agreement on work-related stress. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (accessed 10.06.2020).

сутності стресу на роботі, його можливих причин та способів боротьби з ним)<sup>1116</sup>.

Для полегшення впровадження попереджувальних заходів, Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я на роботі 2014 р. розробило електронний посібник з питань управління стресом та психосоціальними ризиками<sup>1117</sup>. У ньому, зокрема, описано робочий стрес та психосоціальні ризики, пояснено наслідки для працівників та роботодавців, а також запропоновано заходи для запобігання та подолання психосоціальних ризиків.

Важливість впровадження та виконання правових актів з питань охорони праці, які б запобігали найновішим професійним ризикам, зокрема і психосоціальним, постійно наголошує політичний менеджмент ЄС<sup>1118</sup>. На рівні ЄС відповідні акти розробляють у межах стратегії зайнятості та соціального забезпечення. Наприклад, економічна стратегія «Європа 2020»<sup>1119</sup>, Порядок денний нових навичок та робочих місць<sup>1120</sup> та Зелена книга «Поліпшення психічного здоров'я населення – На шляху до стратегії психічного здоров'я для Європейського Союзу»<sup>1121</sup> вказують, що теперішні вимоги до трудової діяльності повинні враховувати не лише умови праці та фізичне здоров'я працівників, але і їхнє психосоціальне благополуччя. Отже, органи держав-членів ЄС мали б визнати робоче місце одним із основних чинників розвитку психічних та фізичних проблем зі здоров'ям у працівників, та розробити

---

<sup>1116</sup> Rym O., Synchuk S., Burak V. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2020. Vol. 9, No. 1, January. P. 28.

<sup>1117</sup> Managing stress and psychosocial risks E-guide. URL: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide\\_stress\\_ENGLISH.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide_stress_ENGLISH.pdf) (accessed 04.06.2020).

<sup>1118</sup> European Parliament resolution of 25 November 2015 on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020 (2015/2107(INI)) // OJ C 366, 27.10.2017. P. 117–128.

<sup>1119</sup> European Commission: Europe 2020. Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020 final, Brussels (2010). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (accessed 03.06.2020).

<sup>1120</sup> European Parliament resolution of 26 October 2011 on the Agenda for New Skills and Jobs (2011/2067(INI)) // OJ C 131E, 8.5.2013. P. 87–102.

<sup>1121</sup> Green Paper – Improving the mental health of the population – Towards a strategy on mental health for the European Union /\* COM/2005/0484 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52005DC0484> (accessed 07.06.2020).

---

основу для впровадження необхідних профілактичних заходів<sup>1122</sup>. Адже профілактика професійного вигорання на рівні ЄС вважається найдієвішим засобом боротьби з цим явищем.

Для реалізації заходів з охорони праці, зокрема, захисту працівників та запобігання професійних ризиків, роботодавець повинен призначити одного або більше працівників. Якщо ж, з огляду на недостатню компетентність персоналу, роботодавцю не вдається організувати компетентне виконання завдань у сфері охорони праці власними силами, то такі захисні і профілактичні заходи можуть бути делеговані компетентним зовнішнім службам або особам. При цьому залучення третіх осіб для реалізації заходів з охорони праці не звільняє роботодавця від відповідальності у цій сфері. Так само не впливають на принцип відповідальності роботодавця обов'язки працівника у сфері безпеки і охорони здоров'я під час роботи. Однак Директива 89/391/ЄЕС дозволяє державам-членам скасувати чи обмежити відповідальність роботодавців у випадках, спричинених незвичними чи непередбачуваними обставинами, які не контролює роботодавець, або ж зумовленими надзвичайними подіями, наслідків яких не вдалося уникнути незважаючи на всі зусилля. Відповідальність роботодавця не зменшується також у разі передачі низки виробничих процесів підряднику. Зокрема, у контексті реалізації обов'язку про інформування працівників з питань охорони праці, роботодавець повинен передати контрагентам, які використовують найману працю, відомості про загрози для безпеки і здоров'я працівників, які будуть скеровані для виконання робіт у межах відповідних контрактів, а також про вжиті захисні та запобіжні заходи на підприємстві або виробництві в цілому і щодо кожного робочого місця або виду робіт. Відповідна інформація має бути доведена до відома

---

<sup>1122</sup> Stavroula L., Aditya J. Mental health in the workplace in Europe – Consensus Paper - EU Compass for action on mental health and well-being. Centre for Organizational Health & Development, School of Medicine, University of Nottingham. P. 26-27. URL: [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental\\_health/docs/compass\\_2017workplace\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/compass_2017workplace_en.pdf) (accessed 04.06.2020).

---

працівників роботодавця-контрагента перед початком робіт. Тому не має принципового значення, чи власні працівники виконують певні роботи, чи до їхнього виконання залучені працівники контрагентів роботодавця, адже обидві категорії повинні бути ознайомлені з необхідною інформацією.

Окрім обов'язків роботодавця, Директива 89/391/ЄЕС визначає також права та обов'язки працівників. Комплексний аналіз її положень дає підстави виокремити такі права працівників у сфері охорони праці:

- не нести жодних витрат щодо фінансування заходів з охорони праці;
- подавати пропозиції з питань охорони здоров'я та безпеки щодо свого робочого місця, так і з ширших аспектів діяльності роботодавця;
- припинити роботу та (або) негайно залишити робоче місце й перейти у безпечну зону у випадку серйозної, безпосередньої та невідвортної небезпеки, причому роботодавець не повинен вимагати від працівника поновлення його діяльності в цих обставинах;
- звертатися до компетентних органів, якщо працівник вважає, що вжиті роботодавцем заходи і використані роботодавцем засоби недостатні для забезпечення безпеки й охорони здоров'я на робочих місцях;
- проходити медичні огляди;
- обирати представника працівників із питань охорони праці та бути обраним таким представником<sup>1123</sup>.

Правам працівників кореспондують відповідні обов'язки. Так, кожен працівник зобов'язаний, наскільки можливо, дбати про власні безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його дії чи помилки під час роботи. Реалізація цього обов'язку тісно пов'язана з чітким дотриманням інструкцій з питань охорони праці, проходженням відповідних навчань та своєчасним інформуванням роботодавця про будь-яку

---

<sup>1123</sup> Директиви ЄС та реформування законодавства України з БП і трудових відносин Біла книга. Січень 2019. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. С. 27. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_689356.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689356.pdf) (дата звернення 01.06.2020).

небезпечну виробничу ситуацію, щодо якої працівник має обґрунтовані підстави вважати, що вона становить серйозну і безпосередню загрозу безпеці та здоров'ю. Крім цього, він повинен самостійно вживати заходів, передбачених для випадків серйозної та невідвортної небезпеки.

Ухвалення Директиви 89/391/ЄЕС, якою було запроваджено ризико-орієнтований підхід з охорони праці, стало революційним кроком для систем управління охороною праці в багатьох державах-членах<sup>1124</sup>. З того часу організація та управління охороною праці й особливо оцінку ризиків у виробничому середовищі розуміють не лише як процес додержання законодавства ЄС та контролю за дотримання граничних значень, визначених стандартами ЄС з охорони праці, а як управління ризиками, тобто як інтерактивний циклічний процес<sup>1125</sup>. При цьому, обираючи підхід щодо оцінювання ризиків на робочому місці, необхідно враховувати характер місця виконання роботи, тип трудового процесу, вид завдання та технічну складність його виконання<sup>1126</sup>.

Серед позитивних досягнень Директиви 89/391/ЄЕС європейські дослідники називають:

- зміну акцентування з грошової компенсації за шкоду, заподіяну під час виконання роботи, на профілактичні діяльності та запобігання настанню шкоди;
- відхід від зосередження уваги на охороні здоров'я та безпеці однієї людини до покращенням колективних умов праці, що характеризують трудовий чи виробничий процес;
- перехід від технічного підходу, коли правила, розроблені спеціалістами, визначають, що є здоровим та безпечним, до соціально-технічного підходу, коли

---

<sup>1124</sup> Brück C. General principles of EU OSH legislation. URL: [https://oshwiki.eu/wiki/General\\_principles\\_of\\_EU\\_OSH\\_legislation](https://oshwiki.eu/wiki/General_principles_of_EU_OSH_legislation) (accessed 08.06.2020).

<sup>1125</sup> Серeda O. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» Юридичні науки. Харків, 2019. С. 4.

<sup>1126</sup> Yaroshenko O. M. Labour protection in branches: European experience of normative support of risk-oriented approaches // Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2019. Vol. 1. № 28. P. 528.

працівники самі є первинними фахівцями щодо своїх умов праці;

- поширення дії Директиви на всіх працівників, незалежно від їх статусу;
- утвердження надширокого розуміння сфери профілактичної діяльності, яка стосується усіх чинників, які можуть вплинути на здоров'я;
- закріплення загального обов'язку забезпечити охорону здоров'я та безпеку працівників, що передбачає досягнення результату за допомогою конкретних засобів (планування профілактики, оцінювання ризиків, створення профілактичних служб, представництво працівників)<sup>1127</sup>.

Незважаючи на широке коло питань, які регулює Директива 89/391/ЄЕС, її рамковий характер вимагає ухвалення окремих актів з питань охорони праці. Відповідно до ст. 16 Директиви у спеціальному додатку наведено перелік сфер, де це є необхідним. До цього часу на виконання відповідної норми було ухвалено дев'ятнадцять директив, які закріплюють особливі правила охорони здоров'я та безпеки працівників від впливу різних факторів ризику, або ж стосуються уразливих категорій працівників. А саме:

- Директива 1989/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог стосовно безпеки й охорони здоров'я у робочих зонах (перша окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1128</sup>;
- Директива 2009/104/ЄС щодо мінімальних вимог до безпечних і здорових умов праці при використанні працівниками робочого обладнання (друга окрема Директива у розумінні п. (1) ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС) (кодифікована версія)<sup>1129</sup>;

<sup>1127</sup> Vogel L. The machinery of occupational safety and health policy in the European Union History, institutions, actors, European Trade Union Institute. 2015. P. 43–44.

<sup>1128</sup> Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 393, 30.12.1989/ P. 1–12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654> (accessed 06.06.2020).

<sup>1129</sup> Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (Text with EEA relevance) // OJ L 260, 3.10.2009. P. 5–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0104> (accessed 01.06.2020).

- Директива 1989/656/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки й охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1130</sup>;
- Директива 1990/269/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки та гігієни до ручного переміщення вантажів, коли існує ризик, особливо, травми спини працюючих (четверта окрема Директива у значенні ст. 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1131</sup>;
- Директива 1990/270/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята рамкова Директива в значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1132</sup>;
- Директива 2004/37/ЄС про захист працівників від ризиків, пов'язаних з ураженням канцерогенами або мутагенами на роботі (шоста окрема директива у значенні ст. 16(1) Директиви ради 89/391/ЄЕС) (Кодифікована версія)<sup>1133</sup>;
- Директива 2000/54/ЄС про захист працівників від небезпек, пов'язаних з впливом біологічних агентів на

---

<sup>1130</sup> Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 393, 30.12.1989/ P. 1–12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654> (accessed 06.06.2020).

<sup>1131</sup> Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 156, 21.6.1990. P. 9–13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31990L0269> (accessed 07.06.2020).

<sup>1132</sup> Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 156, 21.6.1990. P. 14–18. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0270> (accessed 06.06.2020).

<sup>1133</sup> Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work (Sixth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Council Directive 89/391/EEC) (codified version) (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 50–76. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A02004L0037-20140325> (accessed 09.06.2020).



виробництві (сьома окрема директива, у значенні ч. 1 ст. 16 директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1134</sup>;

- Директива 1992/57/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках (восьма окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1135</sup>;
- Директива 1992/58/ЄЕС про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на робочому місці (дев'ята окрема Директива у значенні ст. 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1136</sup>;
- Директива 1992/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1137</sup>;
- Директива 1992/91/ЄЕС стосовно мінімальних вимог щодо підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я працівників на гірничо-видобувних підприємствах, де сировину видобувають через свердловини (одинадцята окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1138</sup>;

---

<sup>1134</sup> Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 262, 17.10.2000. P. 21–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0054> (accessed 09.06.2020).

<sup>1135</sup> Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 245, 26.8.1992. P. 6–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31992L0057> (accessed 02.06.2020).

<sup>1136</sup> Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work (ninth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 245, 26.8.1992. P. 23–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31992L0058> (accessed 01.06.2020).

<sup>1137</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992. P. 1–7. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (accessed 07.06.2020).

<sup>1138</sup> Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral-extracting industries through drilling (eleventh individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992. P. 9–24. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31992L0091> (accessed 08.06.2020).

- Директива 1992/104/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування (дванадцята окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1139</sup>;
- Директива 1993/103/ЄС про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я під час робіт на борту риболовецьких суден (тринадцята окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1140</sup>;
- Директива 1998/24/ЄС про безпеку і захист здоров'я працівників від небезпеки, спричиненої хімічними речовинами на роботі (чотирнадцята окрема Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1141</sup>;
- Директива 1999/92/ЄС про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах (п'ятнадцята окрема Директива відповідно до ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1142</sup>;
- Директива 2002/44/ЄС про мінімальні вимоги безпеки і захисту здоров'я під час впливу на працівників небезпечних фізичних факторів (вібрація) (шістнадцята

---

<sup>1139</sup> Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries (twelfth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 404, 31.12.1992. P. 10–25 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0104> (accessed 10.06.2020).

<sup>1140</sup> Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 307, 13.12.1993. P. 1–17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0103> (accessed 05.06.2020).

<sup>1141</sup> Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 131, 5.5.1998. P. 11–23. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998L0024> (accessed 02.06.2020).

<sup>1142</sup> Directive 1999/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres (15th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 23, 28.1.2000. P. 57–64. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0092> (accessed 10.06.2020).

- окрема Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1143</sup>;
- Директива 2003/10/ЄС про мінімальні вимоги щодо охорони здоров'я і безпеки працівників, які піддаються небезпеці фізичних впливів (шум) (сімнадцята окрема Директива у значенні ст. 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1144</sup>;
  - Директива 2006/25/ЄС про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки працівників, які піддаються ризику, що спричинений фізичними чинниками (штучною оптичною радіацією) (19-та окрема Директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС)<sup>1145</sup>;
  - Директива 2013/35/ЄС про мінімальні вимоги до безпеки та охорони здоров'я, що стосуються впливу на працівників ризиків, спричинених фізичними факторами (електромагнітними полями) (двадцята окрема директива у значенні ч. 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС) та скасування Директиви 2004/40/ЄС<sup>1146</sup>.

---

<sup>1143</sup> Directive 2002/44/EC of the European Parliament and of the Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration) (sixteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) - Joint Statement by the European Parliament and the Council // OJ L 177, 6.7.2002. P. 13–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0044> (accessed 04.06.2020).

<sup>1144</sup> Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise) (Seventeenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 42, 15.2.2003. P. 38–44. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0010> (accessed 05.06.2020).

<sup>1145</sup> Directive 2006/25/EC of the European Parliament and of the Council of 5 April 2006 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation) (19th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 114, 27.4.2006. P. 38–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:114:0038:0059:en:PDF> (accessed 05.06.2020).

<sup>1146</sup> Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (20th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) and repealing Directive 2004/40/EC // OJ L 179, 29.6.2013. P. 1–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0035> (accessed 10.06.2020).

Ефективність реалізації положень цих директив безпосередньо залежить від стану виконання основних положень Рамкової директиви 89/391/ЄЕС, адже поєднання загальних та спеціальних вимог лежить в основі механізму охорони здоров'я та безпеки на робочому місці. Водночас не всі правові акти з охорони праці в ЄС ухвалюють відповідно до Директиви 89/391/ЄЕС. Існує також низка самостійних директив, які, у контексті охорони праці, охоплюють такі напрями, як робочий час<sup>1147</sup>, строкова та тимчасова зайнятість<sup>1148</sup>, робота в агенціях тимчасового найму<sup>1149</sup>, працевлаштування молоді<sup>1150</sup>, запобігання ушкоджень гострими медичними інструментами у лікарнях та секторі

<sup>1147</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (accessed 08.06.2020); Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers // Official Journal L 167, 02/07/1999. P. 0033–0037. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0063:EN:HTML> (accessed 04.06.2020); Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities // OJ L 80, 23.3.2002. P. 35–39. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32002L0015> (accessed 02.06.2020); Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector // OJ L 195, 27.7.2005. P. 15–17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32005L0047> (accessed 03.06.2020); Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA) (Text with EEA relevance) // Official Journal L 302, 01/12/2000. P. 0057–0060. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0079:EN:HTML> (accessed 08.06.2020).

<sup>1148</sup> Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship // OJ L 206, 29.7.1991. P. 19–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383> (accessed 05.06.2020).

<sup>1149</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

<sup>1150</sup> Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work // OJ L 216, 20.8.1994, p. 12–20 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033> (accessed 10.06.2020).

охорони здоров'я<sup>1151</sup>, захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі<sup>1152</sup>, та від небезпеки, що виникає від іонізуючого випромінювання<sup>1153</sup>. Правовою основою ухвалення останніх є ст. 153 ДФЄС.

Окрім цього, відповідно до ст. 114 ДФЄС ухвалено чимало актів з охорони праці у контексті гармонізації внутрішнього ринку. Норми цих директив переважно закріплюють загальні вимоги до технічної безпеки продукції чи устаткування<sup>1154</sup>, які часто використовують працівники на своєму робочому місці<sup>1155</sup>, засобів індивідуального

---

<sup>1151</sup> Council Directive 2010/32/EU of 10 May 2010 implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM and EPSU (Text with EEA relevance) // OJ L 134, 1.6.2010. P. 66–72. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0032> (accessed 07.06.2020).

<sup>1152</sup> Directive 2009/148/EC of the European Parliament and of the Council of 30 November 2009 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (Text with EEA relevance) // OJ L 330, 16.12.2009. P. 28–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32009L0148> (accessed 04.06.2020).

<sup>1153</sup> Council Directive 2013/59/Euratom of 5 December 2013 laying down basic safety standards for protection against the dangers arising from exposure to ionising radiation, and repealing Directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom and 2003/122/Euratom // OJ L 13, 17.1.2014. P. 1–73. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32013L0059> (accessed 04.06.2020).

<sup>1154</sup> Погopaхiна О. М., Ситніков Д. М. Право на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2015. С. 139. (Серія: Юриспруденція; вип. 16 (1)).

<sup>1155</sup> Directive 2006/42/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 on machinery, and amending Directive 95/16/EC (recast) (Text with EEA relevance) // OJ L 157, 9.6.2006. P. 24–86. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0042> (accessed 08.06.2020); Directive 2010/35/EU of the European Parliament and of the Council of 16 June 2010 on transportable pressure equipment and repealing Council Directives 76/767/EEC, 84/525/EEC, 84/526/EEC, 84/527/EEC and 1999/36/EC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0035> (accessed 03.06.2020) (accessed 03.06.2020); Directive 2014/29/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the harmonisation of the laws of the Member States relating to the making available on the market of simple pressure vessels Text with EEA relevance // OJ L 96, 29.3.2014. P. 45–78. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2014.096.01.0045.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.096.01.0045.01.ENG) (accessed 06.06.2020); Regulation (EU) No 305/2011 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2011 laying down harmonised conditions for the marketing of construction products and repealing Council Directive 89/106/EEC Text with EEA relevance // OJ L 88, 4.4.2011. P. 5–43. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32011R0305> (accessed 06.06.2020); Directive 2014/29/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the harmonisation of the laws of the Member States relating to the making available on the market of simple pressure vessels Text with EEA relevance // OJ L 96, 29.3.2014. P. 45–78. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2014.096.01.0045.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.096.01.0045.01.ENG) (accessed 06.06.2020).

захисту<sup>1156</sup>, а також правила поведження у потенційно небезпечних середовищах<sup>1157</sup>.

Правове регулювання охорони праці за допомогою директив сьогодні характеризується спрощенням їхньої системи за одночасного збереження досягнутого рівня охорони праці, уніфікації та систематизації директив, а також переглядом та ухваленням нових із урахуванням появи раніше невідомих виробничих ризиків<sup>1158</sup>.

Окрім актів вторинного законодавства на рівні ЄС активно ухвалюють різноманітні програми та стратегії з питань охорони праці. Ключові виклики та актуальні стратегічні цілі щодо охорони праці та безпеки на виробництві описано у Рамковій стратегії щодо здоров'я та безпеки на роботі на 2014–2020 рр.<sup>1159</sup>. Для кращого захисту працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, цей акт визначає першочергові дії та інструменти їхньої реалізації, які повинні бути сконцентровані на вирішенні таких головних проблем:

- вдосконалення виконання діючих правил охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, зокрема, шляхом посилення спроможності мікро- та малих підприємств щодо створення ефективних стратегій запобігання ризикам;
- покращення профілактики професійних захворювань шляхом усунення як існуючих, так і нових ризиків, що постійно виникають;
- врахування старіння робочої сили в ЄС.

---

<sup>1156</sup> Regulation (EU) 2016/425 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on personal protective equipment and repealing Council Directive 89/686/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 81, 31.3.2016. P. 51–98. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0425> (accessed 08.06.2020).

<sup>1157</sup> Directive 2014/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the harmonisation of the laws of the Member States relating to equipment and protective systems intended for use in potentially explosive atmospheres (recast) Text with EEA relevance // OJ L 96, 29.3.2014. P. 309–356. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0034> (accessed 02.06.2020).

<sup>1158</sup> Козак З. Я. Становлення та тенденції розвитку директив ЄС з безпеки та охорони здоров'я // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць: матеріали I міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25–26 квіт. 2013 р. Київ, 2013. С. 231.

<sup>1159</sup> Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. С. 171.

---

На думку Європейської Комісії, вирішення цих проблем можливе у разі ефективної діяльності за такими стратегічними цілями:

- подальша консолідація національних стратегій охорони здоров'я та безпеки;
- практична підтримка малих та мікропідприємств з метою допомогти їм краще дотримуватися правил охорони праці;
- покращення правозастосування на рівні держав-членів;
- спрощення діючого законодавства, де це можливо, для усунення зайвих адміністративних тягарів, зберігаючи високий рівень захисту здоров'я та безпеки працівників;
- вирішення проблеми старіння європейської робочої сили;
- поліпшення профілактики захворювань, пов'язаних із роботою, для подолання існуючих та нових ризиків, таких як наноматеріали, екологічна техніка та біотехнології;
- удосконалення процесу збору статистичних даних та розроблення дієвих інструментів моніторингу;
- посилення координації з міжнародними організаціями для сприяння зменшенню нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і покращенню умов праці на світовому рівні<sup>1160</sup>.

Підсумовуючи можна ствердити, що у Європейському Союзі сьогодні сформована міцна правова база, що охоплює значну кількість ризиків за допомогою розвиненої системи нормативно-правових актів з охорони праці. Зокрема, правила захисту здоров'я та безпеки працівників спрямовані на гарантування найвищого ступеня його фізичного, психологічного та соціального благополуччя; запобігання виключенню працівника з ринку праці внаслідок втрати працездатності через роботу; захист працівників від ризиків, спричинених несприятливими для

---

<sup>1160</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020 Brussels, 6.6.2014 COM(2014) 332 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=COM:2014:332:FIN&from=EN> (accessed 08.06.2020).

здоров'я чинниками; виконання роботи працівником у робочому середовищі, адаптованому до його фізіологічних та психологічних можливостей. Іншими словами у ЄС переважає підхід, згідно з яким охорона здоров'я та безпека працівника має на меті допомогти адаптації робочого процесу до працівника, а також кожного працюючого до його умов праці<sup>1161</sup>.

Водночас чимало аспектів охорони здоров'я потребують удосконалення. Зокрема, згідно з повідомленням Європейського Парламенту основною причиною смертності, пов'язаної з трудовою діяльністю, є ракові захворювання. На другому місці – серцево-судинні та респіраторні захворювання. Тоді як нещасні випадки на виробництві становлять незначний відсоток смертей. Окрім цього, доволі поширені в ЄС хронічні порушення опорно-рухового апарату працівників, які можуть суттєво обмежувати здатність людей працювати<sup>1162</sup>. Саме тому відповідні сфери потребують негайного втручання з метою покращення механізмів запобігання виникненню відповідних професійних захворювань. Також європейські дослідники акцентують на потребі оновити законодавство ЄС про захист працівників від впливу канцерогенів, мутагенів та репротоксинів<sup>1163</sup>. У літературі запропоновано ухвалити єдину директиву, яка охопить усі небезпечні речовини, та забезпечить рівномірне запобігання професійним ризикам<sup>1164</sup>.

Охорона здоров'я та безпека праці відіграють життєво важливу роль у підвищенні рівня зайнятості та продуктивності, конкурентоспроможності підприємств, утвердженню стабільності системи соціального захисту

---

<sup>1161</sup> European industrial relations dictionary. Health and safety. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/health-and-safety> (accessed 01.06.2020).

<sup>1162</sup> European Parliament resolution of 25 November 2015 on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020 (2015/2107(INI)) // OJ C 366, 27.10.2017. P. 117–128.

<sup>1163</sup> Wriedt H. Reprotoxins that should be subject to limit values for workers' exposure. Report 137. European trade union institute. URL: [https://www.etui.org/content/download/23598/196941/file/\\_Reprotoxins\\_Report+137\\_web+version.pdf](https://www.etui.org/content/download/23598/196941/file/_Reprotoxins_Report+137_web+version.pdf) (accessed 09.06.2020).

<sup>1164</sup> Vogel L. The machinery of occupational safety and health policy in the European Union History, institutions, actors, European Trade Union Institute. 2015. P. 44–45.



---

через зниження витрат на ліквідацію професійних аварій, компенсацію працівникам у разі хвороб та нещасних випадків, підвищує мотивацію працівників<sup>1165</sup>. Тому на рівні ЄС продовжують працювати над розширенням галузей виробництва і сфер зайнятості, працівники яких повинні бути захищені від впливу відповідних ризиків.

---

<sup>1165</sup> Муравйов В. І., Смирнова К. В., Вяляцько І. В. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_robochogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_robochogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55) (дата звернення 08.06.2020).

---

## **Розділ. 5. Колективне трудове право ЄС**

### **5.1. Співвідношення між основними економічними свободами та основоположними колективними трудовими правами у ЄС**

Втручання Європейського Союзу у сферу колективно-договірного регулювання порівняно з індивідуальними трудовими відносинами є незначним. Попри те, що ст. 152 ДФЄС наголошує, що Союз визнає та підтримує на своєму рівні роль соціальних партнерів, беручи до уваги розмаїття національних систем та сприяє діалогу між соціальними партнерами, все ж пріоритетним для цієї сфери залишається національне правове регулювання, адже основні аспекти колективного трудового права виходять за межі законодавчих повноважень ЄС. Зокрема, відповідно до ст. 153 (5) ДФЄС на європейському рівні не можуть бути ухвалені норми щодо права на об'єднання, страйк та локаут.

Водночас ст. 12 Хартії основоположних прав ЄС закріплює, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання на всіх рівнях, а у ст. 28 проголошено право на колективне ведення переговорів та колективні дії. При цьому ст. 6 Договору про ЄС зазначає, що положення Хартії ніяк не розширюють повноважень Союзу.

Співвідношення цих положень ДФЄС та Хартії основоположних прав ЄС, на думку Г. Тузінга, зводиться до використання положень Хартії як інструменту забезпечення дотримання законності згідно з національним законодавством на європейському рівні. Узгодження національних правил із основами права ЄС залишатиметься основним завданням відповідних положень Хартії доти, поки не буде створено єдиної законодавчої бази колективного трудового законодавства ЄС. Оскільки юридичні гарантії реалізації свободи об'єднання та колективних дій переважно впроваджують держави-члени, то і зобов'язання за Хартією для держав-членів з цих питань не виникатимуть. Застосування ст. 28 Хартії до конкретної ситуації з реалізації колективних трудових прав потребує транснаціонального зв'язку між відповідними суб'єктами, тобто традиційні колективні трудові відносини на рівні

держави-члена ЄС нею не охоплені. Однак на рівні ЄС все ж можуть бути встановлені межі реалізації національних норм колективного трудового права, що засвідчили судові справи *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets afdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet (Case C-341/05)*<sup>1166</sup>.

Інший варіант співвідношення положень ДФЄС та Хартії пропонує Б. Беркасон (*Brian Bercusson*). Зокрема, вчений схиляється до надвузького тлумачення ст. 153 Лісабонського договору та переконує, що остання не перешкоджає реалізації свободи об'єднання та колективних дій, яка одночасно визнана Хартією основоположних прав ЄС<sup>1167</sup>. На його думку, право на колективні переговори та колективні дії (ст. 28) разом із правом на інформацію та консультації в межах підприємств (ст. 27) і свободою зібрань та об'єднань (ст. 12) формують систему колективних трудових прав, що захищають гідність працівників.

На наше переконання, такі варіанти співвідношення положень ДФЄС та Хартії не виключають одне одного, а швидше дають підстави ствердити, що компетенція Європейського Союзу з питань колективного трудового права, попри своє обмеження ст. 153 (5) ДФЄС, реалізується у контексті захисту основоположних прав, які гарантує Хартія.

Водночас нагадаємо, що у процесі європейської інтеграції питанням реалізації соціальних та трудових прав спочатку відводили незначну роль. Держави-члени Європейського Союзу вважали пріоритетним економічний розвиток та, з цією метою, запровадили чотири основні економічні свободи: товарів, послуг, осіб та капіталів. За задумом, засновників Європейського Союзу вирішення

---

<sup>1166</sup> Thüsing G. *European Labour Law*. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 168.

<sup>1167</sup> Bercusson B. *Freedom of assembly and of association (Article 12) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI)*. Brussels, 2002. P. 27.

---

соціальних проблем мало б стати неминучим досягненням процвітаючої економіки.

Установчі договори Європейського Союзу забороняють державам-членам вживати будь-яких прямих чи опосередкованих заходів, які могли б обмежити зазначені свободи. Щоправда вважатиметься виправданим впровадження обмежувальних заходів з міркувань суспільної моралі, громадського порядку або суспільної безпеки, а також якщо відповідні обмеження відповідають вимогам принципу пропорційності<sup>1168</sup>.

З ухваленням Лісабонського договору 13.12.2007 р. та набуттям ним чинності 01.12.2009 р., Хартія основоположних прав ЄС отримала однакову з установчими договорами юридичну силу. Отже, усі закріплені нею права, у тому числі і трудові, офіційно отримали статус «основоположних» та були поставлені на один рівень із основними економічними свободами. За цих умов, виникнення ситуацій, у яких би основні економічні свободи та основоположні права зіштовхнулися між собою, було лише питанням часу.

Першим таким випадком стала справа *Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich (Case C-112/00)*<sup>1169</sup>. Зокрема, у ній Суд Європейського Союзу повинен був збалансувати вільний рух товарів зі захистом основоположних прав у контексті вільного вираження поглядів та свободи мирних зібрань. Ухвалюючи рішення, Суд ЄС зазначив, що свобода переміщення товарів може бути обмежена в громадських інтересах, рівно ж як і основоположні права не є абсолютними і також можуть бути обмежені, за умови запровадження відповідних заходів у суспільних інтересах, що водночас не передбачає непропорційного та

---

<sup>1168</sup> Исполинов А. С. Поиск баланса между свободами внутреннего рынка и правами человека в судебной практике ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения = Journal of foreign legislation and comparative law. 2012. № 6. С. 41. URL: [http://www.nbpublish.com/library\\_get\\_pdf.php?id=22795](http://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=22795) (дата звернення 02.06.2020) С. 41

<sup>1169</sup> Judgment of the Court of 12 June 2003. Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich. Case C-112/00. ECLI:EU:C:2003:333.

неприйняттю втручання<sup>1170</sup>. Відтак, Суд ЄС рекомендував національному суду під час ухвалення рішення у справі *Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich* (Case C-112/00) знайти справедливий баланс між основоположними правами та основними економічними свободами. Зрештою, у цій справі порушення основних економічних свобод унаслідок реалізації основоположних прав так і не було констатовано.

Однак найзапекліші баталії щодо визначення переваги між основними економічними свободами внутрішнього ринку ЄС та основоположними правами відбулися щодо реалізації колективних трудових прав<sup>1171</sup>.

Європейський Союз ґрунтується на вільній ринковій економіці, що надає підприємствам свободу здійснювати свою діяльність так, як вони вважають за потрібне. За таких обставин, значущість гарантування ефективної реалізації трудових прав зростає<sup>1172</sup>. Адже діяльність Співтовариства спрямована не лише на регулювання внутрішнього ринку, що характеризується скасуванням між державами-членами будь-яких перешкод для вільного руху товарів, осіб, послуг та капіталу, але також і на вживання заходів у соціальній сфері. Зокрема, сьогодні пріоритетними завданнями Європейського Союзу вважають гармонійний, збалансований та сталий розвиток економічної діяльності, одночасно з гарантуванням високого рівня зайнятості та соціального захисту.

Поєднання економічної та соціальної складових у політиці ЄС вимагає збалансування положень установчих договорів щодо основних економічних свобод із цілями

---

<sup>1170</sup> Judgment of the Court of 12 June 2003. *Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich*. Case C-112/00. ECLI:EU:C:2003:333.

<sup>1171</sup> Йдеться про справи *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti* (Case C-438/05), *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet* (Case C-341/05), *European Commission v Federal Republic of Germany* (Case C-271/08), *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (Case C-67/96), *Hendrik van der Woude v Stichting Beatrixoord* (Case C-222/98) та *Maatschappij Drijvende Bokken BV v Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven* (Case C-219/97).

<sup>1172</sup> Opinion of Advocate General Wahl delivered on 9 June 2016. *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) v Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengvis*. Case C-201/15. ECLI:EU:C:2016:429.

---

соціальної політики, яка охоплює, зокрема, поліпшення умов життя та праці, аби їх гармонізувати шляхом удосконалення правового регулювання та сприяння соціальному діалогу.

Незважаючи на очевидні докази того, що гарантування прав працівників може сприяти конкурентоспроможності економіки, і досі зберігається тенденція звуження їхнього змістовного обсягу в бізнесових інтересах. Адже, намагання збільшити присутність на міжнародному ринку, завжди супроводжується зниженням рівня захисту трудових прав. У підсумку це призводить до «глобальної гонитви на дно»<sup>1173</sup>. Науковці доводять, що сприятливі для ринку заходи, за винятком тих, що стосуються верховенства права та забезпечення права власності, шкодять зайнятості та послаблюють трудові гарантії. Отже, попри позитивні економічні та політичні результати, пов'язані з політикою підтримки ринку, все ж економічна лібералізація відбувається за рахунок втрати поваги до трудових прав<sup>1174</sup>.

Проблема співвідношення основоположних трудових прав та основних економічних свобод загострилася після розширення Європейського Союзу в 2004–2007 рр. Наслідки цього розширення полягали у появі в старих державах-членах значної кількості дешевої кваліфікованої робочої сили з нових держав-членів (держави Прибалтики та Східної Європи), адже імміграційні обмеження було скасовано. У той час з'явилося і набуло поширення поняття «соціальний демпінг» у межах внутрішнього ринку Європейського Союзу. Зрозуміло, що це викликало занепокоєння у профспілок, які діяли у західноєвропейських країнах. З метою захисту прав своїх членів вони вирішили чинити опір експансії дешевої робочої сили та почали вживати заходів, санкціонованих внутрішнім національним законодавством.

---

<sup>1173</sup> Blanton R., Peksen D. The dark side of economic freedom: Neoliberalism has deleterious effects on labour rights. URL: <http://www.democraticaudit.com/2016/08/15/the-dark-side-of-economic-freedom-neoliberalism-has-deleterious-effects-on-labour-rights/> (accessed 03.06.2020).

<sup>1174</sup> Blanton R., Peksen D. Economic liberalisation, market institutions and labour rights. First published: 29 February 2016. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-6765.12137> (accessed 04.06.2020).

---

Суперечка між профспілками та підприємцями загострилася після ухвалення Судом ЄС низки рішень щодо права на колективні дії. А саме, рішення у справах *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti (Case C-438/05)*, *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet afdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet (Case C-341/05)* та *European Commission v Federal Republic of Germany (Case C-271/08)*.

На думку профспілок, відповідна судова практика запроваджує своєрідну ієрархію правових принципів. Зокрема, рішення Суду ЄС у справах *Viking Line (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* нібито ствердили, що на вершині цієї системи перебувають основні економічні свободи, а трудові права – на другому місці. Це означає, що здійснення трудових прав може обмежуватися правомірною реалізацією положень про вільний рух товарів, послуг, осіб та капіталів<sup>1175</sup>.

Профспілки також побоювалися, що рішення у справах *Viking Line (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* трактуватимуть як свого роду ліцензію для роботодавців щодо найму на роботу працівників через іноземних субпідрядників та агенції найму з метою уникнути гарантування трудових стандартів місцевого рівня.

Занепокоєння представників профспілкових організацій зрозуміле та підставне, якщо Суд ЄС дійсно не повною мірою визнає право профспілок захищати їхніх членів та працівників загалом від нечесної конкуренції щодо оплати та умов праці, боротися за рівне ставлення як до працівників-мігрантів, так і до місцевих працівників, а також вживати заходи для покращення життя та умов праці працівників у всій Європі. Ці моменти однаково тривожать усі профспілкові організації, незалежно від того,

---

<sup>1175</sup> Workers' rights and economic freedoms, Brussels, 09/10/2008. Speech held by John Monks at the European Commission's Forum on workers' rights and economic freedoms. URL: <https://www.etuc.org/en/speech/workers-rights-and-economic-freedoms> (accessed 05.06.2020).

чи у старих, а чи в нових державах-членах такі засновані та функціонують. Тому важливо з'ясувати, чи дійсно саме так трактує реалізацію колективних трудових прав Суд ЄС, чи йдеться про помилкове розуміння його підходу профспілками.

Трудове законодавство Європейського Союзу насправді не завжди орієнтоване на найману працю. Часто воно підпорядковується європейським ринковим принципам, що є зрозумілим та виправданим з огляду на мету утворення Співтовариства. На відміну від інших основоположних прав, які закріплені у Хартії основоположних прав ЄС та Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (таких як право на життя або заборона катувань і нелюдського чи такого, що принижує гідність, поводження або покарання, які не допускають обмеження), свобода вираження поглядів, свобода об'єднань та зібрань не є абсолютними, та повинні тлумачитися у зв'язку з їхніми соціальними цілями. Отже, здійснення таких може бути обмежене за певних умов.

Нагадаємо, що згідно з практикою Суду ЄС колективні трудові права належать до основоположних прав, які є невід'ємною частиною загальних принципів права Співтовариства. Проте цей факт не дозволяє зробити висновок про те, що колективні договори, які укладені для реалізації відповідних основоположних прав, автоматично отримують виключення з-під дії основних економічних свобод. Базово позиції як основоположних прав, так і основних економічних свобод, у разі виникнення неузгодженостей між ними, повинні бути рівними. Ця загальна рівність статусу передбачає, що в інтересах основоположних прав можуть бути обмежені основні економічні свободи. Рівно ж як і здійснення основних економічних свобод може виправдати обмеження основоположних прав.

На цей час судова практика засвідчує, що захист основоположних прав становить законний інтерес, який загалом обґрунтовує застосування обмежень до основних економічних свобод згідно з первинним законодавством ЄС. Однак це не означає, що дії, які вчиняють для реалізації



відповідних прав, фактично не підпадають під сферу дії ринкових правил. Навпаки, основоположні права, наскільки це можливо, повинні реалізовуватися відповідно до прав і свобод, захищених установчими договорами ЄС. У цьому контексті, питання співвідношення між основоположними правами та основними економічними свободами треба вирішувати з урахуванням специфіки відповідних прав та свобод, які визначають обставини справи<sup>1176</sup>.

Висока юридична складність та велика соціально-політична чутливість питання співвідношення колективних трудових прав та основних економічних свобод вимагає глибокого аналізу відповідних ситуацій. Напружені та емоційні дебати, що спричинили свого часу рішення Суду ЄС у справах *Viking Line (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)*, досі не припиняються. А розпочалось усе з профспілкових протистоянь.

Зокрема, у справі *Viking Line (Case C-438/05)* фінський оператор поромних перевезень на маршруті Таллінн–Гельсінкі побажав змінити місце свого заснування, щоб отримати вигоду від зниження рівня заробітної плати. Оскільки пороми, які курсували на цьому маршруті, були зареєстровані під прапором Фінляндії, то оплата праці членів екіпажів відбувалася відповідно до законодавства і колективних угод Фінляндії<sup>1177</sup>. З огляду на це, конкурентне становище компанії *Viking Line* порівняно з поромами з Естонії було слабшим, адже останні платили своїм екіпажам значно менше. Намагаючись вийти з такого скрутного становища, компанія *Viking Line* вирішила перереєструвати свої судна в Естонії або Норвегії та укласти нові колективні угоди з місцевими профспілками.

*Viking Line* у такий спосіб намагалася реалізувати своє право на свободу заснування, яке захищене на рівні установчих договорів ЄС. Правомірність рішення компанії переїхати до держави-члена, де її експлуатаційні витрати будуть нижчими, є одним із ключових досягнень ефективної

---

<sup>1176</sup>Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 14 April 2010. European Commission v Federal Republic of Germany. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:183.

<sup>1177</sup>Opinion of Mr Advocate General Poiares Maduro delivered on 23 May 2007. International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:292.

торгівлі в межах Співтовариства. Якщо компаніям буде дозволено використовувати лише продуктивні ресурси, наявні в певній країні або регіоні, це заважатиме економічному розвитку цього регіону, а також тих регіонів, де необхідні ресурси є більш доступними. Отже, здійснення права на свободу заснування сприяє підвищенню економічного добробуту всіх держав-членів<sup>1178</sup>.

Попри загальну користь від реалізації свободи заснування, часом відчутні болісні наслідки відповідних дій. Найперше йдеться про працівників компаній, які вирішили «переселитися». Неминучий економічний прогрес через вільну торгівлю в межах Співтовариства передбачає ризик для працівників в усьому Європейському Союзі зазнати змін умов праці або навіть втратити роботу. Цей ризик, властиво і був матеріалізований для членів екіпажу порому *Rosella* у справі *Viking Line (Case C-438/05)*.

Фінська профспілка<sup>1179</sup> прагнула перешкодити зміні місця заснування роботодавця, запобігти укладенню нових колективних договорів та попередила про намір бойкотувати відповідні дії компанії. Профспілка вимагала від *Viking Line* відмовитися від плану перереєстрації суден та збільшити кількість членів екіпажу. У разі незадоволення цих вимог, профспілки мали намір провести страйк.

У цій справі Суду ЄС необхідно було дати оцінку діям профспілки з погляду їхнього впливу на основні свободи внутрішнього ринку. А саме, чи колективні дії за обставинами справи безпосередньо обмежують економічну свободу пересування? У разі ствердної відповіді, Суд ЄС додатково мав вказати, чи таке обмеження є об'єктивно обґрунтованим, доречним, пропорційним та чи спрямоване на досягнення справедливого балансу між основоположним соціальним правом на колективні дії та економічною

---

<sup>1178</sup> Corden M. W. *The Normative Theory of International Trade // The Handbook of International Economics*. Elsevier, Amsterdam, 1984. Vol. 1. P. 63–130; Kenen P., *The International Economy*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. 610 p.; Molle W. *The Economics of European Integration: Theory, Practice and Policy*, 5th ed. Aldershot; Burlington, VT: Ashgate, 2006. 446 p.

<sup>1179</sup> Тут використовується як узагальнене поняття для позначення Міжнародної федерації працівників транспорту та Фінської профспілки моряків, які є стороною у справі *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti (Case C-438/05)*.

свободою заснування і надання послуг<sup>1180</sup>. У зв'язку з цим потребувало з'ясування питання щодо визнання відповідних колективних дій прямою дискримінацією, непрямою дискримінацією чи недискримінацією?

Відповідаючи на поставлені перед ним запитання, Суд ЄС першочергово визнав, що право на колективні дії, враховуючи право на страйк, належить до основоположних прав, які є частиною загальних принципів права ЄС<sup>1181</sup>. Проте, на думку Суду ЄС, реалізація таких прав може бути обмеженою. Зокрема, їхнє здійснення повинне бути збалансованим з основними економічними свободами, які забезпечують установчі договори.

У цьому контексті, оцінюючи дії профспілки, Суд ЄС підтвердив, що колективні дії, ініційовані профспілкою щодо підприємства з метою схилити останнє до укладення колективного договору, умови якого здатні обмежити право на ведення бізнесу, можуть вважатися такими, що порушують основні економічні свободи.

На переконання Суду, обмеження економічних свобод може бути спричинене не лише діями держави, а й приватних осіб. Тож, дії фінської профспілки були кваліфіковані як обмеження свободи заснування.

Водночас Суд ЄС чітко назвав умови правомірності таких обмежень. А саме, обмеження свободи ведення бізнесу вважатиметься правомірним тільки тоді, коли воно переслідує законні цілі, сумісні з установчими договорами, та є необхідними з огляду на суспільно-значущі причини. Та навіть за цих обставин ці обмеження повинні відповідати задекларованим цілям і не можуть виходити за межі того, що необхідно для їхнього досягнення.

Право на колективні дії для захисту працівників, на думку Суду ЄС, є законним інтересом, який може лежати в основі обґрунтування правомірності обмеження однієї з основних економічних свобод. А захист працівників

---

<sup>1180</sup> Opinion of Mr Advocate General Poiares Maduro delivered on 23 May 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:292.

<sup>1181</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:772.

---

належить до головних причин, що зумовляють суспільний інтерес.

У підсумку Суд ЄС у цій справі констатує, що оскільки ЄС має не лише економічні, а й соціальні цілі, то основні ринкові свободи, в тому числі свобода заснування (ведення бізнесу), повинні бути збалансовані з цілями, які переслідує соціальна політика, яка охоплює, зокрема, поліпшення умов життя та праці, соціального захисту та діалогу між соціальними партнерами.

Більше того, аналіз рішення у справі *Viking Line (Case C-438/05)* дає підстави ствердити, що Суд ЄС пропонує своєрідний алгоритм дій для національних судів. Він ніби інструктує, що варто взяти до уваги, і, що вважати несуттєвим у разі виникнення потреби збалансувати основоположні права та основні економічні свободи.

Найперше завдання національного суду полягає у тому, щоб знайти належний баланс між основоположними трудовими правами та основними економічними свободами відповідно до матеріалів конкретної справи. Вирішуючи це питання, національний суд першочергово має упевнитися у тому, чи ущемлені або перебувають під серйозною загрозою робочі місця чи умови праці найманих працівників. Наступним аспектом, що потребує з'ясування у такій категорії справ, є встановлення того, наскільки дії профспілок відповідають заявленим цілям і не виходять за межі того, що було дійсно необхідно. Це означає, що варто дослідити, чи наявні у розпорядженні профспілок інші способи захисту своїх прав, які є менш обмежувальні для свободи ведення бізнесу, і чи були ці заходи використані профспілкою.

На думку Суду, колективні дії профспілок у справі *Viking Line (Case C-438/05)* неправомірно обмежили одну з основних економічних свобод, а саме право на заснування. Це рішення було розкритиковане через нехтування трудовими правами, а саме правом на проведення колективних переговорів та правом на страйк. У чималій кількості наукових публікацій стверджувалося, що Суд ЄС надав основним економічним свободам вищого статусу, аніж основоположним правам. Більше того, право на

колективні дії тепер називали вторинним основоположним правом<sup>1182</sup>. Наголошено на зміні акцентів у практиці Суду ЄС<sup>1183</sup>.

Ще однією справою, яка торкалася питань соціального демпінгу, є *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)*. За матеріалами цієї справи компанія *Laval un Partneri Ltd*, що була зареєстрована в Латвії, займалася будівельним бізнесом у Швеції через своє дочірнє підприємство, якому вона передавала у лізинг будівельних робітників з Латвії<sup>1184</sup>. Латвія до часу описуваних подій вже стала членом ЄС, тому жодних перешкод для такої діяльності не виникало. Вартість робочої сили в країнах Прибалтики була істотно нижчою, ніж у Швеції, що робило пропозицію з боку *Laval un Partneri Ltd* вельми привабливим для замовників, а її бізнес прибутковим.

Зі зрозумілих причин ця ситуація не могла подобатися шведським профспілкам, тому, коли компанія *Laval un Partneri Ltd* отримала чергове замовлення на залучення 35 латиських будівельників для будівництва школи в шведському місті Ваксхольм, профспілки зважилися на активні дії.

Шведська профспілка будівельників в ультимативній формі зажадала від компанії *Laval un Partneri Ltd* укладення з нею колективної угоди, незважаючи на те, що компанія вже уклала відповідні угоди з латвійськими профспілками, як того вимагало законодавство ЄС. Інша вимога полягала в тому, щоб збільшити зарплату відрядженим латиським будівельникам до шведського рівня. Зрозуміло, що задоволення цих вимог не тільки позбавляло компанію конкурентної переваги, але і в принципі робило витрати на залучення робочої сили з Латвії невиправдано високими.

Після провалу переговорів почалася блокада будівництва, яка полягала у недопущенні вантажів і самих латись-

---

<sup>1182</sup> Vigneau C. Encadrement par la Cour de l'action collective au regard du Traité de Rome, *La Semaine Juridique* – éd. gén 2008, II 10060. P. 33–36.

<sup>1183</sup> Zwanziger B. Arbeitskampf- und Tarifrecht nach den EuGH-Entscheidungen “Laval” und “Viking” // *Der Betrieb*. 6/2008. P. 294–295.

<sup>1184</sup> Opinion of Mr Advocate General Mengozzi delivered on 23 May 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:291.

ких будівельників до місця роботи. Шведська поліція, до якої звернулася компанія *Laval un Partneri Ltd*, відмовилася розблокувати будмайданчик, заявивши, що ці колективні дії відбуваються відповідно до національного права, тому підстав для втручання немає. Дії профспілки будівельників до того ж підтримала профспілка електриків, яка домоглася припинення електропостачання до місця будівництва<sup>1185</sup>.

У результаті таких профспілкових дій *Laval un Partneri Ltd* була змушена повернути латиських будівельників додому, а контракт на будівництво був розірваний, що завдало компанії значних збитків.

Компанія *Laval un Partneri Ltd* звернулася до шведського трудового суду з проханням визнати дії профспілок, які організували блокаду будмайданчика, неправомірними, і зобов'язати їх відшкодувати завдані збитки. Розглянувши цю справу, шведський суд визнав дії профспілок такими, що повністю відповідають національному законодавству. Водночас він звернувся до Суду ЄС з проханням відповісти на запитання щодо сумісності профспілкових дій, шляхом блокади будмайданчика з метою примусити зарубіжного постачальника підписати нову колективну угоду, з нормами Європейського Союзу про свободу надання послуг.

Вирішення цієї справи утруднювало конституційне закріплення права на страйк, на що посилалися шведські профспілки, а потім і уряд Швеції під час розгляду справи. Крім того, розглядаючи цю справу, Суд ЄС також встановив, що шведський уряд неправильно імплементував Директиву 96/7129 про відряджених працівників, адже повністю усунувся від вирішення цих питань на законодавчому рівні. Зокрема, питання оплати праці цієї категорії працівників передбачало різне вирішення у кожному конкретному випадку залежно від підсумків переговорів профспілок і роботодавців<sup>1186</sup>.

---

<sup>1185</sup> Opinion of Mr Advocate General Mengozzi delivered on 23 May 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:291.

<sup>1186</sup> Opinion of Mr Advocate General Mengozzi delivered on 23 May 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:291.

Відповідаючи на запитання, які були йому адресовані, Суд ЄС найперше кваліфікував дії компанії *Laval un Partneri Ltd* з відрядження латиських робітників у Швецію як надання послуг у межах ЄС. Потім, повторивши свій висновок про те, що обмеження свободи надання послуг, як і інших основних свобод, можуть бути спричинені діями не тільки публічної влади, а й приватних осіб (наприклад, профспілок, як то було встановлено в рішенні у справі *Viking Line (Case C-438/05)*), Суд ЄС не вагаючись визнав дії шведських профспілок обмеженням свободи надання послуг<sup>1187</sup>.

Водночас Суд ЄС наголосив на тому, що обмеження основних економічних свобод може бути виправдане, якщо таке є недискримінаційним та має на меті досягнення правомірних цілей, а саме захист основних прав людини.

Дослівно відтворивши параграф з рішення у справі *Viking Line (Case C-438/05)* про визнання права на страйк основоположним правом, що є частиною загальних принципів права ЄС, Суд ЄС вкотре підтвердив свою прихильність до ідеї необхідності досягнення справедливого балансу між основними економічними свободами та основоположними правами. Як і в справі *Viking Line (Case C-438/05)*, було наголошено, що обмеження свободи надання послуг правом на страйк може бути виправданим лише в тому випадку, якщо дії профспілок є недискримінаційними та пропорційними.

Таке трактування, відповідно, потребує з'ясування поняття пропорційності щодо оцінювання колективних дій профспілок. Відповідь на це питання знаходимо у рішенні Суду ЄС у справі *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)*. А саме пропорційними вважатимуться такі дії профспілок, які відповідають досягненню заявленої мети і не виходять за межі того, що є необхідним для її досягнення.

Для оцінювання пропорційності, розроблена триступенева схема аналізу, що потребує перевірки доцільності, необхідності та розумності обмежувальних

---

<sup>1187</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, Svenska Byggnadsarbetareförbundets afdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:809.

---

заходів<sup>1188</sup>. Цей свого роду тест на пропорційність дозволяє Суду ЄС, по-різному вирішувати справи, які схожі чи близькі щодо обставин. Зокрема, Суд уповноважений вирішити, чи існувала ймовірність здійснення будь-яких інших обмежувальних дій, які могли б бути менш витратними, і тому менш обтяжливими для економічних свобод. Тобто, в судовому порядку треба встановити, що не існує альтернативних заходів, що є менш обмежувальними щодо торгівлі або вільного руху в цілому.

Окрім цього, оцінюючи пропорційність обмежувальних заходів, необхідно встановити існування причинно-наслідкового зв'язку між самими заходами та заявленою метою, на досягнення якої ці заходи і запроваджують. А також підлягає обов'язковому встановленню пропорційності обмеження тій меті, на досягнення якої заходи спрямовані, та її реальним досягненням. Це означає, що захід вважатиметься непропорційним, якщо внаслідок конкретного обмеження він не відповідатиме тій меті, на досягнення якої він запроваджується, або ж результату, що настав<sup>1189</sup>.

На думку Суду, важливо з'ясувати, чи не виходять колективні дії за межі того, що було необхідно для захисту прав працівників. Приміром, у рішенні у справі *Viking Line* Суд визнав право на страйк таким, що належить до основоположних прав<sup>1190</sup>. Водночас, Судом стверджено, що колективні дії, про які йдеться у справі, все ж повинні тлумачитись як обмеження економічної свободи заснування.

Так само, згідно з матеріалами справи *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)*, обмеження свободи надання послуг у тих формах, які використовували профспілки, не можна визнати виправданими і пропорційними до заявлених

---

<sup>1188</sup> Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 21 January 2010. *Agrana Zucker GmbH v Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft*. Case C-365/08. ECLI:EU:C:2010:27.

<sup>1189</sup> De Vries S. A. *Balancing Fundamental Rights with Economic Freedoms According to the European Court of Justice* // *Utrecht Law Review*. 2013. 9(1). P. 172-173. DOI: <http://doi.org/10.18352/ulr.220>.

<sup>1190</sup> Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:772.



цілей. Що і підтвердив Суд ЄС своїм рішенням. Зрештою, після його проголошення, профспілки погодилися з тим, що їхні дії були неправомірними.

У результаті розгляду справ *Viking Line (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* право на колективні дії отримало статус основоположного права ще до надання Хартії основоположних прав ЄС обов'язкової сили. Щоправда кваліфікувати його реалізацію як порушення основної економічної свободи можна лише у разі, якщо відповідні дії належно не обґрунтовані, не переслідують легітимну (законну) мету та виходять за межі того, що необхідно для досягнення таких цілей.

Умови обґрунтованості обмежувальних заходів вписані у рішенні Суду ЄС у справі *Reinhard Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano (Case C-55/94)*. Згідно з цим рішенням, приватні чи публічні обмежувальні заходи, які ймовірно здатні перешкодити або зробити менш привабливим реалізацію основних економічних свобод, повинні відповідати чотирьом умовам, які і визначають їхню законність. А саме, такі мають:

- застосовуватися недискримінаційно;
- базуватися на імперативних вимогах у суспільних інтересах;
- бути придатними для досягнення мети, яку вони переслідують;
- і вони не повинні виходити за межі того, що необхідно для досягнення цієї мети<sup>1191</sup>.

Щоправда згодом ці умови розвивалися та удосконалювались. І, як стверджує Генеральний адвокат Суду ЄС Веріка Трстеняк (*Verica Trstenjak*), у справі *European Commission v Federal Republic of Germany (Case C-271/08)* у разі виникнення конфлікту між основними економічними свободами та основоположними правами найперше необхідно визначити, чи можуть основні економічні свободи обмежувати реалізацію

---

<sup>1191</sup>Judgment of the Court of 30 November 1995. Reinhard Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano. Case C-55/94. ECLI:EU:C:1995:411.

---

основоположного права, зокрема на укладення колективного договору<sup>1192</sup>.

Відтак, необхідно встановити, чи обмеження основних економічних прав може обґрунтовуватися суспільно-значущими причинами, а саме захистом працівників та умов їхньої праці. У своїй практиці Суд ЄС неодноразово ствердно відповідав на це запитання<sup>1193</sup>. Таким способом запровадження обмежень заради суспільного інтересу вважатиметься таким, що відповідає критерію обґрунтованості.

Практика Суду ЄС доводить, що обмеження основних економічних свобод, яке відповідає меті установчих договорів, є прийнятними. Отже, якщо в окремому випадку внаслідок здійснення основоположного права обмежена основна економічна свобода, то необхідно шукати справедливого балансу між цими правовими категоріями. За таких обставин суди повинні зважувати та оцінювати інтереси, усіх залучених суб'єктів, та, після дослідження матеріалів справи, встановити, чи був досягнутий справедливий баланс між цими інтересами<sup>1194</sup>.

У зв'язку з цим вважаємо, що реалізація основної економічної свободи є законною метою, яка може бути підставою для обмеження основоположного права. Як зрештою і навпаки, реалізація основоположного права є законною метою, що може обмежувати основну економічну свободу. Наприклад, у справі *Viking Line (Case C-438/05)* збереження робочих місць та умов праці, але лише тією мірою, якою вони перебувають під серйозною загрозою, було названо легітимною метою обмеження свободи заснування. Таке формулювання, на нашу думку,

---

<sup>1192</sup> Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 14 April 2010. European Commission v Federal Republic of Germany. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:183.

<sup>1193</sup> Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 25 October 2001. Finalarte Sociedade de Construção Civil Ld<sup>a</sup> (C-49/98), Portugaia Construções Ld<sup>a</sup> (C-70/98) and Engil Sociedade de Construção Civil SA (C-71/98) v Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft and Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft v Amílcar Oliveira Rocha (C-50/98), Tudor Stone Ltd (C-52/98), Tecnam-Tecnologia do Ambiente Ld<sup>a</sup> (C-53/98), Turiprata Construções Civil Ld<sup>a</sup> (C-54/98), Duarte dos Santos Sousa (C-68/98) and Santos & Kewitz Construções Ld<sup>a</sup> (C-69/98). Joined cases C-49/98, C-50/98, C-52/98 to C-54/98 and C-68/98 to C-71/98. ECLI:EU:C:2001:564.

<sup>1194</sup> Judgment of the Court of 12 June 2003. Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich. Case C-112/00. ECLI:EU:C:2003:333.

підтверджує правомірність дій щодо захисту існуючого правового статусу працівників, однак не поширюється на колективні дії з метою покращення умов праці. Фактично Суд ЄС підтвердив право профспілок оборонятися, але наступальні колективні дії для досягнення більш сприятливих умов не дозволив.

У справі *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* легітимною метою обмеження економічної свободи названо захист працівників загалом. Однак у контексті Директиви 96/71/ЄС від 16.12.1996 р. про відрядження працівників у межах надання послуг<sup>1195</sup>, такий захист зводиться лише до забезпечення мінімальних стандартів для певних умов праці. Отже, колективні дії, що спрямовані на встановлення кращих умов праці, аніж мінімальні гарантії, уже вважатимуться такими, що вчинені без легітимної мети.

Загалом практика Суду доводить, що захист основоположних прав є законною метою, яка може бути підставою для обмеження основоположних економічних свобод. Однак це зовсім не означає, що реалізації основоположних прав може відбуватися безвідносно до економічних інтересів Європейського Союзу. Зокрема, у справах *Viking Line (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* Суд ЄС вкотре наголосив, що реалізація основоположного трудового права (укладати колективні угоди та діяти колективно) повинна узгоджуватися з основними економічними свободами та відповідати принципу пропорційності. Іншими словами основоположні права повинні бути збалансовані з європейськими ринковими правилами.

З огляду на вищезазначені міркування, можна зробити висновок, що обмеження основної економічної свободи є правомірним, якщо це обмеження виникло внаслідок здійснення основоположного права ЄС і було необхідним для досягнення суспільних інтересів, які захищені цим основоположним правом. І навпаки, обмеження

---

<sup>1195</sup> Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 18, 21.1.1997. P. 1–6. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> (accessed 03.06.2020).

основоположного права також варто розглядати як обґрунтоване, якщо це обмеження виникло під час здійснення основної економічної свободи і було доцільним для досягнення інтересів, що захищені цією свободою.

Підхід щодо співвідношення основоположних прав та основних економічних свобод, який започаткований у *Viking Line (Case C-438/05)* та *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)*, полягає у тому, що реалізація основоположних прав не є достатнім аргументом, який доводить правомірність запровадження обмежень основних економічних свобод. Це, на перший погляд, фактично засвідчує існування ієрархічного зв'язку між основоположними правами та основними економічними свободами, за якого перші підпорядковуються другим. Однак це не так. Адже основні економічні свободи все ж можуть обмежуватися на користь основоположних прав<sup>1196</sup>.

Констатуючи відсутність ієрархічної залежності між основоположними правами та основними економічними свободами, Веріка Трстеняк (*Verica Trstenjak*) наголошує на широкій структурній та змістовній конвергенції між правами та свободами<sup>1197</sup>. Відтак, прагнути до побудови ієрархічної залежності між ними було б помилково.

Аналіз практики Суду ЄС засвідчує, що основні економічні свободи та основоположні права не знаходяться один щодо одного в ієрархічному підпорядкуванні. Для Суду ЄС вони рівнозначні та рівноцінні<sup>1198</sup>. При цьому свободи та права не заперечують одне одного, хоча можуть бути взаємно обмежені. Тож, основоположні права аж ніяк не завжди є достатньою підставою для обґрунтування правомірності обмеження основних економічних свобод ЄС. Тому і рішення Суду ЄС у конкретних справах будуть

---

<sup>1196</sup> Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 14 April 2010. European Commission v Federal Republic of Germany. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:183.

<sup>1197</sup> Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 14 April 2010. European Commission v Federal Republic of Germany. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:183.

<sup>1198</sup> Грицаєнко А. Л. Реалізація прав людини як правомірне обмеження свобод внутрішнього ринку ЄС: практика Суду Європейського Союзу // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2014. С. 166. (Серія Право. Вип. 24. Т. 4. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/6869/1/РЕАЛІЗАЦІЯ%20ПРАВ%20ЛЮДИНИ%20ЯК%20ПРАВОВІРНЕ%20ОБМЕЖЕННЯ%20СВОБОД.pdf> (дата звернення 08.06.2020).

---

різнитися, адже ухвалюють їх з урахуванням принципу пропорційності щодо оцінювання обмежувальних заходів.

Хоча первинне законодавство Європейського Союзу закріплює основні соціальні цінності, а правовий порядок ЄС визнає, що немає пріоритету економічних свобод або ринкових принципів над основними соціальними правами, все ж у процесі європейської інтеграції простежується поступова зміна підходу щодо розуміння трудових прав. Все більше і більше такі розглядають з погляду ринку. У підсумку це спричиняє ослаблення захисної функції трудового права<sup>1199</sup>.

Усі ці тенденції зумовили суттєве занепокоєння профспілок щодо майбутнього правового регулювання трудових відносин. Саме тому, вони напрацювали проект та пропонують доповнити установчі договори про ЄС додатком про соціальний прогрес, що має чітко прояснити та встановити відносини між основоположними правами та основними економічними свободами. Важливість закріплення цього положення на найвищому законодавчому рівні обумовлюється потребою його безапеляційного та авторитетного впливу на практику Суду ЄС<sup>1200</sup>. Зокрема, цей додаток повинен підтвердити, що успішний внутрішній ринок ЄС не є самоціллю європейської інтеграції, а створений та функціонує заради досягнення соціального прогресу для усіх народів Європи. У зв'язку з цим, також треба наголосити, що економічні свободи та правила конкуренції не можуть мати пріоритету над основоположними правами, а у випадку неузгодженостей – пріоритет надавати основоположним правам. Також відповідні положення повинні чітко розтлумачити, що економічні свободи не можна розуміти як надання підприємцям можливостей, здійснюючи такі, ухилятися від національного соціального та трудового законодавства, а

---

<sup>1199</sup> Rainone S. Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive // European Labour Law Journal. 2018. 9 (3). P. 299–325. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518801609> (accessed 05.06.2020).

<sup>1200</sup> Workers' rights and economic freedoms, Brussels, 09/10/2008. Speech held by John Monks at the European Commission's Forum on workers' rights and economic freedoms. URL: <https://www.etuc.org/en/speech/workers-rights-and-economic-freedoms> (accessed 05.06.2020).

також створювати нечесну конкуренцію щодо оплати та умов праці.

На наше переконання, співвідношення між основоположними правами та основними економічними свободами зміниться, адже зростає вагомість соціальної складової у політиці ЄС. Лісабонський договір чітко вказує, що ЄС бажає реалізувати соціальну Європу, і з цією метою буде використовувати міжнародні правові інструменти. А саме Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод і Європейську соціальну хартію. Отже, ЄС буде зобов'язаний брати до уваги трактування основоположних соціальних прав у спосіб, який пропонує Європейський суд з прав людини.

ЄСПЛ як судовий орган, що відповідальний за тлумачення Конвенції, часто інтерпретує соціальні та трудові права Конвенції відповідно до Європейської соціальної хартії. Тож, не тільки Конвенція, але й інші інструменти Ради Європи, мають певний вплив на формування та тлумачення права ЄС<sup>1201</sup>.

Хоча підхід Суду Європейського Союзу залишає багато невирішених питань, він водночас демонструє, що процес співвідношення трудового законодавства та ринкових принципів триває. При цьому змінюється саме бачення мети запровадження відповідного співвідношення. Зрештою, дорікати Суду ЄС за те, що той не віддає переваги правам людини перед основними свободами внутрішнього ринку, не варто.

Так само як і ЄСПЛ, Суд ЄС є прихильником телеологічного підходу, тобто тлумачить норми права, керуючись поставленими цілями<sup>1202</sup>. У випадку з ЄСПЛ єдиною метою його діяльності є забезпечення дотримання державами прав, наданих Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р. Натомість у

---

<sup>1201</sup> Schlachter M. Reconciliation between fundamental social rights and economic freedoms// Social Rights and economic freedoms. Brussels, 27./28.06.2011. P. 2. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6923&langId=en> (accessed 03.06.2020).

<sup>1202</sup> Исполинов А. С. Поиск баланса между свободами внутреннего рынка и правами человека в судебной практике ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения = Journal of foreign legislation and comparative law. 2012. № 6. С. 38–49. URL: [http://www.nbpublish.com/library\\_get\\_pdf.php?id=22795](http://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=22795) (дата звернення 02.06.2020).

ситуації зі Судом ЄС таких цілей декілька, включаючи забезпечення функціонування єдиного внутрішнього ринку і дотримання при цьому прав людини. Звідси і необхідність пошуку в кожному конфлікті балансу конфронтуючих інтересів. Стверджувати, що для Суду ЄС права людини є лише на другому плані, було б несправедливою та помилковою заявою.

## **5.2. Європейський соціальний діалог**

Колективне трудове право традиційно охоплює сукупність норм, які регулюють взаємодію представників працівників та роботодавців. Основні компоненти колективного трудового права ЄС відповідають основоположним колективним трудовим правам, як вони визначені у Хартіях ЄС 1989 та 2000 рр. Обидва ці документи передбачають цілий спектр колективних прав: на інформацію, консультації та участь працівників у прийнятті рішень; на об'єднання; на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів; та вдаватися до колективних дій, включаючи страйк.

Водночас, компетенція ЄС щодо вирішення питань колективного трудового права є нечіткою. Враховуючи це, лише право на інформацію, консультації та участь представників працівників, а також право на колективні переговори отримали правове забезпечення на рівні ЄС<sup>1203</sup>.

Прагнення європейських соціальних партнерів діяти спільно з метою досягнення кращих результатів щодо захисту трудових прав загалом охоплює термін «європейський соціальний діалог». Хоча цей термін використано для опису низки різних процесів та інституціональних домовленостей з часу створення Європейських Співтовариств, він, по суті, стосується трьох традиційних аспектів колективного трудового права: інформування, консультування та колективних переговорів<sup>1204</sup>.

---

<sup>1203</sup> Barnard C. EC Employment Law. Oxford University Press, 2006. P. 701–702.

<sup>1204</sup> Eichhorst Werner (IZA) Kendzia Michael J. (IZA) Vandeweghe Barbara (IDEA Consult) Cross-Border Collective Bargaining and Transnational Social Dialogue. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC7. IZA Research Report No. 38. P. 17.

---

Європейський Союз визнає соціальний діалог однією з основ європейської соціальної моделі та інструментом соціальної згуртованості. Це дає змогу соціальним партнерам (представникам працівників та роботодавців) активно сприяти, в тому числі шляхом домовленостей, у розробці європейської соціальної політики.

Перша історична зустріч соціальних партнерів відбулась у січні 1985 р. на запрошення президента Європейської Комісії Жака Делора у замку Val Duchesse (Бельгія), де було погоджено розпочати та продовжити європейський соціальний діалог. А через два роки ст. 118b Єдиного європейського акту проголосила, що соціальний діалог між представниками працівників та роботодавців може зумовити виникнення договірних відносин на європейському рівні, якщо обидві сторони прагнуть цього. Та найбільш вагомий вплив на утвердження соціального діалогу на європейському рівні мало підписання Маастрихтського договору, що зобов'язував держави-члени підтримувати його.

Лісабонський договір підтвердив прагнення Європейського Союзу сприяти розвитку соціального діалогу. Зокрема, ст. 152 Договору про функціонування Європейського Союзу акцентує прихильність Союзу щодо розширення ролі європейських соціальних партнерів та закликає підтримувати діалог між соціальними партнерами, поважаючи їхню незалежність.

Саме ж поняття «соціальний діалог» не має однозначного визначення на рівні ЄС. Європейські соціальні партнери у Ласкенській декларації 2001 р. зробили спробу розмежувати процедури тристоронніх узгоджень та консультацій від соціального діалогу. Зокрема, вони запропонували тристоронніми узгодженнями вважати процес взаємодії між соціальними партнерами та органами ЄС. Консультації соціальних партнерів, на їхню думку, стосуються діяльності консультативних комітетів та офіційних консультацій за ст. 153 ДФЄС. А соціальним діалогом вони називають лише двосторонню роботу соціальних партнерів, незалежно від того, чи зумовлена така офіційними консультаціями з Європейською Комісією за



ст. 153 та 154 ДФЄС<sup>1205</sup>. Так, європейські соціальні партнери використовують надвузьке визначення соціального діалогу, оскільки вони резервують це поняття для власної двосторонньої автономної роботи<sup>1206</sup>.

Офіційні інституції ЄС не схильні підтримати таке розмежування та продовжують називати соціальним діалогом на рівні ЄС дискусії, обмін інформацією, консультації, переговори та спільні дії, які проводять між представниками працівників та роботодавців (двосторонній діалог), а також ті, що відбуваються за участі уповноважених органів ЄС (тристоронній діалог)<sup>1207</sup>. Це визначення є найбільш поширеним<sup>1208</sup>, а відтак, двосторонні та тристоронні процеси з метою узгодження інтересів соціальних партнерів або ж укладення угоди, яка надалі буде впроваджена в дію, або директивою, чи виконана самими соціальними партнерами, виражають сутність соціального діалогу на рівні ЄС.

На рівні ЄС залежно від суб'єктного складу традиційно розрізняють тристоронній (трипартизм) та двосторонній (біпартизм) соціальний діалог.

Європейський тристоронній соціальний діалог відбувається в рамках тристоронніх соціальних самітів, що фактично є майданчиками для комунікації між інституціями ЄС<sup>1209</sup> та європейськими соціальними партнерами на найвищому рівні<sup>1210</sup>. Перший офіційний тристоронній соціальний саміт з питань зростання та зайнятості відбувся 20.03.2003 р.<sup>1211</sup>. На ньому соціальні

---

<sup>1205</sup> Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council 7 December 2001. URL: <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03896-E.pdf> (accessed 08.06.2020).

<sup>1206</sup> Welz C. The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty. Actors, Processes, Outcomes Kluwer Law International: The Netherlands, 2008. P. 7.

<sup>1207</sup> Recent developments in the European inter-professional social dialogue. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. P. 5. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d5a69d2d-5c84-4210-b15c-fd0749521f63/language-en> (accessed 03.06.2020).

<sup>1208</sup> Welz C. The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty. Actors, Processes, Outcomes Kluwer Law International: The Netherlands, 2008. P. 8.

<sup>1209</sup> Європейська Комісія, Європейська Рада та Рада ЄС.

<sup>1210</sup> Council Decision 2003/174/EC of 6 March 2003 establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment // OJ L 70, 14.3.2003. P. 31–33. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003D0174> (accessed 09.06.2020).

<sup>1211</sup> Broughton A. First formal tripartite social summit takes place. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/first-formal-tripartite-social-summit-takes-place#> (accessed 07.06.2020).

---

партнери повідомили про комплекс заходів, що вони з власної ініціативи зобов'язуються впровадити як внесок у Лісабонську стратегію зайнятості. На той час охоплювані ними сфери включали колективні переговори, оплату праці, підвищення продуктивності праці, новітні технології, гнучку організацію праці та навчання протягом усього життя. На останньому тристоронньому соціальному саміті (2019 р.) було обговорено окремі аспекти соціального виміру Європи, проведено оцінювання досягнутого прогресу та запропоновано шляхи вдосконалення участі соціальних партнерів у політиці та реформах на національному рівні, а також було обговорено перехід до кліматично нейтральної економіки, наголошено на потребі інвестувати у навички та покращення доступу до навчання дорослого населення і проектувати промислову політику, придатною для майбутнього<sup>1212</sup>. Загалом сьогодні тристороння співпраця на рівні ЄС ведеться у чотирьох основних сферах: макроекономіка, зайнятість, соціальний захист, а також освіта та навчання.

Тристоронні соціальні саміти відбуваються не рідше двох разів на рік за участі президентів Європейської Ради та Європейської Комісії, представника найвищого рівня держави-члена, що головує у Раді Європейського Союзу, представників держав-членів, чие головування в Раді Європейського Союзу припадає на наступні два терміни, Європейського Уповноваженого з питань праці та соціальних прав і представників соціальних партнерів<sup>1213</sup>. Останні представлені двома однакового розміру делегаціями працівників та роботодавців, кожна з яких складається з десяти осіб. Кожна делегація складається з представників європейських організацій міжгалузевої промисловості, представників спільних професійних

---

<sup>1212</sup> Tripartite Social Summit, 16 October 2019. Main results. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/meetings/european-council/2019/10/16/> (accessed 03.06.2020).

<sup>1213</sup> Council Decision (EU) 2016/1859 of 13 October 2016 on the Tripartite Social Summit for Growth and Employment and repealing Decision 2003/174/EC // IO L 284, 20.10.2016, lgh. 27–30.

---

інтересів та представників малих і середніх підприємств на європейському рівні<sup>1214</sup>.

Технічну координацію роботи тристоронніх соціальних самітів для делегації працівників забезпечує Європейська конфедерація профспілок (ETUC), а для делегації роботодавців – Конфедерація європейського бізнесу (BUSINESSEUROPE).

Головують на Тристоронніх соціальних самітах спільно президент Європейської Ради та Європейської Комісії за участі представника найвищого рівня держави-члена, що провадить поточне головування в Раді Європейського Союзу.

Запровадження практики Тристоронніх соціальних самітів стало важливим політичним кроком, який заклав нові рамки тристороннього узгодження на європейському рівні та дозволив соціальним партнерам інтегрувати свій внесок у різні компоненти Лісабонської стратегії.

Тристороннє співробітництво на рівні ЄС відбувається також у межах обов'язкової двоступеневої процедури консультацій між соціальними партнерами та Європейською Комісією відповідно до ст. 154 ДФЄС. Згідно з нею, перш ніж подавати пропозиції у сфері соціальної політики, ЄК зобов'язана проконсультуватися зі соціальними партнерами щодо можливих напрямів дій Союзу. Після завершення цього першого етапу, якщо Комісія вважає, що дії Союзу є бажаними, вона повинна проконсультуватися зі соціальними партнерами щодо фактичного змісту передбаченої пропозиції. При цьому, соціальні партнери на будь-якому з цих етапів можуть оголосити про свій намір розпочати переговори щодо укладення угоди з метою врегулювання відповідних відносин. Для переговорів їм надається дев'ять місяців, після чого вони можуть укласти угоду та звернутися до ЄК з проханням виконати її за допомогою директиви, або ж повідомити ЄК, що зобов'язуються самостійно виконати її відповідно до

---

<sup>1214</sup> Петроє О. Інституційна структура і функції тристороннього соціального діалогу в системі європейського врядування // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2009. Вип. 2. С. 260. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu\\_2009\\_2\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2009_2_33) (дата звернення 08.06.2020).

власних процедур та практик держав-членів. Якщо ж соціальні партнери не домовляться та угода не буде підписана, то ЄС вправі відновити власну роботу над пропозицією й розробити відповідний правовий акт уже без участі соціальних партнерів.

Отже, європейські соціальні партнери можуть безпосередньо впливати на розробку пропозицій зі соціальних питань, а також призупинити законодавчі ініціативи ЄК з метою розпочати власні колективні переговори для вирішення відповідного питання. Крім цього, ст. 153 ДФЄС також надає державам-членам можливість довірити соціальним партнерам виконання рішення Ради, прийнятого щодо імплементації колективного договору, підписаного на європейському рівні.

Важливими суб'єктами європейського тристороннього соціального діалогу є міжгалузеві консультативні комітети, що складаються з представників Європейської Комісії, держав-членів та міжгалузевих соціальних партнерів. Ці органи є відповідальними за надання консультацій Комісії шляхом формулювання думок щодо розробки конкретних напрямів соціальної політики та сприяння їхньої реалізації. Сьогодні функціонують шість таких комітетів:

- Консультативний комітет з питань рівних можливостей для жінок та чоловіків (Advisory Committee on equal opportunities for women and men)<sup>1215</sup>;
- Консультативний комітет з питань охорони здоров'я та безпеки праці (Advisory committee on health and safety at work)<sup>1216</sup>;
- Консультативний комітет з питань професійного навчання (Advisory Committee for Vocational Training)<sup>1217</sup>;

---

<sup>1215</sup> Commission Decision 2008/590/EC of 16 June 2008 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Codified version) // OJ L 190, 18.7.2008. P. 17–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008D0590> (accessed 10.06.2020).

<sup>1216</sup> Council Decision of 22 July 2003 setting up an Advisory Committee on Safety and Health at Work (Text with EEA relevance) // OJ C 218, 13.9.2003. P. 1–4. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003D0913%2801%29> (accessed 05.06.2020).

<sup>1217</sup> Council Decision 2004/223/EC of 26 February 2004 laying down the Rules of the Advisory Committee on Vocational Training // OJ L 68, 6.3.2004. P. 25–26. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004D0223> (accessed 03.06.2020).

- Консультативний комітет з питань вільного руху працівників (Advisory Committee on Free Movement of Workers)<sup>1218</sup>;
- Консультативний комітет з питань соціального захисту працівників-мігрантів (Advisory Committee Social Security for Migrant Workers)<sup>1219</sup>;
- Європейський соціальний фонд (European Social Fund)<sup>1220</sup>.

Усі вказані вище комітети формуються з представників органів ЄС, держав-членів та міжгалузевих соціальних партнерів з метою консультативного забезпечення Європейської Комісії щодо удосконалення різноманітних напрямів соціальної політики та сприяння її здійсненню. Відповідні консультації між ЄК та соціальними партнерами відбуваються згідно зі ст. 154 ДФЄС.

Отже, можемо ствердити, що у межах тристороннього соціального діалогу на рівні ЄС вживають два види заходів: проводять тристоронні соціальні саміти з питань зростання та зайнятості та діють міжгалузеві консультативні комітети, що створені з метою забезпечення постійних консультацій між європейськими соціальними партнерами і Європейською Комісією.

Консультації між соціальними партнерами та органами ЄС – не єдина форма європейського соціального діалогу. Важливу роль також відіграють колективні переговори<sup>1221</sup>. Право на колективні переговори закріплено у ст. 28 Хартії основоположних прав ЄС, а у Хартії ЄС основоположних соціальних прав працівників наголошено, що роботодавці

---

<sup>1218</sup> Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

<sup>1219</sup> Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community // OJ L 149, 5.7.1971. P. 2–50. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31971R1408> (accessed 01.06.2020).

<sup>1220</sup> Regulation (EU) No 1304/2013 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 on the European Social Fund and repealing Council Regulation (EC) No 1081/2006 // OJ L 347, 20.12.2013. P. 470–486. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013R1304> (accessed 10.06.2020).

<sup>1221</sup> Communication from the Commission – The European social dialogue, a force for innovation and change /\* COM/2002/0341 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0341> (accessed 04.06.2020).

---

або організації роботодавців, з одного боку, і організації працівників, з іншого, мають право починати переговори й укладати колективні угоди відповідно до умов, встановлених національним законодавством та практикою. Крім цього, згідно зі ст. 156 ДФЄС Європейська Комісія зобов'язана сприяти координації дій держав-членів у всіх сферах соціальної політики, зокрема й у питаннях колективних переговорів.

Колективні переговори як форма європейського соціального діалогу передбачають проведення обговорень та обмін думками з метою підписання колективної угоди між представниками роботодавців та працівників. Такі колективні угоди є обов'язковими не тільки для її підписантів, але і для осіб, яких вони представляють.

Використання такої форми соціального діалогу, як колективні переговори для укладення колективної угоди має численні переваги. Зокрема, генеральний адвокат Джейкобс (*Jacobs*) у справі *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Case C-67/96)* наголосив, що колективні угоди соціальних партнерів запобігають виникненню трудових конфліктів, зменшують трансакційні витрати і сприяють передбачуваності та прозорості трудових відносин. Урівноваження статусу соціальних партнерів як учасників переговорного процесу допомагає забезпечити збалансований результат соціального діалогу у формі колективних угод, які є компромісом як для обох сторін, так і для суспільства загалом<sup>1222</sup>.

Зміст колективних угод визначають самі сторони та формується, головню, з нормативних та зобов'язальних умов. Нормативними є обов'язкові положення щодо умов праці, яких повинні дотримуватися суб'єкти індивідуальних трудових відносин. Такими, зокрема, є мінімальні вимоги щодо умов праці, оплати праці, додаткові пільги поза межами системи оплати праці, класифікація професій та робіт, робочий час, час відпочинку, професійне навчання, безпека праці та схеми негрошових виплат. Колективна

---

<sup>1222</sup> Opinion of Mr Advocate General Jacobs delivered on 28 January 1999. *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*. Case C-67/96. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1999:28.

угода також може містити нормативні умови, що стосуються інформування та консультування працівників, їхньої участі у прийнятті рішень на підприємстві та процедурних правил. Натомість зобов'язальні умови – це взаємні зобов'язання сторін, що виникають за фактом укладення колективної угоди<sup>1223</sup>.

Важливість колективних переговорів та колективних угод у праві ЄС пояснюється квазі-законодавчою діяльністю європейських соціальних партнерів. Зокрема, хоча колективні угоди і набувають юридичної сили через впровадження їх у дію директивами ЄС, відповідні правові акти ЄС не змінюють змісту таких угод, а лише надають їм обов'язковості. У цьому контексті роль органів та інституцій ЄС полягає у сприянні діалогу між соціальними партнерами шляхом введення в дію колективних угод на прохання сторін, які її підписали.

За допомогою колективних угод також можна імплементувати трудове законодавство Союзу та сприяти його застосуванню. Йдеться насамперед про виконання соціальними партнерами колективного договору, підписаного на європейському рівні та введеного в дію директивою.

Насамкінець, колективні переговори та угоди відображають основні соціальні цілі та цінності, які мають бути захищені у праві ЄС.

Європейський соціальний діалог відбувається на міжгалузевому та галузевому рівнях. Окрім цього, упродовж останнього часу активно проводять консультації та колективні переговори на рівні транснаціональних організацій, що допомагає визначати ще один рівень європейського діалогу, а саме – рівень транснаціональних компаній<sup>1224</sup>.

Міжгалузевий соціальний діалог на рівні ЄС об'єднує представників працівників та роботодавців з різних сфер економічної діяльності з метою обговорення питань, що стосуються всієї економіки та ринку праці загалом.

---

<sup>1223</sup> Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. P. 758.

<sup>1224</sup> Commission staff working document – Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue Brussels, 10.9.2012 SWD(2012) 264 final. P. 2.

Традиційно він відбувається у формі тристороннього узгодження та автономного двостороннього діалогу.

Міжгалузевий соціальний діалог на європейському рівні активно розпочав розвиватися з початку 1990-х рр. Це зумовлено тим, що Маастрихтський та Амстердамський договори надали квазізаконодавчі повноваження соціальним партнерам Співтовариства (UNICE / UEAPME, ETUC та CEEP), дозволяючи їм укладати колективні угоди, які згодом могли бути перетворені Радою Союзу в директиви. Тож, можливість бути залученими до нормотворення на рівні ЄС, через ініціювання ухвалення директиви для впровадження в дію колективної угоди, частково покладає на соціальних партнерів відповідальність за розвиток та реалізацію соціальної політики ЄС<sup>1225</sup>. Окрім цього, їхня участь як активних гравців у процесі європейської інтеграції, який все ще триває, сприяє досягненню бажаних результатів<sup>1226</sup>.

Легітимність та ефективність колективних переговорів між соціальними партнерами на міжгалузевому рівні безпосередньо пов'язана з їхньою репрезентативністю. У повідомленні Європейської Комісії щодо застосування Угоди про соціальну політику, представленої Комісією Раді та Європейському Парламенту 1993 р., визначено критерії репрезентативності соціальних партнерів, які продовжують і сьогодні діяти на рівні ЄС<sup>1227</sup>. Зокрема, на міжгалузевому рівні можуть бути представлені лише ті соціальні партнери, які відповідають таким вимогам:

- є міжгалузеву організацією або представляють конкретні сектори економіки чи категорії працівників та організовані на європейському рівні;
- включають до свого складу організації, які: є складовою і визнаною частиною структури соціального партнерства в державах-членах; наділені повноваженнями

<sup>1225</sup> Dufresne A., Degryse C. The European Sectoral Social Dialogue: Actors, Developments and Challenges, Peter Lang, 2006. С. 31.

<sup>1226</sup> Biagi M. Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission. Kluwer Law International B.V., 2001. P. 22.

<sup>1227</sup> Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament /\* COM/93/600FINAL \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51993DC0600&from=EN> (accessed 04.06.2020).



проводити колективні переговори; представлені у кожній державі-члені ЄС тією мірою, наскільки це можливо;

- їхня структурна організація забезпечує ефективну участь цих організацій в консультативному та переговорному процесах<sup>1228</sup>.

Перелік організацій європейських соціальних партнерів веде та регулярно оновлює Європейська Комісія. Станом на січень 2019 р. до цього списку було внесено 88 організацій<sup>1229</sup>, які поділено на п'ять груп:

- загальні міжгалузеві організації (BUSINESSEUROPE<sup>1230</sup>, CEEP<sup>1231</sup>, ETUC<sup>1232</sup>);
- міжгалузеві організації, що представляють певні категорії працівників чи підприємств (CEC<sup>1233</sup>, EUROCADRES<sup>1234</sup>, SMEunited<sup>1235</sup>);

<sup>1228</sup> Клаувэрт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза / пер. А. В. Паих // Правоведение. 2002. № 1 (240). С. 98–116.

<sup>1229</sup> European Industrial Relations Dictionary. European Social Partners. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-partners> (accessed 09.06.2020).

<sup>1230</sup> Конфедерація європейського бізнесу (BUSINESSEUROPE), що базується в Брюсселі, є офіційним представництвом промисловців та роботодавців на рівні ЄС. На сьогодні вона складається зі 40 членів із 34 різних країн, включаючи країни Європейського Союзу, країни Європейського економічного простору та деякі країни Центральної та Східної Європи. Нинішня структура, до складу якої входять сім загальних політичних комітетів та близько шістдесяті робочих груп, сприяє спільним професійним інтересам компаній, які вона представляє, та дозволяє брати участь від імені своїх членів у діалозі між соціальними партнерами, як це визначено ДФЄС. (European Industrial Relations Dictionary. European Social Partners. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-partners> (accessed 09.06.2020)).

<sup>1231</sup> Європейський центр роботодавців та підприємств, що надають державні послуги та послуги загального характеру (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest (CEEP), який базується у Брюсселі, представляє інтереси своїх членів у таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, забезпечення житлом, поводження з відходами, енергетика, транспорт, водозабезпечення, зв'язок, навколишнє середовище, а також тих, які працюють у центральних та місцевих адміністраціях. (What is CEEP? URL: [https://www.ceep.eu/our\\_organisation/](https://www.ceep.eu/our_organisation/) (accessed 08.06.2020)).

<sup>1232</sup> Європейська конфедерація профспілок (ETUC), що створена 1973 р., базується в Брюсселі. Сьогодні вона представляє 89 національних профспілок із 39 країн Європи, а також 10 галузевих організацій. Основна мета ETUC – просування європейської соціальної моделі. (European and International Social Partners. URL: <https://www.ilo.org/brussels/ilo-and-eu/european-and-international-social-partners/lang--en/index.htm> (accessed 07.06.2020)).

<sup>1233</sup> Європейська конфедерація управлінців та менеджерів (European confederation of executives & managers staff (CEC)) через свої національні та галузеві федерації представляє близько мільйона керівників та менеджерів в усій Європі (CEC. Who we are? URL: <https://www.cec-managers.org/who-we-are/> (accessed 09.06.2020)).

- спеціальні організації (Eurochambres<sup>1236</sup>);
- галузеві організації, що представляють роботодавців (65 організацій);
- галузеві європейські профспілкові організації (16 організацій)<sup>1237</sup>.

Міжгалузевий двосторонній європейський соціальний діалог відбувається між загальними міжгалузевими організаціями та міжгалузевими організаціями, що представляють певні категорії працівників чи підприємств. Зокрема, EUROCADRES and CEC беруть участь у цьому діалозі як частина делегації ETUC, тоді як SMEunited інтегрується у міжгалузевий двосторонній європейський соціальний діалог у результаті угоди про співпрацю з BUSINESSEUROPE. При цьому варто зазначити, що національні профспілкові організації, які є членами ETUC, EUROCADRES та CEC, організовують 91 % усіх працівників ЄС, а національні асоційовані організації BUSINESSEUROPE, SMEunited та CEEP – 85 % фірм, де працюють 89 % працівників<sup>1238</sup>.

Найбільш дієвим та результативним на міжгалузевому рівні є соціальний діалог між BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC, SMEunited, Eurocadres та CEC, який відбувається у

---

<sup>1234</sup> Рада європейського професійного та управлінського персоналу (Council of European Professional and Managerial Staff (EUROCADRES)) представляє інтереси майже шести мільйонів професіоналів та менеджерів (EUROCADRES. About us URL: <https://www.eurocadres.eu/about-us/> (accessed 03.06.2020)).

<sup>1235</sup> SMEunited, формально відомий як UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises), – це Європейська асоціація ремісництва, малих і середніх підприємств, що об'єднує близько 70 організацій-членів з понад 30 європейських країн (Shaping Europe for SMEs, shaping SMEs for Europe. URL: <https://smeunited.eu/about-us> (accessed 03.06.2020)).

<sup>1236</sup> Асоціація європейських торгово-промислових палат (Eurochambres) є однією з найбільших організацій представників бізнесу. Вона об'єднує понад 20 мільйонів компаній через 45 членів та європейську мережу з 1 700 регіональних та місцевих палат. Більше 93 % цих підприємств – це малі та середні підприємства. (Eurochambres. Who we are. URL: <http://www.eurochambres.eu/Content/default.asp?pagename=WhoWeAre> (accessed 03.06.2020)).

<sup>1237</sup> Eurofound. Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/representativeness-of-the-social-partners-in-the-european-cross-industry-social-dialogue> (accessed 05.06.2020).

<sup>1238</sup> Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue. URL: <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Latest-developments/Representativeness-of-social-partners-in-the-European-cross-industry-social-dialogue> (accessed 04.06.2020).

межах діяльності Комітету соціального діалогу. Цей орган був створений 1992 р. та досі залишається основним майданчиком для двостороннього міжгалузевих соціального діалогу на європейському рівні. На його засіданнях, що відбуваються 3–4 рази на рік, роботодавці та працівники обговорюють свої погляди на різні аспекти зайнятості, ухвалюють робочі документи та планують майбутні ініціативи.

Комітет соціального діалогу складається з максимум 66 представників соціальних партнерів, які в однаковій кількості представляють працівників та роботодавців. Для обговорення різних питань, таких як проблеми на ринку праці, узгодження сімейного та професійного життя тощо, у його структурі створюють технічні робочі групи.

Учасники цього Комітету підготували декілька спільних думок, спільних декларацій, робочих документів щодо різних аспектів зайнятості. Та найбільш знаковими результатами роботи міжгалузевих соціальних партнерів є міжгалузеві колективні угоди, які стали частиною трудового права ЄС через директиви або через автономний шлях їхнього впровадження самими соціальними партнерами. До них належать:

- Рамкова угода про батьківську відпустку, укладена між ETUC, UNICE, CEEP 14.12.1995 р. (пізніше перенесена у Директиву 96/34/ЄС від 03.06.1996 р.)<sup>1239</sup>. Сьогодні ця Директива скасована Директивою 2010/18/ЄС від 08.03.2010 р. про впровадження переглянutoї рамкової угоди про батьківську відпустку, укладеної BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC<sup>1240</sup>;
- Рамкова угода про неповну зайнятість, укладена між ETUC, UNICE та CEEP 06.06.1997 р. (згодом

---

<sup>1239</sup> Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // Official Journal L 145, 19/06/1996. P. 0004–0009. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML> (accessed 04.06.2020).

<sup>1240</sup> Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC // OJ L 68, 18.3.2010. P. 13–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1581415338253&uri=CELEX:32010L0018> (accessed 04.06.2020).

трансформована у Директиву 97/81/ЄС від 15.12.1997 р.)<sup>1241</sup>;

- Рамкова угода про роботу на визначений строк, укладена між ETUC, UNICE, та CEEP 18.03.1999 р. (пізніше перетворена у Директиву 1999/70/ЄС від 28.06.1999 р.)<sup>1242</sup>;
- Рамкова угода про дистанційну працю (2002 р.)<sup>1243</sup>, що стала першою угодою, яку її сторони виконали відповідно до процедур та правил, специфічних для соціальних партнерів у державах-членах;
- Рамкова угода про стрес на роботі (2004 р.)<sup>1244</sup>;
- Рамкова угода про переслідування та насильство на роботі (2007 р.)<sup>1245</sup>;
- Рамкова угода про інклюзивний ринок праці (2010 р.)<sup>1246</sup>;
- Рамкова угода про цифровізацію (2020 р.)<sup>1247</sup>.

Окрім міжгалузевого соціального діалогу, як інструмент європейського управління дедалі частіше використовують галузевий соціальний діалог. У межах останнього профспілки та організації роботодавців у певному секторі (наприклад, будівництво, легка промисловість чи охорона здоров'я) об'єднуються та комунікують через галузеві комітети соціального діалогу. Ці комітети є майданчиками для побудови

<sup>1241</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

<sup>1242</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (accessed 02.06.2020).

<sup>1243</sup> Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

<sup>1244</sup> Framework agreement on work-related stress. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (accessed 10.06.2020).

<sup>1245</sup> Framework agreement on harassment and violence at work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-work> (accessed 08.06.2020).

<sup>1246</sup> Framework agreement on inclusive labour markets. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event\\_123\\_Framework\\_agreement\\_ILM\\_25.03.10.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf) (accessed 03.06.2020).

<sup>1247</sup> European social partners framework agreement on digitalization. URL: [https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20\\_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf](https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf) (accessed 06.06.2020).

довіри, обміну інформацією, обговорення, консультацій, переговорів та спільних дій соціальних партнерів.

Участь у цих комітетах дає змогу європейським соціальним партнерам розробляти спільні дії та вести переговори з питань, що становлять загальний інтерес у їхньому секторі, у такий спосіб безпосередньо сприяючи формуванню трудового законодавства та політики ЄС.

Галузеві комітети соціального діалогу складаються з максимум 66 представників соціальних партнерів, що порівну представляють працівників та роботодавців. Кожен комітет має свої процедурні правила і засідає принаймні раз на рік. Організацію його засідань, а також визначення порядку денного покладено на секретаріати цих комітетів, роботу яких координує Європейська Комісія<sup>1248</sup>. На засіданнях головує або представник соціальних партнерів, або, на їх прохання, представник Комісії<sup>1249</sup>.

Відповідні комітети створює Європейська Комісія за спільним проханням європейських соціальних партнерів, які діють у визначеному секторі, та відповідають таким критеріям:

- вони повинні діяти у конкретних секторах або галузях та бути організованими на європейському рівні, тобто мати власних членів у представницьких організаціях у різних державах-членах ЄС;
- вони складаються з організацій, які самі є невід'ємною і визнаною частиною структур соціальних партнерів держав-членів та уповноважені вести переговори про колективні угоди, а також діють у декількох державах-членах ЄС;
- вони мають відповідні структури для забезпечення їхньої ефективної участі в роботі комітетів<sup>1250</sup>.

---

<sup>1248</sup> Eichhorst Werner (IZA) Kendzia Michael J. (IZA) Vandeweghe Barbara (IDEA Consult) Cross-Border Collective Bargaining and Transnational Social Dialogue. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC7. I Z A Research Report No. 38. P. 26.

<sup>1249</sup> Sectoral social dialogue. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en> (accessed 06.06.2020).

<sup>1250</sup> Commission Decision 98/500/EC of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level (notified under document number C(1998) 2334) // OJ L 225, 12.8.1998. P. 27–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998D0500> (accessed 08.06.2020).

Дотримання цих критеріїв контролює Європейська Комісія.

Станом на тепер Європейська Комісія створила більше 40 таких комітетів<sup>1251</sup>. Своїми рішеннями, деклараціями та угодами комітети охоплюють майже 145 мільйонів працівників, тобто понад три чверті європейської робочої сили. Вони ухвалили понад 800 текстів різного правового характеру, починаючи від спільних думок та відповідей у процедурі консультування та завершуючи колективними угодами, що підлягають виконанню в державах-членах або за європейськими директивами, чи за звичайними національними процедурами<sup>1252</sup>. Європейські соціальні партнери у галузі охорони здоров'я<sup>1253</sup>, морського<sup>1254</sup> та внутрішнього водного транспорту<sup>1255</sup>, цивільної авіації<sup>1256</sup> та

---

<sup>1251</sup> Станом на січень 2019 р. було 43 галузеві комітети соціального діалогу. (European Industrial Relations Dictionary. European Social Partners. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-partners> (accessed 09.06.2020)).

<sup>1252</sup> European Industrial Relations Dictionary. European Social Partners. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-partners> (accessed 09.06.2020).

<sup>1253</sup> Council Directive 2010/32/EU of 10 May 2010 implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM and EPSU (Text with EEA relevance) // OJ L 134, 1.6.2010. P. 66-72. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0032> (accessed 07.06.2020).

<sup>1254</sup> Council Directive (EU) 2018/131 of 23 January 2018 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) to amend Directive 2009/13/EC in accordance with the amendments of 2014 to the Maritime Labour Convention, 2006, as approved by the International Labour Conference on 11 June 2014 // OJ L 22, 26.1.2018. P. 28-33. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32018L0131> (accessed 03.06.2020); Council Directive 2009/13/EC of 16 February 2009 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC // OJ L 124, 20.5.2009. P. 30-50. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:124:0030:0050:EN:PDF> (accessed 04.06.2020); Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers // Official Journal L 167, 02/07/1999. P. 0033-0037. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0063:EN:HTML> (accessed 04.06.2020).

<sup>1255</sup> Council Directive 2014/112/EU of 19 December 2014 implementing the European Agreement concerning certain aspects of the organisation of working time in inland waterway transport, concluded by the European Barge Union (EBU), the European Skippers Organisation (ESO) and the European Transport Workers' Federation (ETF) Text with EEA relevance // OJ L 367, 23.12.2014. P. 86-95. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32014L0112> (accessed 06.06.2020).

---

залізниць<sup>1257</sup> загалом ухвалили сім колективних угод про окремі аспекти умов праці, робочого часу, охорони здоров'я та професійної безпеки, які були реалізовані директивами Ради<sup>1258</sup>.

Соціальні партнери на галузевому європейському рівні реалізують також і інші заходи для підвищення обізнаності працівників та підтримки соціального діалогу на національному рівні або на рівні компанії. Участь у таких заходах (семінарах, конференціях, дослідженнях) та напрацьовані за їхніми наслідками спільні думки, презентації передового досвіду чи рекомендації пропонують соціальним партнерам можливість вчитися одне в одного та розвивати взаємну довіру, що є запорукою їхньої успішної взаємодії.

Важливість європейського галузевого соціального діалогу у багатьох державах-членах дала підстави асоціювати його зі своєрідним мостом, який за допомогою колективних переговорів уможливає поєднання інтересів соціальних партнерів та врахування особливостей кожної сфери діяльності, а також визначення загальних умов удосконалення правового забезпечення колективно-трудова відносин<sup>1259</sup>.

Останній рівень європейського соціального діалогу представлений діяльністю соціальних партнерів у межах транснаціональних компаній. Зростаюча потреба у транснаціональних переговорах усередині європейських

---

<sup>1256</sup> Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA) (Text with EEA relevance) // Official Journal L 302, 01/12/2000. P. 0057-0060. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0079:EN:HTML> (accessed 08.06.2020).

<sup>1257</sup> Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector // OJ L 195, 27.7.2005. P. 15-17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32005L0047> (accessed 03.06.2020).

<sup>1258</sup> Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue Brussels, 22.7.2010 SEC(2010) 964 final. P. 5-6 (total 36 p.).

<sup>1259</sup> Biagi M. Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission. Kluwer Law International B.V., 2001. P. 22.

компаній зумовлена масштабними злиттями та поглинаннями суб'єктів господарювання в ЄС, появою європейських товариств та збільшенням мобільності виробничих факторів та операцій. Ці чинники зумовили початок діалогу між керівництвом таких компаній та представниками працівників. Зокрема, вони розпочали напрацювання та узгодження різноманітних документів для застосування у більше ніж одній державі-члені з питань розвитку транскордонної зайнятості, захисту прав працівників у разі реструктуризації та управління людськими ресурсами в транснаціональних компаніях.

Від імені транснаціональної компанії як роботодавця діють її органи, яким надані відповідні повноваження згідно зі статутними документами. Зі сторони працівників основними гравцями на цьому рівні сьогодні вважаються:

- європейські робітничі ради;
- європейські та/або міжнародні організації працівників;
- національні організації працівників<sup>1260</sup>.

Щоправда жоден із цих суб'єктів не має повної легітимності чи правової спроможності, необхідної для ухвалення європейських транснаціональних текстів. Зокрема, відповідно до Директиви 2009/38/ЄС європейські робітничі ради не уповноважені брати участь у транснаціональних колективних переговорах. Основною метою їхньої діяльності є інформування та консультування, а не участь у переговорному процесі, хоча вони фактично вже давно та активно домовляються, підписують та моніторять виконання європейських транснаціональних корпоративних угод (ЄТКУ)<sup>1261</sup>.

Отже, участь європейських робітничих рад у переговорах щодо укладення ЄТКУ зазвичай суперечить національним правилам, які чітко розмежовують консультативну роль виборних органів, таких як

---

<sup>1260</sup> Commission staff working document – The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration {COM(2008) 419 final}. 12 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155&from=EN> (accessed 03.06.2020).

<sup>1261</sup> Schömann I., Jagodzinski R., Boni G. & al. Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations. ETUI, 2012. P. 267–268.



європейські робітничі ради, та переговорний мандат, що його традиційно реалізують профспілки. Водночас, залучення профспілкових організацій до переговорів з таких питань, як реструктуризація, також не відповідає національним вимогам, згідно з якими саме європейські робітничі ради є відповідальними за вирішення цих питань. Окрім цього, повноваження європейських профспілкових організацій для участі у переговорах не завжди чіткі та зрозумілі, що утруднює їхню участь у процесі обговорення та підписання транснаціональної угоди. А залучення національних профспілкових організацій, компетенція яких є обмеженою та поширюється на територію лише однієї держави-члена, узагалі не відповідає природі транснаціональних переговорів і перешкоджає якісному та повному представництву працівників.

Про відсутність законодавчої бази для ухвалення ЄТКУ читаємо у резолюції Європейського Парламенту «Про міжгалузеві колективні переговори та транснаціональний соціальний діалог» від 12.09.2013 р.<sup>1262</sup>. Деякі дослідники права ЄС навіть розглядають їх не інакше, як «попередні домовленості», та переконують, що такі за своїм характером є подібними з необов'язковими актами соціальних партнерів, приміром з деклараціями<sup>1263</sup>. Тому обов'язковість цих угод, як і примусовий характер механізмів їхнього виконання, ґрунтується винятково на добрій волі транснаціонального роботодавця та його працівників слідувати погодженим приписам. При цьому, головною проблемою залишається ефективна участь роботодавців у транскордонних колективних переговорах та транснаціональному соціальному діалозі<sup>1264</sup>.

Незважаючи на те, що сьогодні переговори щодо підписання ЄТКУ відбуваються в умовах повної відсутності

---

<sup>1262</sup> European Parliament resolution of 12 September 2013 on cross-border collective bargaining and transnational social dialogue (2012/2292(INI)) // OJ C 93, 9.3.2016. P. 161-165.

<sup>1263</sup> Schömann I., Jagodzinski R., Boni G. & al. Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations. ETUI, 2012. P. 52.

<sup>1264</sup> Eichhorst Werner (IZA) Kendzia Michael J. (IZA) Vandeweghe Barbara (IDEA Consult) Cross-Border Collective Bargaining and Transnational Social Dialogue. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC7. IZA Research Report No. 38. P. 24.

---

належної компетенції їхніх сторін та правової основи цього переговорного процесу, Європейська Комісія визнає існування цих актів та навіть пропонує визначення «транснаціональної корпоративної угоди». Такою, на її переконання, треба називати угоду, яка встановлює взаємні зобов'язання щодо умов праці та зайнятості, які поширюються на територію декількох держав-членів, і яка укладена одним або декількома представниками компанії чи групи компаній, з одного боку, та одним або декількома представниками працівників, з іншого боку<sup>1265</sup>.

Європейська Комісія навіть створила базу даних ЄТКУ, яка містить детальну інформацію про кожну компанію та угоду<sup>1266</sup>. Аналіз ЄТКУ, які внесені до цієї бази даних, засвідчує, що більшість транснаціональних угод стосуються таких питань, як:

- охорона здоров'я та безпека на виробництві, рівність у працевлаштуванні та захист персональних даних;
- реструктуризація, організація роботи, навчання та мобільність працівників;
- принципи кадрової політики та корпоративної соціальної відповідальності<sup>1267</sup>.

Попри брак компетенції перемовників та юридичних механізмів реалізації ЄТКУ, вони все ж впливають на робочу силу конкретної компанії або групи компаній, хоч і не мають загального впливу на певний сектор економіки або на ринок праці ЄС в цілому. Наприклад, ЄТКУ відіграють позитивну роль у визначенні та реалізації рішень, які спрямовані на оперативне подолання нових соціальних викликів, що виникають у постійно мінливому бізнес-середовищі. Ці акти сприяють стійкому економічному розвитку та конкурентоспроможності окремої

---

<sup>1265</sup> Commission staff working document – The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration {COM(2008) 419 final}. 12 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155&from=EN> (accessed 03.06.2020).

<sup>1266</sup> Database on transnational company agreements. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en> (accessed 07.06.2020).

<sup>1267</sup> Commission staff working document – The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration {COM(2008) 419 final}. 12 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155&from=EN> (accessed 03.06.2020).

транснаціональної компанії шляхом впровадження найкращих практик прогнозування та управління змінами узгоджено у декількох державах-членах. Окрім цього, активне зростання їхньої кількості розширює соціальний вимір європейських транснаціональних відносин та додатково засвідчує актуальність цього інструменту європейського соціального діалогу, особливо коли в умовах кризи соціальним партнерам на національному, галузевому чи міжгалузевому рівнях все важче успішно завершувати колективні переговори. Уже сьогодні умови ЄТКУ поширюються на щонайменше 10 мільйонів працівників та 100 транснаціональних компаній зі штаб-квартирою у Європі. Ними також охоплено більшість європейських та міжнародних організацій працівників та щонайменше 10 % європейських робітничих рад<sup>1268</sup>.

ЄТКУ як результати добровільного та інноваційного узгодження рішень у компаніях, що мають представництва у багатьох державах-членах ЄС, є новими актами європейського соціального діалогу. Все частіше вони стають предметом аналітичної, правової та політичної уваги у ЄС. Європейська Комісія навіть пропонує сприяти їхньому поширенню відповідно до положень ст. 152 та 153 ДФЄС<sup>1269</sup>. Оскільки основна мета ЄТКУ полягає у визначенні та впровадженні компромісних переговорних рішень, які пристосовані до структури та специфіки діяльності окремої транснаціональної компанії, особливо у випадку великих процесів реструктуризації, то заінтересованість у дослідженнях природи цих актів та характеристиці їхнього змісту зберігатиметься.

Отже, можемо констатувати, що європейський соціальний діалог відбувається у формі консультацій, колективних переговорів та обміну інформацією, тобто у формах, які уже давно визнані на міжнародному рівні<sup>1270</sup>.

---

<sup>1268</sup> Commission staff working document SWD(2012)264 – Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. P. 5–6. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8767&langId=en> (accessed 08.06.2020).

<sup>1269</sup> Commission staff working document SWD(2012)264 - Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. P. 7. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8767&langId=en> (accessed 08.06.2020).

<sup>1270</sup> Чанишева Г. І. Формы социального диалога по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран // *Leges si Viata*. №3/2 (303). С. 149.

Зокрема, у процес консультування на європейському міжгалузевому та галузевому рівнях зазвичай залучено три сторони: представники працівників та роботодавців, а також органи ЄС. Натомість, колективні переговори відбуваються, як правило, у межах автономного двостороннього соціального діалогу на міжгалузевому та галузевому рівнях, а також на рівні транснаціональних компаній. А от обмін інформацією між європейськими соціальними партнерами є універсальною формою соціального діалогу та реалізується як у рамках консультування і колективних переговорів, так і як самостійний вид діяльності соціальних партнерів. Тож, механізми, що забезпечують функціонування системи європейського соціального діалогу, гармонійно поєднують елементи представницької демократії з консультаціями та колективними переговорами широкого формату, що допомагає запобігти конфронтації інтересів працівників та роботодавців. Окрім цього, європейський соціальний діалог відіграв важливу роль у ліквідації культурних відмінностей у сфері найманої праці на рівні ЄС, а також значною мірою сприяв виникненню європейського соціального права<sup>1271</sup>. Усе це дало змогу на доктринальному рівні виокремити такі головні функції соціального діалогу на європейському просторі, як сприяння порозумінню між партнерами, досягнення і зміцнення консенсусу в суспільстві та збільшення кількості залучених соціальних суб'єктів<sup>1272</sup>.

Щоправда останніми роками спостерігається стійке та тривале зменшення кількості компаній і працівників, охоплених колективними угодами. Деякі політики та експерти пояснюють це надмірною статичністю та негнучкістю системи колективних переговорів<sup>1273</sup>. Тому вкрай важливо, щоб соціальні партнери на європейському

---

<sup>1271</sup> Клауверт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза / пер. А. В. Плих // Правоведение. 2002. № 1 (240). С. 98–116.

<sup>1272</sup> Ченшова Н. В., Іванюк Н. В. Особливості соціального діалогу в країнах Європейського Союзу // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2015. С. 116. (Серія: Юриспруденція; 16 (2)).

<sup>1273</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Collective bargaining in Europe in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. P. 1.

рівні продовжували розвивати та консолідувати їхній автономний соціальний діалог з метою сприяння вирішенню цих ключових питань політики зайнятості та створення європейських рамок для дій соціальних партнерів на національному рівні<sup>1274</sup>.

У цьому контексті 05.03.2015 р. Європейська Комісія за підтримки європейських соціальних партнерів ініціювала новий старт соціального діалогу<sup>1275</sup> та зобов'язалася зробити європейській соціальний діалог більш відкритим, ефективним та реальним. Основними векторами оновлення тоді було названо ширше залучення соціальних партнерів до Європейського семестру, посилення акценту на нарощування потенціалу національних соціальних партнерів, активніше залучення соціальних партнерів до розроблення та реалізації як соціальної політики ЄС, так і законодавства ЄС, а також чіткіше співвідношення між угодами соціальних партнерів.

### **5.3. Правові основи інформування, консультування та участі працівників в управлінні підприємством у ЄС**

Правовідносини, що виникають між працівниками та роботодавцями щодо організації праці та управління трудовим процесом, разом із правовідносинами соціального діалогу у праві ЄС входять до структури колективного трудового права. Цей різновид колективно-трудова відносин виникає у разі реалізації працівниками права на інформування, консультування та участь у прийнятті рішень на підприємстві.

Реалізація права працівників на інформування, консультування та участь, як це визначено ст. 27 Хартії основоположних прав ЄС, забезпечується низкою відповідних директив. А саме Директивою 2002/14/ЄС від 11.03.2002 р. про встановлення загальних правил інформування та кон-

---

<sup>1274</sup> Communication from the Commission adapting and promoting the social dialogue at Community level C/ 15. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0322&from=EN> (accessed 07.06.2020).

<sup>1275</sup> A New Start for Social Dialogue. Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European Social Partners. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en> (accessed 04.06.2020).

сультування працівників Європейського Співтовариства<sup>1276</sup>, Директивою 2009/38/ЄС від 06.05.2009 р. про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій<sup>1277</sup>, Директивою Ради 2001/86/ЄС від 08.10.2001 р. про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління<sup>1278</sup>, Директивою Ради 2003/72/ЄС від 22.07.2003 р. про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління<sup>1279</sup> та Директивою 2017/1132 від 14.06.2017 р. про деякі аспекти правового регулювання діяльності акціонерних компаній<sup>1280</sup>. Норми щодо зобов'язань з інформування та консультування працівників закріплюють також Директива 97/81 від 15.12.1997 р. про Рамкову угоду про неповну зайнятість<sup>1281</sup>, Директива 1999/70 від 28.06.1999 р. щодо рамкової угоди

---

<sup>1276</sup> Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002. P. 29–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014> (accessed 09.06.2020).

<sup>1277</sup> Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) (Text with EEA relevance) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> (accessed 03.06.2020).

<sup>1278</sup> Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees // OJ L 294, 10.11.2001. P. 22–32. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0086> (accessed 09.06.2020).

<sup>1279</sup> Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees // OJ L 207, 18.8.2003. P. 25–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0072> (accessed 02.06.2020).

<sup>1280</sup> Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law // OJ L 169, 30.6.2017. P. 46–127. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017L1132> (accessed 06.06.2020).

<sup>1281</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

про роботу на визначений строк<sup>1282</sup>, Директива 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. про наближення законів держав-членів щодо колективних звільнень<sup>1283</sup>, Директива 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу<sup>1284</sup> та Директива 2008/104/ЄС від 19.11.2008 р. про роботу в агенціях тимчасового найму<sup>1285</sup>.

Першим правовим актом ЄС, що визначив загальний обов'язок інформування та консультування на підприємствах або установах у межах ЄС, була Директива 2002/14/ЄС<sup>1286</sup>. Оскільки ця Директива закріпила європейську соціальну модель обов'язкового представництва працівників, її ухвалення вважається проривом у правовому регулюванні трудових відносин на рівні ЄС<sup>1287</sup>.

Приводячи у відповідність національне законодавство із нормами Директиви 2002/14/ЄС, держави-члени наділені значною гнучкістю щодо вибору практичних механізмів

---

<sup>1282</sup> Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (accessed 02.06.2020).

<sup>1283</sup> Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 225, 12.8.1998. P. 16–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0059> (accessed 06.06.2020).

<sup>1284</sup> Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // OJ L 82, 22.3.2001. P. 16–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023> (accessed 04.06.2020).

<sup>1285</sup> Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

<sup>1286</sup> Щоправда до моменту її ухвалення вже діяли такі акти як Директива 98/59/ЄС про наближення законодавства держав-членів щодо колективних звільнень, Директива 2001/23/ЄС про наближення законодавства держав-членів щодо забезпечення прав працівників у разі передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур та Директива 94/45/ЄС про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій, які запроваджували обов'язок інформування та консультування у сферах, що охоплені ними.

<sup>1287</sup> Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. P. 184.

впровадження її положень. Тож, серед іншого, державичлени можуть:

- вибрати, чи застосовувати Директиву до підприємств, що мають щонайменше 50 працівників, або до установ, що мають принаймні 20 працівників (ст. 3);
- визначити, кого саме вважати роботодавцями, працівниками та їхніми представниками, які мають бути залучені до процедури інформування та консультування (ст. 2);
- зобов'язувати працівників самостійно ініціювати процедури інформування та консультування, а не встановлювати загальну обов'язковість участі у таких процедурах для роботодавців;
- вибрати, чи надавати повноваження соціальним партнерам відмовитися від участі у процедурах інформування і консультування у разі, якщо такі відрізняються від положень директиви (ст. 5);
- визначити механізми примусового виконання положень Директиви та санкції, які застосовують у випадках їх недотримання. Останні повинні бути ефективними, пропорційними та переконливими (ст. 8)<sup>1288</sup>.

Відповідно до ст. 2 Директиви 2002/14/ЄС інформування означає передачу роботодавцем представникам працівників даних з метою надання їм можливості ознайомитися з предметом питання та вивчити його, а консультування – це обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем. При цьому у межах інформування та консультування може бути передана:

- інформація щодо теперішнього та можливого розвитку діяльності підприємства або установи та економічної ситуації;
- інформація та консультування щодо ситуації, структури та можливого розвитку зайнятості в межах

---

<sup>1288</sup> Impact of the information and consultation directive on industrial relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. 34 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/impact-of-the-information-and-consultation-directive-on-industrial-relations> (accessed 07.06.2020).



---

підприємства або установи та щодо будь-яких заходів, спрямованих на запобігання загрози для зайнятості;

- інформації та консультування щодо рішень, які можуть призвести до значних змін в організації роботи або договірних відносинах, враховуючи ті, на які поширюється дія положень права Співтовариства, визначених у ст. 9 (1) Директиви 2002/14/ЄС.

Відповідна інформація повинна надаватись у такий час, у такій формі та змістовно повинна бути викладена так, щоб працівники та їхні представники мали можливість вивчити її належно та, якщо необхідно, підготуватися до консультації.

Водночас треба зазначити, що самі практичні заходи щодо інформування та консультування мають визначатися і реалізуватися згідно з національним правом і практикою трудових відносин індивідуально в кожній державі-члені у спосіб, який гарантуватиме їхню ефективність<sup>1289</sup>. Щоправда за Директивою 2002/14/ЄС держави-члени зобов'язані запровадити таку процедуру, яка б охоплювала наступні обов'язкові етапи:

- передача інформації (ст. 2 (f));
- ознайомлення та перевірка інформації (ст. 2 (f));
- проведення адекватного дослідження інформації (ст. 4 (3));
- підготовка до консультування (ст. 4 (3));
- формулювання думки (ст. 4 (4) (c));
- зустріч (ст. 4 (4) (d));
- обґрунтована відповідь роботодавця на думку, яка сформульована працівниками (ст. 4 (4) (d));
- обмін думками та встановлення діалогу (ст. 2 (g));
- обговорення з метою досягнення згоди (ст. 4 (4) (e); d)).

Запропонований Директивою 2002/14/ЄС механізм інформування та консультування зумовив потребу впровадити відповідні правила на національному рівні. При цьому, правове регулювання окремих держав-членів майже

---

<sup>1289</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 157.

повністю відповідає наднаціональним вимогам (Австрія та Німеччина), або ж було наближеним до нього, що вимагало впровадження незначних змін. Однак у ряді країн довелося проводити масштабну законодавчу реформу для приведення національного законодавства у відповідність із нормами Директиви 2002/14/ЄС (наприклад, у Великобританії та Ірландії)<sup>1290</sup>.

У липні 2013 р. Європейська Комісія, за результатами перевірки дієвості наднаціональних положень щодо інформування та консультування, підтвердила, що загалом відповідне правове регулювання є дієвим. А найбільшою перешкодою його застосування було визнано обмежену сферу застосування відповідних правових актів. Відтак, Європейська Комісія наголосила на потребі подальшого обговорення та вивчення питання щодо залучення до інформування та консультування державних службовців, моряків, а також працівників малих та середніх підприємств<sup>1291</sup>. Окрім цього, у 2015 р. Комісія ініціювала консультації зі соціальними партнерами відповідно до ст. 154 (2) ДФЕС щодо консолідації положень Директиви 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників Європейського Співтовариства, Директиви 98/59/ЄС про наближення законів держав-членів щодо колективних звільнень та Директиви 2001/23/ЄС про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу<sup>1292</sup>. На той час було заплановано об'єднати відповідні директиви в один акт та уточнити поняття «інформування» та «консультування» з

---

<sup>1290</sup> Impact of the information and consultation directive on industrial relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. 34 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/impact-of-the-information-and-consultation-directive-on-industrial-relations> (accessed 07.06.2020).

<sup>1291</sup> European industrial relations dictionary. Information and consultation. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation> (accessed 07.06.2020).

<sup>1292</sup> Worker information and consultation: Commission starts consultations with the Social Partners on consolidation of three Directives 10/04/2015. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2192&furtherNews=yes> (accessed 01.06.2020).

метою більш чіткого їхнього розуміння. На жаль, ці ініціативи ЄК не були реалізовані.

Водночас, сторони, які були зацікавлені долучити державний сектор до сфери дії зазначених директив, ухвалили 21.12.2015 р. у межах галузевого соціального діалогу Загальну автономну угоду про право державних службовців на інформування та консультування у Європі<sup>1293</sup>. Соціальні партнери, які уклали цю Угоду, звернулися до ЄС з проханням передати її Раді для затвердження директивою і таким способом впровадити в дію. Однак ЄС відмовила соціальним партнерам, чим спричинила хвилю обурення її діями та обвинувачень на свою адресу<sup>1294</sup>. Тож, досі державні службовці не наділені правом на інформування та консультування.

Правові основи інформування та консультування у транснаціональних випадках забезпечує Директива 2009/38/ЄС про встановлення на підприємствах та групах підприємств, які діють у масштабі Співтовариства, європейської робітничої ради або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій<sup>1295</sup>. Директива 2009/38/ЄС застосовується до підприємств у масштабах ЄС та групи підприємств певного розміру. Підприємством, яке діє в масштабі Союзу, відповідно до визначення ст. 2 (l) (a) Директиви 2009/38/ЄС є будь-яке підприємство, що має принаймні 1 000 працівників у державах-членах і щонайменше 150 працівників у кожній з принаймні двох держав-членів. А група підприємств для цілей цієї Директиви асоціюється з

---

<sup>1293</sup> General framework agreement for informing and consulting civil servants and employees of central government administration. 21.12.2015. URL: [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EU\\_agreement\\_info\\_and\\_consul\\_rihts\\_central\\_govern\\_SIGNED\\_EN.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EU_agreement_info_and_consul_rihts_central_govern_SIGNED_EN.pdf) (accessed 10.06.2020).

<sup>1294</sup> European Confederation of Independent Trade Unions: European Commissioners deny 9.8 million worker EU legal minimum standards on information and consultation rights. 7 Mar 2018. URL: <https://www.cesi.org/european-commissioners-deny-9-8-million-workers-eu-legal-minimum-standards-on-information-and-consultation-rights/> (accessed 06.06.2020).

<sup>1295</sup> Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) (Text with EEA relevance) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> (accessed 03.06.2020).

групою роботодавців, які працевлаштували не менше 1 000 працівників у державах-членах. При цьому не менше двох підприємств-учасників групи повинні бути засновані у різних державах-членах, і принаймні на одному з них мало би працювати не менше 150 працівників в одній державі-члені, а на будь-якому іншому підприємстві-учаснику – не менше 150 працівників у іншій державі-члені. Отже, Директива 2009/38/ЄС охоплює лише великі суб'єкти господарювання.

Згідно з Директивою 2009/38/ЄС, щоб гарантувати працівникам підприємств або групам підприємств, які працюють у двох або більше державах-членах ЄС, належну реалізацію права на інформування та консультування, необхідно створити європейську робітничу раду як постійно діючий орган або запровадити інші альтернативні процедури. Вибір між цими двома варіантами повинні робити роботодавці та працівники за результатами переговорів. Зокрема, відповідальність за визначення способу комунікації покладено на спеціальний тимчасовий орган, який створено винятково для таких переговорів, а потім він припиняє своє існування. Зокрема, цей орган уповноважений укласти з центральним керівництвом транснаціонального підприємства чи групи підприємств угоду про сферу діяльності, склад, функції та строк повноважень європейської робітничої ради або механізм інформування працівників та процедуру консультування з ними.

Якщо центральне керівництво та тимчасовий переговорний орган не можуть укласти угоду упродовж трьох років, то відповідно до ст. 7 Директиви 2009/38/ЄС створення європейської робітничої ради має відбутися згідно з вимогами, які закріплені у спеціальному Додатку. Ці вимоги, крім процедури утворення європейської робітничої ради, також визначають її повноваження та спосіб заміни у разі, якщо сторони знову виявлять бажання домовитися. Треба наголосити, що ці процедури є субсидіарними і можуть бути застосовані лише якщо за допомогою первинного регулювання уповноваженим суб'єктам не вдалося досягти згоди. Адже дух співробітництва, згідно з

яким повинен відбуватися переговорний процес, трактують як конструктивну позицію обидвох сторін переговорів, які готові спільно вирішувати усі важливі соціальні питання на підприємстві<sup>1296</sup>. Отже, переговори мали б завершуватись укладенням угоди про порядок реалізації прав працівників на інформування та консультації.

Структура європейської робітничої ради, кількість членів та розподіл місць між ними визначено угодою. При цьому з метою забезпечення збалансованого представництва інтересів різних груп працівників, визначаючи персональний склад ради, необхідно враховувати вид трудової діяльності, категорії працівників, їхню стать та термін повноважень.

Попри наявність спеціального наднаціонального акту з цього питання, у держава-членах ЄС продовжує зберігатися значна відмінність у практиці діяльності європейських робітничих рад. У деяких країнах ці органи часто виконують символічну роль і їх значення обмежується щорічними зустрічами, а в інших – робітничі ради більш ініціативні та підтримують зв'язок із менеджментом<sup>1297</sup>. Однак важливості ролі європейських робітничих рад для гарантування прав працівників на отримання інформації всередині компанії, як це передбачено ст. 27 Хартії основоположних прав ЄС, не заперечує ніхто<sup>1298</sup>. Наднаціональне правове регулювання їхнього створення та функціонування сприяло покращенню процесу комунікації між працівниками та роботодавцями у транснаціональних умовах, а також допомогло налагодити діалог щодо пошуку компромісних рішень у соціальній сфері. Тепер працівники компанії на місцевому рівні можуть через їхніх представників у європейських робітничих радах долучитися до ухвалення їхніми транснаціональними роботодавцями стратегічних рішень.

---

<sup>1296</sup> Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клувер, 2009. С. 138.

<sup>1297</sup> Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. С. 166.

<sup>1298</sup> European Works Councils and the challenge of digital transformation within multinational companies A Handbook for the actors engaged in European social dialogue at company level. July 2019. P. 12.

Щоправда європейські робітничі ради не мають повноважень брати участь в управлінні транснаціональними юридичними особами, тобто бути залученими до механізмів ухвалення управлінських рішень іншими способами, ніж у межах процедур інформування та консультування. Сьогодні відповідною компетенцією володіють представники працівників європейського товариства з обмеженою відповідальністю (Societas Europaea) та європейського кооперативного товариства (European Cooperative Societies). Зокрема, Директива 2001/86/ЄС від 08.10.2001 р. про доповнення статуту європейського товариства правилами щодо залучення працівників до управління<sup>1299</sup> та Директива 2003/72/ЄС від 22.07.2003 р. про доповнення статуту європейського кооперативного товариства правилами щодо залучення працівників до управління<sup>1300</sup>, крім загальних умов проведення інформування та консультування, закріплює механізм участі працівників в управлінні відповідним товариством.

Ці правові акти однаково розуміють «участь працівників в управлінні» як вплив, що його здійснює представницький орган від імені працівників, чи їхні окремі представники, на діяльність роботодавця через реалізацію права обирати чи призначати частину складу наглядового або адміністративного органу товариства, або ж рекомендувати на призначення чи заперечувати проти призначення частини або всього складу членів наглядового або адміністративного органу товариства. Реалізація цих прав відбувається через спеціальний переговорний орган, що укладає з компетентними органами юридичних осіб-учасників угоду, де і визначено правила участі працівників у прийнятті рішень на рівні товариства та описано процедури інформування й консультування. Зокрема, угода

---

<sup>1299</sup> Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees // OJ L 294, 10.11.2001. P. 22–32. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0086> (accessed 09.06.2020).

<sup>1300</sup> Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees // OJ L 207, 18.8.2003. P. 25–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0072> (accessed 02.06.2020).

---

повинна закріплювати умови щодо сфери її дії; структурної побудови, кількісного складу та розподілу місць у представницькому органі, який утворюється для участі від імені працівників у відповідних процедурах; функції представницького органу та порядок надання йому інформації та проведення з ним консультацій; періодичність засідань цього органу, фінансові та матеріальні ресурси, які йому надають; у разі прийняття рішення під час переговорів сторонами про застосування однієї або кількох процедур інформування та консультування замість створення представницького органу необхідно закріпити правила здійснення таких процедур; якщо під час переговорів сторони вирішують надати працівникам право брати участь в управлінні, то встановлюється зміст цих правил; набуття угодою чинності та термін її дії, порядок перегляду.

Якщо укласти угоду не вдається, то за замовчуванням повинні застосовуватися загальні правила утворення та формування представницького органу, стандартні правила інформування та консультування, а також типові правила участі працівників у правлінні відповідними товариствами, які визначені у додатку до Директиви 2001/86/ЄС та Директиви 2003/72/ЄС.

---

## ВИСНОВКИ

1. Європейський Союз за усіма ознаками є міждержавним утворенням з власними органами державної влади, повноважними творити правові норми, які є обов'язковими та не потребують додаткової ратифікації державами-членами цього об'єднання. Право органів ЄС, або так зване право комунітарне, разом із правом держав-членів формують систему, яка забезпечує правове регулювання у відповідних сферах суспільних відносин усієї Спільноти. Це право є відмінним від міжнародного публічного права, як і від європейського права, яке в основі своїй теж є публічним. Право ЄС як комплексне правове утворення формується за рахунок комунітарного права та права держав-членів.

2. Трудове право ЄС є одним із небагатьох галузевих утворень, які в сукупності формують систему права Європейського Союзу.

3. Як і право ЄС загалом, трудове право Європейського Союзу не належить до міжнародного трудового права, що за своєю юридичною природою є публічним. Воно існує паралельно та автономно, відтак, розглядати їх як частину і ціле нема об'єктивних підстав, оскільки матимемо в результаті фактично симбіоз двох непок'єднаних явищ.

4. Трудове право Європейського Союзу як система норм існує у вузькому та широкому значеннях. У вузькому значенні йдеться про право комунітарне (наднаціональне), яке об'єднує норми трудового права, ухвалені у межах компетенції органів ЄС. А у широкому значенні трудове право ЄС формується завдяки пок'єднанню норм комунітарного (наднаціонального) права та норм трудового права держав-членів, які зазвичай відповідають вимогам комунітарного права та в сукупності забезпечують ефективність правового регулювання трудових відносин на теренах Європейського Союзу.

5. Специфіка трудових відносин в умовах глобалізації ринку праці, що є властивим і для ЄС, зумовлює необхідність вибору найоптимальніших методів правового



---

регулювання цих відносин шляхом гармонійного поєднання централізованих та децентралізованих способів правового забезпечення з метою досягнення найбільш повного гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин.

6. Гармонізація норм трудового права ЄС має на меті забезпечити цілісне та однотипне правове регулювання трудових відносин, що формуються на теренах кожної з держав-членів. При цьому останні не позбавлені права вибору найоптимальнішої моделі правового регулювання таких відносин для запобігання нечесним економічним перевагам, що можуть бути наслідком ігнорування засадничих вимог, встановлених на рівні комунітарного права.

7. Централізовані норми трудового права ЄС діють безпосередньо, або ж визначають механізми та способи, згідно з якими держави-члени вибудовують власні правові норми, що регулюють трудові відносини.

8. Правове забезпечення індивідуальних трудових відносин на рівні ЄС накладається на уже сформовані національні системи трудового права держав-членів. При цьому з огляду на автономію держав-членів не існує жодних перешкод щодо використання будь-яких форм зайнятості.

9. Трудове право ЄС, як і трудове право будь-яких інших держав, формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, де роль зовнішніх виконує міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика цієї спільноти, трудове право держав-членів, що ґрунтується на принципах верховенства права ЄС та прямій дії його норм, а також акти соціальних партнерів та практика Суду Європейського Союзу.

10. Принципами трудового права ЄС є відповідні засадничі ідеї формування, розвитку та функціонування цієї правової системи, які виражають суть євроінтеграційних процесів та впливають із вимог природного права, що знайшли своє відображення у найвідоміших міжнародних документах, як то Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про

---

економічні, соціальні і культурні права, Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута), Хартія основоположних прав ЄС, а також у прецедентному праві Суду Європейського Союзу та Європейського Суду з прав людини.

11. Рівність як принцип у тому числі і трудового права ЄС, виражається через вимогу абсолютно однакового ставлення до осіб у трудових правовідносинах, за винятком випадків, коли об'єктивно існує потреба диференціації правового регулювання. Поступова відмова від правового підходу, який ґрунтується винятково на негативному обов'язку «не дискримінувати», розширює межі позитивного обов'язку сприяти рівності.

12. Свобода вільного руху працівників як основна економічна свобода та принцип трудового права ЄС перебуває на перехресті правових норм та економічних інтересів, що визначає її подвійне спрямування. Зокрема, соціальне та економічне залучення працівників до суспільства держав-членів, у яких вони отримали роботу, сприяє розвитку внутрішнього ринку ЄС через можливість переїзду працівників у райони з дефіцитом робочої сили, або ж для пошуку кращих для них можливостей у працевлаштуванні.

13. До системи колективних трудових прав як загальних принципів трудового права ЄС належать свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, а також право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства. Необхідність співпраці соціальних партнерів визнається однією з основ трудового права ЄС.

14. Джерелами комунітарного трудового права Європейського Союзу є усі форми зовнішнього вираження норм права як об'єктивованих результатів діяльності уповноважених суб'єктів нормотворення, що безпосередньо встановлюють трудові права та обов'язки чи опосередковано впливають на правове забезпечення трудових відносин на рівні Європейського Союзу. Це передусім:

- 
- установчі договори ЄС та акти, що їх доповнюють чи змінюють;
  - Хартія основоположних прав ЄС;
  - міжнародні угоди, які укладені ЄС із третіми державами та міжнародними організаціями;
  - загальні принципи права ЄС;
  - регламенти, директиви та рішення;
  - рішення Суду ЄС;
  - акти соціальних партнерів;
  - інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС.

15. Соціальний діалог на рівні ЄС відбувається у формі обміну інформацією, консультацій та колективних переговорів між представниками працівників та роботодавців (двосторонній діалог), а також за участі уповноважених органів ЄС (тристоронній діалог). Двосторонні та тристоронні процеси з метою узгодження інтересів соціальних партнерів або ж укладення угоди, яка в наступному буде впроваджена в дію директивою чи самими соціальними партнерами, вказують на види соціального діалогу на рівні ЄС.

16. У межах тристороннього соціального діалогу на рівні ЄС відбуваються тристоронні соціальні саміти з питань зростання та зайнятості, а також діють міжгалузеві консультативні комітети, що створені з метою забезпечення постійних консультацій між європейськими соціальними партнерами і Європейською Комісією.

---

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Алисиевич Е., Кислицына Н. Присоединение Европейского Союза к Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950): проблемы практической реализации // Український часопис міжнародного права. 2012. № 1. С. 55–62.

2. Амелічева Л., Нефьодов О. Прекарізація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці // Правничий часопис Донецького університету. 2017. Вип. 1–2. С. 13–24.

3. Анакіна Т. М. Судовий прецедент у праві Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Харків, 2009. 231 с.

4. Анакіна Т. М. Судовий прецедент у праві Європейського Союзу: філософсько-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.11 / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Харків, 2008. 21 с.

5. Андрусевич Н. Огляд екологічного права Європейського Союзу // Вісник екологічної адвокатури. 2003. № 21. С. 18–23.

6. Арнольд Р. Юридичні наслідки приєднання Європейського Союзу до Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Вісник Конституційного Суду України. 2012. № 4. С. 63–68.

7. Бандас Д. Захист прав людини в Європейському Союзі // Економіка України в умовах глобалізації і регіоналізації: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. студ. та молод. вчених [м. Тернопіль, 3–4 квіт. 2014 р.] / редкол.: С. В. Гродський, Ю. П. Гуменюк, М. А. Живко [та ін.]; відп. за вип. Є. В. Савельєв. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 154–158. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/17190/1/154-158.pdf> (дата звернення 01.06.2020).

8. Березовська І. А. Правові засади сучасного бюджетного права Євросоюзу // Порівняльно правові дослідження: Українсько-грецький міжнародний науковий юридичний журнал. 2009. № 2. С. 62–67. URL:

---

<http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/18380/11-Berezovska.pdf> (дата звернення 03.06.2020).

9. Берфель Ж.-Л. Общая теория права. Москва, 2000. 576 с.

10. Бирюков М. М. Европейское право: до и после Лиссабонского договора: учебное пособие. Москва: Статут, 2013. 240 с.

11. Божко В. М., Задорожний В. П., Кульчий І. О., Смаглюк В. В. Порівняльноправовий аналіз Директиви Ради ЄС 91/533/ про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин у окремих країнах учасниках Європейського Союзу // Збірник наукових праць I Міжнародної науково-практичної конференції «TECHNOLOGY, ENGINEERING AND SCIENCE – 2018», 24–25 жовтня 2018 року. Лондон: ПолтНТУ, 2018. С. 203–205.

12. Божко В. М. Порівняльний аналіз змісту поняття «працівник» відповідно до правозастосовної практики ЄС та України // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 93–95.

13. Божко В. М. Порівняльний аналіз проекту Директиви Європейського Парламенту і Ради «Щодо прозорих і передбачуваних умов праці в Європейському Союзі» з чинним трудовим законодавством окремих її держав-членів // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науковопрактичної конференції (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россава, 2018. С. 55–57.

14. Божко В. М. Право працівників на отримання інформації про умови їх трудового договору в ЄС // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту

---

ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 30–34.

15. Божко В. Принцип рівності в оплаті праці // Вісник Академії правових наук України. 2012. № 4. С. 233–245.

16. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. 725 с.

17. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? Москва: Права человека, 2005. 196 с.

18. Борута І., Чанишева Г. І. Трудове право ЄС: навч. посібник. Київ: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 91 с.

19. Брацук І. З. Теоретико-правові засади імплементації права Європейського Союзу в національне право держав-членів: монографія / за наук. ред. проф. М. М. Микієвича. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2016. 230 с.

20. Бугров А. Ю. Право на труд и трудовой договор: общая характеристика проблем // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). URL: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/component/content/article/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/77-pravo-na-trud-i-trudovoj-dogovor-obshhaya-karakteristika-problemy> (дата звернення 05.06.2020).

21. Булгакова Д. Особливості первинних джерел права Європейського Союзу // Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право). 2010. № 4(5). С. 301–308. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nvudpsu/2010\\_4/Bulgakova\\_D\\_O.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvudpsu/2010_4/Bulgakova_D_O.pdf) (дата звернення 03.06.2020).

22. Бурак С. Правовий статус працівників-мігрантів у Європейському Союзі // Вісник Львівського університету. 2014. С. 114–124. (Серія: Міжнародні відносини; № 36 (2)).

23. Вакуленко А. О. «Джерела права Європейського Союзу» у Право Європейського Союзу: [навч. посібник] / за ред. Р. А. Петрова. 5-те вид., змін. та доп. Київ: Істина, 2013. С. 37–40.

24. Василенко М. Д. Конкурентне право ЄС в проявах сучасної конкуренції // Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку України в умовах європейської

---

інтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 18 травня 2018 р.): у 2-х т. Т. 1 / відп. ред. Г. О. Ульянова. – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 356–360.

25. Венедиктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ: Алерта, 2012. 368 с.

26. Витвицкая О., Горниг Г. Право Европейского Союза. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 256 с.

27. Вишновецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекаризації та цифровізації зайнятості // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 57–60.

28. Віденська конвенція про право міжнародних договорів від 23.05.1969. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_118](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_118) (дата звернення 01.06.2020).

29. Волинець В. В. Європейський досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В. В. Волинець // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». Т. 16 / голов. ред. М. В. Афанасьева ; МОН України, НУ «ОЮА». – Одеса : Юрид. л-ра, 2015. - С. 388-395.

30. Гаевая О. В. Щодо виникнення трудового права Європейського союзу // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. праць. Харків: НТУ «ХПІ», 2017. С. 33–37. (Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства; № 52 (1273)).

31. Галицька Д. С. Адаптація національного трудового законодавства про відповідальність до законодавства Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. (081 – Право). Київ, 2018. 216 с.

32. Гамарская Е. С. Правовые проблемы регулирования признания профессиональных квалификаций в

---

Европейском Союзе // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 8 (45). С. 1785–1790.

33. Гаращенко Л. П., Гаращенко В. В. Дистанційна праця в ЄС: аспекти правового регулювання // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2018. № 4. С. 132-139.

34. Гаращенко Л. П. Теорія трудових відносин в західній юридичній науці / Л.П. Гаращенко // Правова держава. 2017. Вип. 28. С. 258-264.

35. Гаращенко Л.П. Реформування трудового законодавства Україні в контексті євроінтеграції // Альманах права. 2015. Вип. 6. С.411-416.

36. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / [Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; відп. ред. Н. М. Хуторян]. Київ: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. 304 с.

37. Гетьманцева Н. Д. Про нові контури трудового права в епоху запровадження цифрових технологій // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 42–46.

38. Говорова Н. В. Европейская опора социальных прав // Научно-аналитический Вестник Института Европы РАН. 2018. №2. С. 168–173.

39. Головка-Гавришева О. Принцип верховенства права Європейського Союзу як основа взаємодії правової системи ЄС і національних правових систем держав членів // Вісник Львівського національного університету. 2017. С. 227–232. (Серія Міжнародні відносини; вип. 42).

40. Грицаєнко Л. Л. Реалізація прав людини як правомірне обмеження свобод внутрішнього ринку ЄС: практика Суду Європейського Союзу // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2014. С. 165–168. (Серія Право. Вип. 24. Т. 4. URL:



<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/6869/1/PЕАЛІЗАЦІЯ%20ПРАВ%20ЛЮДИНИ%20ЯК%20ПРАВОМІРНЕ%20ОБМЕЖЕННЯ%20СВОБОД.pdf> (дата звернення 08.06.2020).

41. Дарморіс О. М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу // Держава і право: зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. Вип. 45. С. 375–381.

42. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. 226 с.

43. Дарморіс О. М. Основные этапы становления и развития трудового права ЕС // Митна справа: Науково-аналітичний журнал з питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності. 2009. № 3 (63), травень-червень. С. 77–82.

44. Дашковська О. Р. Жінка як суб'єкт права в аспекті гендерної рівності: монографія. Харків: Право, 2005. 224 с.

45. Дашковська О. Р. Міжнародні механізми забезпечення принципу недискримінації // Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 119–127.

46. Дейвис Г. Право внутрішнього ринку Європейського Союзу. Київ: Знання-Прес, 2004. 422 с.

47. Директива 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65) (дата звернення 06.06.2020).

48. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин Біла книга. Січень 2019. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. 69 с. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/>

---

public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/  
publication/wcms\_689356.pdf (дата звернення 01.06.2020).

49. Дмитрієв А. І., Муравйов В. І. Міжнародне публічне право. Київ: Юрінком Інтер, 2001. 638 с.

50. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи // Вісник Львівського університету. 2014. С. 9–16. (Серія Юридична; вип. 59).

51. Договір про Європейський Союз від 2 жовтня 1997 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029/ed19971002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19971002) (дата звернення 10.06.2020).

52. Договір про Європейський Союз від 7 лютого 1992 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029/ed19920207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed19920207) (дата звернення 05.06.2020).

53. Договір про заснування Європейського об'єднання вугілля та сталі від 18 квітня 1951 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_026](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_026) (дата звернення 01.06.2020).

54. Договір про заснування європейського співтовариства з атомної енергії від 25 березня 1957 року. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_027](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_027) (дата звернення 07.06.2020).

55. Договір про заснування Європейської економічної спільноти від 25 березня 1957 року URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_017/ed19860217](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017/ed19860217) (дата звернення 07.06.2020).

56. Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» V Розділу Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40\\_Annex.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf) (дата звернення 06.06.2020).

57. Дойблер В. Тенденції розвитку трудового права в промислово розвинутих країнах // Государство и право. 1995. № 2. С. 103–109.

58. Доповідь Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС щодо ринку праці зі сторони УС ПГС

---

«Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС». 3-тє засідання Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС, Київ, 8–9 листопада 2016 року. URL: <http://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/12-dopovid-pgs-shodo-shodo-shodo-rinku-praci-zi-storoni-us-pgs/> (дата звернення 15.10.2020).

59. Дубовицкая Е. А. Европейское корпоративное. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Волтере Клувер, 2008. 304 с.

60. Европейский Союз: Справочник-путеводитель / под ред. О. В. Буториной. Москва: Издат. Дом «Деловая литература», 2003. 288 с.

61. Европейское право: учебник для вузов / под общ. ред. д. ю. н., проф. А. М. Энтина. Москва: НОРМА, 2000. 699 с.

62. Егорова Е. Н. Трудовое право Европейского Союза как отрасль европейского права // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 3. С. 199–204. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/trudovoe-pravo-evropeyskogo-soyuza-kak-otrasl-evropeyskogo-prava> (дата звернення 04.06.2020).

63. Егорова К. Н. Основы трудового права Европейского Союза: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2013. 206 с.

64. Ентін А. М. Право Європейського Союзу: основні категорії та поняття: навч. посібник. Київ: ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 102 с.

65. Євінтов В. І. Імплементация рішень Європейського суду з прав людини: міжнародний та український досвід // Взаємодія міжнародного права з внутрішнім правом України / за ред. В. Н. Денисова. Київ: Юстініан, 2006. С. 184–197.

66. Європейське право: Право Європейського союзу: підручник / за заг. ред. В. І. Муравйова. Київ: Ін Юре, 2015. Кн. четверта: Матеріальне право Європейського союзу / В. І. Муравйов (голова авт. кол.), С. Д. Білоцький, О. О. Гріненко, М. О. Медведєва [та ін.]. Київ: Ін Юре, 2016. 400 с.

---

67. Єдиний європейський акт від 17.02.1986. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_028](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_028) (дата звернення 08.06.2020).

68. Жолнович О. І. Система трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів: 2008. 16 с.

69. Жукевич І. Принципи права Європейського Союзу як гарантія реалізації захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні // Університетські наукові записки. 2009. № 1. С. 44–48.

70. Завгородня В. М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського союзу та країн-членів [Текст] // Правовий вісник Української академії банківської справи. 2011. № 2 (5). С. 123–129.

71. Загальна теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / [М. В. Цвік, О. В. Петришин, А. В. Авраменко та ін.]; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.

72. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ, 2015. 392 с. URL: <http://sci-book.com/derjavi-prava-teoriya/pravova-sistema-jiji-sprivvidnoshennya-46476.html> (дата звернення 02.06.2020).

73. Запара С. І., Кузнецова М. Ю. Еволюція порівняльного трудового права в XIX–XXI ст.ст. // Матеріали ІХ міжнар. наук.-практ. конф., (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.). Харків: НЮУ ім. Я. Мудрого, 2019. С. 55–58.

74. Заплата Т. С. Общая система взаимного признания профессиональных квалификаций в новейшем законодательстве Европейского Союза // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 3 (76) март. С. 206–211.

75. Заплата Т. С. Режим взаимного признания профессиональных квалификаций как основа эффективности осуществления трудовой и академической мобильности граждан Европейского Союза // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2018. № 5. С. 146–152.

---

76. Зіглер К. Міжнародне право та право Європейського Союзу: між асиметричною конституціоналізацією та фрагментацією. Взаємозв'язок міжнародного права та права ЄС: «інтернаціоналізація» права ЄС чи «європеїзація» міжнародного права // Європейське право. 2012. № 2–4. С. 24–47.

77. Зоріна О. І. Формування бюджетного права Європейського Союзу // Актуальні проблеми держави і права. 2007. Вип. 34. С. 120–129.

78. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 30–39.

79. Испоинов А. С. Поиск баланса между свободами внутреннего рынка и правами человека в судебной практике ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения = Journal of foreign legislation and comparative law. 2012. № 6. С. 38–49. URL: [http://www.nbpublish.com/library\\_get\\_pdf.php?id=22795](http://www.nbpublish.com/library_get_pdf.php?id=22795) (дата звернення 02.06.2020).

80. Іванець А. Верховенство права Європейського Союзу відносно національного права держав-членів: модель реформ для України “Гілея: науковий вісник”: зб. наук. праць. Київ, 2012. Вип. 58 (додатки).

81. Івчук Ю. Ю. Окремі питання охорони праці сезонних працівників: порівняльний аналіз законодавства України та Європейського Союзу // Право та інновації. 2016. № 1. С. 96–100.

82. Іншин М. І. Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу як один з пріоритетних напрямів правової реформи в Україні // Публічне право. 2011. № 4. С. 160–165.

83. Іншин М. І. Захист соціальних прав у контексті євроінтеграції // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 15–18.

---

84. Калиниченко П. А., Кашкин С. Ю. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. Москва: Права человека, 2005. 98 с.

85. Капустин А. Я. Европейский Союз: интеграция и право. Москва: Изд-во РУДН, 2000. 436 с.

86. Кашкин С. Ю. Основные этапы развития трудового права ЕС // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2008. Вып. 2. С. 140–142.

87. Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клувер, 2009. 304 с.

88. Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу / [пер. з англ.]. Київ: Знання, 2003. 381 с.

89. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. Москва: Дело, 1999. 726 с.

90. Кібенко О. Р. Європейське корпоративне право на етапі фундаментальної реформи: перспективи використання європейського законодавчого досвіду у правовому полі України. Харків: Страйд, 2005. 432 с. (Серія: “Юридичний радник”).

91. Кілімов В. С. До питання про адаптацію законодавства про працю України до законодавства Європейського Союзу // Юрист України. 2012. № 4. С. 108–113.

92. Клаувэрт С. Влияние социальных партнеров Европейского Союза на разработку трудового права Европейского Союза / пер. А. В. Плих // Правоведение. 2002. № 1 (240). С. 98–116.

93. Козак З. Я. Становлення та тенденції розвитку директив ЄС з безпеки та охорони здоров'я // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць: матеріали І міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25–26 квіт. 2013 р. Київ, 2013. С. 231.

94. Колесник В. Загальна характеристика джерел правового регулювання сфери освіти Європейського Союзу // Visegrad Journal on Human Rights. 2016. № 4/2. С. 133–138.

95. Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу у світлі Лісабонського договору // Актуальні

---

проблеми політики: зб. наук. праць / редкол.: С. В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л. І. Кормич (ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) [та ін.]; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 36. С. 181–187.

96. Колесніченко В. В. Принципи права Європейського Союзу: загальнотеоретичне дослідження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Одеса, 2010. 22 с.

97. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 42–46.

98. Комарова Т. В. Суд Європейського Союзу: розвиток судової системи та практики тлумачення права ЄС: монографія. Харків: Право, 2018. 528 с.

99. Комарова Т. В. Юридична сила та нормативність рішень Суду Європейських Співтовариств // Сучасні проблеми юридичної науки: тези доп. та наук. повід. всеукр. наук.-практ. конф. молод. учених та здобувачів. Харків: Нац. юрид. акад. України, 2008. С. 148–151.

100. Комарова Т. В. Юрисдикція Суду Європейського Союзу. Харків: Право, 2010. 360 с.

101. Комарова Т. В. Організація судової системи Європейського Союзу // Вісник Національної академії правових наук України. 2018. Т. 25, № 1. С. 79–96.

102. Комарова Т. В. Практика Суду Європейського Союзу щодо приєднання ЄС до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод // Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 135–144.

103. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b06](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_b06) (дата звернення 06.06.2020).

104. Корнієнко М. В. Співвідношення права ЄС та європейського права // Право і суспільство. 2012. № 3. С.

---

18–22. URL: [http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/3\\_2012/04.pdf](http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2012/3_2012/04.pdf) (дата звернення 09.06.2020).

105. Коротаєва А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин: дисс. канд. юр. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2011. 180 с.

106. Коротаєва А. М., Бугров Л. Ю. Трудовое право Европейского Союза: обеспечение политики в сфере труда и занятости // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой; Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 330 с.

107. Костюк В. А., Яцкевич І. І. Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2019. Т. 4. С. 42–51.

108. Костюк В. А. Правові акти європейських інституцій влади у контексті становлення сучасної моделі трудової правосуб'єктності // Держава і право. 2012. Вип. 57. С. 293–298.

109. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практик: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля, Мін-во освіти і науки України [та ін.]. Северодонецьк, 2018. 449 с.

110. Кубатко-Писаренко Ю. В. Участь працівників в управлінні організацією: міжнародні та європейські стандарти і законодавство України// Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. Конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м.Харків, 11 жовтня 2019 р.)/уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка.- Харків: Право, 2019.- С. 420-423.

111. Кузьма В. Ю. Міжнародно-правові аспекти співробітництва Ради Європи з Європейським Союзом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю



---

12.00.11 – міжнародне право / [Національний університет «Одеська юридична академія»]. Одеса, 2018. 21 с.

112. Лаврів О. Я. Гармонізація основних принципів трудового права України із законодавством Європейського союзу // Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2011. № 4. С. 85–90.

113. Лагутіна І. В. Трудові права позикових працівників // Право і суспільство. 2015. № 5. С. 85–91.

114. Лазовські А. Верховенство права Європейського Союзу: юридична авантюра, що окупила // Право України. 2019. № 6. С. 35–52.

115. Лайкова М. С. Конкурентне право ЄС: питання історичного розвитку й сучасного стану // Проблеми законності: республіканський міжвідомчий науковий збірник / Мін. освіти і науки Укр., Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. Вип. 98. С. 249–254.

116. Ларченков О. С. Пряма дія директив як найважливіший принцип взаємодії національного права і права Європейського Союзу // Науковий вісник Дипломатичної академії України. 2002. Вип. 7. С. 286–292.

117. Лесько Т. В. Захист прав людини в Європейському Союзі. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2018/paper/download/4269/3536> (дата звернення 07.06.2020).

118. Лук'янець В. С. Правове регулювання відносин конкуренції в Євросоюзі: автореф. дис... канд. юрид. наук. Київ, 2008. 17 с.

119. Луць А. А. Джерела права Європейського Союзу: загальнотеоретичні аспекти // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали X регіональної науково-практичної конференції. 5–6 лютого 2004 р. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2004. С. 470–472.

120. Лютов Н. А. Обзор трудового права Европейского Союза // Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. статей / под. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой;

---

Рос. акад. наук; Ин-т гос. и права. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 330 с.

121. Майданик Р. А. Речове право: підручник. Київ: Алерта, 2019. 1102 с.

122. Макашова Л. Соціальна Європа Туска. Як ЄС протистоїть правим і мобілізує виборців. URL: <http://www.theinsider.ua/politics/5a1084d57b383/> (дата звернення 09.06.2020).

123. Малишева Н. Р. Гармонизация экологического законодательства в Европе. Киев, 1996. 233 с.

124. Малюга Л. Ю. Теоретико-правові основи адаптації соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. 406 с.

125. Малюга Л. Ю. Європейські стандарти якості життя як основа для формування соціальної політики України // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Київ, 8 червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 54–57.

126. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014.

127. Мельник К. Ю. Інформування працівників про умови трудового договору за національним законодавством та законодавством Європейського Союзу// Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науковопрактичної конференції (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россава, 2018. С. 50–51.

128. Мельничук Н. О. Збалансування інтересів сторін трудових відносин як засада забезпечення договірного регулювання таких відносин з боку держави / Н. О. Мельничук // Часопис Київського університету права. 2010. № 4. С. 158–162.

---

129. Микієвич М. М. Інституційне право Європейського Союзу у сфері зовнішньої політики та безпеки. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2005. 415 с.

130. Микієвич М. М., Андрусевич Н. І., Будякова Т. О. Європейське право навколишнього середовища: навч. посібник. Львів, 2004. 256 с.

131. Митник О. Європейська інтеграція та права людини в Україні: нові виклики та перспективи // Сучасні виклики українського права в контексті європейської інтеграції: тези доповідей учасників постійно діючого наукового семінару 29 квітня 2016 р. [Текст] / за заг. ред. проф. Р. С. Мельника. Бюлетень № 1 (1) квітень 2016 р. URL: <http://zdr.knu.ua/images/libraryfiles/2.pdf> (дата звернення 09.06.2020).

132. Моисеев А. А. Суверенитет государства в современном мире. Международно-правовые аспекты. Москва: Научная книга, 2006. 246 с.

133. Москаленко О. М. Джерела права Європейського союзу (міжнародно-правовий аналіз): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Інститут законодавства Верховної Ради України. Київ, 2006. 18 с.

134. Муравйов В. І. Вступ до права Європейського Союзу: підручник. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2007. 303 с.

135. Муравйов В. І., Смирнова К. В., Вялько І. В. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу: навч. посібник. Київ: ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_robotochogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_robotochogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55) (дата звернення 08.06.2020).

136. Муравйов В. І. Екстратериторіальна дія права Євросоюзу і законодавство України // Науковий вісник Дипломатичної академії України. 2002. Вип. 7. С. 309–328.

137. Муравьев В. И. Реализация норм права Европейского Союза во внутренних правовых порядках государств-членов // Международное право как основа современного миропорядка. Liber Amicorum к 75-летию проф. В. Н. Денисова: монография / под ред. А. Я. Мель-

---

ника, С. А. Мельник, Т. Р. Короткого. Киев; Одеса: Фенікс, 2012. С. 310–327.

138. Мушак Н. Б. Свобода пересування осіб як одне із фундаментальних прав громадян Європейського Союзу // Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2013. Вип. 117(1). С. 105–113. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/armv\\_2013\\_117%281%29\\_\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/armv_2013_117%281%29__15) (дата звернення 10.06.2020).

139. Назаренко О. А. Загальні принципи права ЄС в правовій системі ЄС // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 242–249. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/pre\\_2015\\_15\\_23.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pre_2015_15_23.pdf) (дата звернення 08.06.2020).

140. Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 220–224.

141. Огляд прецедентного права Суду Європейського Союзу у сферах, що регулюються Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Списки та резюме підготував Адам Лазовські. Київ, 2018. 539 с. URL: [https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/review-of-the-case-law-of-the-eu-court-of-justice-fields-covered-by-the-association-agreement-2018.1.1.ukr\\_1.pdf](https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/review-of-the-case-law-of-the-eu-court-of-justice-fields-covered-by-the-association-agreement-2018.1.1.ukr_1.pdf) (дата звернення 06.06.2020).

142. Оніщук Ю. В. Гармонізація та уніфікація митного законодавства країн Європейського Союзу: фінансово-правовий аспект // Порівняльно-правові дослідження. 2012. № 1/2. С. 193–198.

143. Опришко В. Ф. Право Європейського Союзу. Загальна частина [Текст]: підручник для студ. вищих навч. закладів / відп. ред. В. Ф. Опришко; Київський національний економічний ун-т. Київ: КНЕУ, 2002. 460 с.

144. Основи права Європейського Союзу: підручник / за заг. ред. Т. А. Сироїд; [Л. І. Адашис, Т. М. Анакіна,

---

О. А. Гавриленко, С. М. Вихрист та ін.; за заг. ред. Т. Л. Сироїд; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2020. 590 с.

145. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова; Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. Харків; Київ, 2006. 680 с.

146. Парпан Т. В. Право на належні, безпечні умови праці працівників, які працюють на дому // Університетські наукові записки. 2016. № 59 (3). С. 275–282.

147. Петров Р. А. Транспозиція «acquis» Європейського Союзу у правові системи третіх країн: монографія. Київ: Істина, 2012. 384 с.

148. Петрос О. Інституційна структура і функції тристороннього соціального діалогу в системі європейського врядування // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2009. Вип. 2. С. 256–266. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu\\_2009\\_2\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2009_2_33) (дата звернення 08.06.2020).

149. Пилипенко П. Д. Про право зайнятості або нові контури трудового права // Юридичний журнал «Право України». 2014. № 6. С. 197–207.

150. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999. 214 с.

151. Пилипенко П. Д. Про систему трудового права України // Право України. 2017. № 5. С. 36–43.

152. Пилипенко П. Щодо приведення у відповідність до вимог Європейського Союзу вітчизняного законодавства про зайнятість населення // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XX звітної науково-практичної конференції (6–7 лютого 2014 р.). – Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2014. С. 262 – 264.

---

153. Пилипенко П. Д., Рим О. М. Про свободу переміщення працівників країнами Європейського Союзу // Вісник Львівського університету. 2018. С. 189–198. (Серія юридична; вип. 67).

154. Пляцко О. Правове регулювання умов праці працівників-мігрантів із країн-членів Європейського Союзу // *Evropsky politicky a pravni diskurz*. 2015. Vol. 2, Iss. 2. С. 55–61.

155. Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика). Харків: Право, 2008. 240 с.

156. Поліванова О. М. Особливості приєднання Європейського Союзу до Європейської конвенції щодо захисту прав людини і основоположних свобод 1950 року // *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2014. № 1. С. 220–224. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/uzazt\\_2014\\_1\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/uzazt_2014_1_33) (дата звернення 07.06.2020).

157. Посібник з європейського антидискримінаційного права. Люксембург: Видавничий дім Європейського Союзу, 2011 р.; Українське видання: ТОВ «К.І.С.», 2013. 196 с. doi:10.2811/11978

158. Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. Москва: Издательство Проспект, 2015. 496 с.

159. Потопахіна О. М., Ситніков Д. М. Право на безпечні й здорові умови праці в актах Ради Європи та Європейського Союзу // *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. С. 138–141. (Серія: Юриспруденція; вип. 16 (1)).

160. *Право Европейского союза* / под ред. С. Ю. Кашкина. Москва, 2009. 686 с.

161. *Право Европейского Союза: в 2 т.* / С. Ю. Кашкин, П. А. Калиниченко [и др.]. Москва: Юрайт, 2013. Т. 2: *Особенная часть. Основные отрасли и сферы регулирования права Европейского Союза. Правовые аспекты участия России в европейских интеграционных процессах*. 1023 с.

162. *Право Европейского Союза: учебник для магистров* / под ред. С. Ю. Кашкина. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2014. 1119 с.

---

163. Право Європейського Союзу. Особлива частина: навч. посібник / за ред. М. Р. Аракеяна, О. К. Вишнякова. Київ: Істина, 2010. 528 с.

164. Право Європейського Союзу: навч. посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. 384 с.

165. Право Європейського Союзу: навч. посібни / В. М. Бесчасний, В. П. Філонов, О. В. Філонов, В. М. Субботін та ін.; за ред. В. М. Бесчасного. 2-ге вид., стер. Київ: Знання, 2011. 366 с.

166. Право Європейського Союзу: підручник / [Р. А. Петров (кер. авт. кол.), А. О. Вакуленко, Ван Елсуwege П. та ін.]; за ред. Р. А. Петрова. Вид. 9-те, змінене і допов. Харків: Право, 2019. 442 с.

167. Право Європейського Союзу: підручник / за ред. В. І. Муравйова. Київ: Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: [https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo\\_eyvrop\\_eyskogo\\_soyuzu](https://pidru4niki.com/1584072048487/pravo/pravo_eyvrop_eyskogo_soyuzu) (дата звернення 05.06.2020).

168. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції: монографія / [Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін.; відповід. ред. Н. М. Хуторян]. Київ: Ніка-Центр, 2017. 256 с.

169. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.

170. Радзівіл О. А. Загальноправові принципи як джерела міжнародного економічного права // Юридична наука. 2014. № 2. С. 54–66. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn\\_2014\\_2\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2014_2_7) (дата звернення 07.06.2020).

171. Ратушний С. М. Угода про асоціацію Україна-ЄС як джерело права Європейського Союзу // Правове регулювання економіки. 2015. № 15. С. 261–274.

172. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія / Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.

---

173. Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля». Бліц інтерв'ю з Директивою Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу. URL: <https://www.rac.org.ua/uploads/content/287/files/directive2001-23.pdf> (дата звернення 09.06.2020).

174. Ризаєва А. Р. Правовое обеспечение свободы передвижения трудящихся в Европейском Союзе // Современное право. 2006. №2. С. 71–76.

175. Ризаєва А. Р. кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: дисс. ... кандидата юрид. наук: 12.00.10 / [Место защиты: Моск. гос. ин-т междунар. отношений]. Москва, 2009. 203 с.

176. Ризаєва А. Р. кызы. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе: автореф. дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.10 Международное право; Европейское право. Москва, 2009. 31 с.

177. Рим О. М. Акти соціального діалогу як джерела трудового права Європейського Союзу // *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 4. С. 140–144.

178. Рим О. М. Взаємодія трудового права Європейського Союзу та трудового права держав – членів ЄС // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 150–153.

179. Рим О. М. Взаємодія трудового права ЄС та міжнародного трудового права // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу : теоретичні та практичні аспекти : матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россава, 2018. С. 43–45.

180. Рим О. М. Виникнення та розвиток трудового права Європейського Союзу // Вісник Львівського



---

торговельно-економічного університету / [ред. кол.: Щур Б. В., Котуха О. С. та ін.]. Львів: Видавництво Львівського торговельно- економічного університету, 2018. С. 297–306. (Юридичні науки; вип. 7).

181. Рим О. М. Відкритий метод координації як інструмент реалізації Європейської стратегії зайнятості // International scientific and practical conference «New challenges of legal science in Ukraine and EU countries» Miskolc, Hungary, April 19–20, 2019. Miskolc: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2019. С. 424–426.

182. Рим О. М. Вплив Лісабонського договору на розвиток трудового права Європейського Союзу // Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини» (до 70-річчя з дня ухвалення) 14 грудня 2018 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2019. Вип. 8. С. 287–290.

183. Рим О. М. Вплив трудового права Європейського Союзу на стан зайнятості // Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м.Львів, 19–20 квітня 2019 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 100–102.

184. Рим О. М. Деякі аспекти правового регулювання часу відпочинку у Європейському Союзі // Розбудова правової держави в Україні: реалії та перспективи : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29 травня 2020 року). Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 239–242.

185. Рим О. М. Деякі аспекти реалізації свободи переміщення працівників у Європейському Союзі // Держава та регіони. Серія право. 2019. № 3. С. 127–132.

186. Рим О. М. До питання про приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод // Основні права людини: розуміння та виклики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 10 грудня 2019

---

року / ред. кол. Гриценко І. С., Мельник Р. С. та ін. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 142–145.

187. Рим О. М. Значення правових інструментів м'якого права Європейського Союзу для регулювання трудових відносин // Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 106–110.

188. Рим О. М. Колективні трудові права як загальні принципи трудового права Європейського Союзу // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 5. С. 43–46.

189. Рим О. М. Міжнародні договори Європейського Союзу та держав-членів як джерела трудового права ЄС // International scientific and practical conference “Systematisation of Ukrainian and European legislation in the realities of the modern world”: Conference proceedings, December 27–28, 2019. Arad: Izdevnieciba “Baltija Publishing”. P. 149–152.

190. Рим О. М. Місце Хартії основоположних прав Європейського Союзу у системі джерел трудового права ЄС // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков, 2019. С. 73–76.

191. Рим О. М. Перспективи розвитку трудового права Європейського Союзу // Теорія і практика сучасної юриспруденції: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 7–8 грудня 2018 р. Київ: Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 63–65.

192. Рим О. М. Правила Європейського Союзу щодо захисту персональних даних працівників // Актуальні проблеми соціального права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича

---

наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції» 10 листопада 2017 року. Львів, «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2017. Вип. 5. С. 160–163.

193. Рим О. М. Право Європейського Союзу та європейське право: варіанти взаємодії // Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 9–10 лютого 2018 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 8–13.

194. Рим О. М. Правове забезпечення трудових відносин актами вторинного права Європейського Союзу // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXV звітної науково-практичної конференції (6–7 лютого 2020 р.): у 2-х ч. Ч. 2. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 44–48.

195. Рим О. М. Правове регулювання відрядження працівників у Європейському Союзі // *Auctoritate magi squam imperio*: Юридична наука у громадянському суспільстві: зб. наук. праць. Матеріали X міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30 жовтня 2019 р.). До 70-ліття Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України / ред. колегія: Н. М. Пархоменко (голова), О. О. Малишев (заступник голови), А. М. Гурова (секретар), В. К. Малолітнева, П. С. Демченко. Київ, 2019. С. 193–195.

196. Рим О. М. Правове регулювання трудових відносин в ЄС за Паризьким та Римськими договорами // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали IV Всеукраїнської за міжнародною участю науковопрактичної конференції (м. Полтава, 23–24 жовтня 2019 року): у 2-х ч. Полтава: Россава, 2019. Ч. 2. С. 118–120.

197. Рим О. М. Правові аспекти боротьби з незадекларованою працею в Європейському Союзі // Правове забезпечення соціальної сфери: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодних вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019

---

р.) / за ред. д. ю. н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2019. С. 87–90.

198. Рим О. М. Правові аспекти реалізації Європейським Союзом політики у сфері зайнятості // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2019. С. 154–158. (Серія: Юриспруденція; вип. 37).

199. Рим О. М. Правові засади взаємодії Європейського Союзу та Міжнародної організації праці // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. С. 138–141. (Серія Право; вип. 50, т. 1).

200. Рим О. М. Правові основи трудової мобільності у Європейському Союзі – Харків 50 р. кафедри // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 239–243.

201. Рим О. М. Предмет регулювання трудового права Європейського Союзу // Вісник Львівського торговельно-економічного університету / [ред. кол.: Щур Б. В., Котуха О. С. та ін.]. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2018. С. 255–262. (Юридичні науки; вип. 6).

202. Рим О. М. Принцип рівності у трудовому праві Європейського Союзу // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2019. С. 81–88. (Серія: юридичні науки; т. 30 (69), № 4).

203. Рим О. М. Рішення Суду ЄС як джерело трудового права Європейського Союзу // Jurnalul juridic national: teorie și practică. Numărul 1(41), 2020. С. 94–98.

204. Рим О. М. Роль соціальних партнерів у становленні трудового права Європейського Союзу // Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 грудня 2018 року): у 2-х ч. Харків: ГО “Асоціація аспірантів-юристів”, 2018. Ч. 2. С. 101–103.

205. Рим О. М. Система джерел трудового права Європейського Союзу // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2020. С. 159–163. (Серія: Юридичні Науки; т. 31 (70), ч. 1. № 2).

206. Рим О. М. Співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу // Право і суспільство. 2019. № 4. С. 330–336.

207. Рим О. М. Співвідношення трудового права Європейського Союзу та європейського трудового права // Науковий вісник публічного та приватного права: збірник наукових праць. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2017. Вип. 6. Т. 3. С. 94–97.

208. Рим О. М. Установчі договори як джерела трудового права ЄС // Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 11–12 жовтня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 23–26.

209. Рим О. М. Характеристика факторів формування трудового права Європейського Союзу // Visegrad journal on human rights. 2018. № 6 (vol. 2). P. 192–196.

210. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія / С. В. Вишновецька, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. С. Сахарук та ін. / за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ: ФОП Маслаков, 2018. 544 с.

211. Сансі М., Заблоцька Л. Г. Екологічне право ЄС: навч. посібник. Київ: ІМВ КНУ імені Тараса Шевченка, 2004. 158 с.

212. Сахарук І. С. Імплементация в Україні стандартів ЄС у сфері безпеки та охорони здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують: сучасний стан та напрями вдосконалення // Соціальне право. 2018. № 2. С. 54–61.

213. Сахарук І. С. Перспективи імплементації в Україні стандартів ЄС щодо гармонізації сімейних та професійних обов'язків працівників // Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 8

---

червня 2018 року / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю.Малюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 268–271.

214. Святун О. В. Імплементація директиви 2010/18/EU про відпустку по догляду за дитиною в державах-членах ЄС // Журнал європейського і порівняльного права. 2017. Вип. 2. С. 24–41.

215. Святун О. В. Імплементація директиви ЄС щодо тимчасово відряджених працівників в Україні // Журнал європейського і порівняльного права. 2017. Вип. 2. С. 39–45.

216. Сердюк О. В. Перешкоди приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод: Висновок Суду ЄС 2/13 від 18.12.2014 р. Актуальні проблеми сучасного міжнародного права: зб. наук. ст. за матеріалами I Харк. міжнар.-прав. читань, присвяч. пам'яті проф. М. В. Яновського і В. С. Семенова, Харків, 27 листоп. 2015 р.: у 2 ч. Харків, 2015. Ч. 1. С. 47–55.

217. Серeda О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» Юридичні науки. Харків, 2019. 473 с.

218. Серeda О. Г. Досвід Європейського Союзу щодо забезпечення прав людини у сфері праці // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лист. 2015 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2015. 354 с.

219. Сивий Р. П. Детермінанти трансформації концепцій державної служби в країнах Європейського Союзу // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. 2018. №1(10). С. 34–39.

220. Сироткина О. В. Принципы европейского договорного права: история создания, статус и основные

---

положення // СевКавГТУ: збірник научних трудов. Ставрополь, 2003. 23 с. (Серія «Право»; вип. № 1(5)).

221. Сімугіна Я. Стандарти ЄС та законодавство України у сфері зайнятості населення: проблеми адаптації // Правова держава. 2017. Вип. 28. С. 248–258.

222. Сімугіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.

223. Смирнова К. В. Транспортне право Європейського Союзу // Європейське право: право Європейського Союзу. Кн. друга: Матеріальне право Європейського Союзу. Київ: Ін Юре, 2015. С. 232–280.

224. Смирнова К. В. Джерела права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. Київ, 2005. 20 с.

225. Смирнова К. В. Правове регулювання конкуренції в Європейському Союзі: теорія і практика: монографія / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Одеса: Фенікс, 2015. 429 с.

226. Созонтова А. В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России: дисс. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения. Пермь, 2006. 214 с.

227. Спіцина Г. О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2016. 304 с.

228. Станько І. Я. Співвідношення принципів та норм права у правових системах України та Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.11 / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2020. 20 с.

229. Стрельцова О. В. Джерела права Європейського Союзу (теоретичні аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2008. 23 с.

230. Стрельцова О. В. Загальні принципи права як джерело права Європейського Союзу // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 265–269.

---

231. Сюр Н. В. Правова інтеграція України до Європейського Союзу: теоретико-правове дослідження [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 Київ. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2006. 183 с. URL: <https://lawbook.online/evropeyskoe-pravo-uchebnik/spivvidnoshennya-ponyat-evropeyskogo-prava-58457.html> (дата звернення 07.06.2020).

232. Татам А. Право Європейського Союзу / [пер. з англ.]. Київ: Абрис, 1998. 424 с.

233. Толкачова Н. Б. Принцип захисту основних прав людини у практиці Суду Європейських Співтовариств // Держава і право. 2009. Вип. 46. С. 532–537. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9075/93-Tolkachova.pdf?sequence=1> (дата звернення 08.06.2020).

234. Толстопятенко Г. П. Европейское налоговое право. Сравнительно-правовое исследование. Москва: Изд-во НОРМА, 2001. 336 с.

235. Топорнин Б. Н. Европейские Сообщества: право и институты (динамика развития). Москва, 1992. 367 с.

236. Топорнин Б. Н. Европейское право. Москва: Изд-во Юрист, 1998. 456 с.

237. Топорнин Н. Б. Бюджетное право ЕС: основные понятия и принципы // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2019. № 2. С. 5–11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/byudzhethnoe-pravo-es-osnovnye-ponyatiya-i-printsipy> (дата звернення 01.06.2020).

238. Торгове право ЄС: навч. посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2003. 189 с.

239. Троцюк Н. В., Великян Л. А. Значення трудового договору в Україні та Європейському Союзі // Матеріали конференцій кафедри цивільного права і процесу. 2017. С. 161–163. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/25325> (дата звернення 03.06.2020).

240. Трудове право України: академічний курс: підручник. 5-те вид., переробл. і доп. / П. Д. Пилипенко та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2014. 552 с.



---

241. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.

242. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.

243. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015. URL: [https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011) (дата звернення 07.06.2020).

244. Фалалєєва Л. Г. Приєднання Європейського Союзу до Конвенції з прав людини: правова позиція Суду // Судова апеляція. 2017. № 3. С. 151–161.

245. Фалалєєва Л. Г. Реформування суду Європейського Союзу та практика захисту основоположних прав // Правова держава. 2019. Вип. 30. С. 407–418. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PrDe\\_2019\\_30\\_49](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PrDe_2019_30_49) (дата звернення 06.06.2020).

246. Фалалєєва Л. Г. Судовий захист основоположних прав у Європейському Союзі в аспекті застосування практики Європейського суду з прав людини // Судова апеляція. 2017. № 4. С. 97–107.

247. Фалалєєва Л. Г. Сучасна модель захисту основоположних прав у Європейському Союзі // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2018. № 5. С. 69–76. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/> (дата звернення 07.06.2020).

248. Фалалєєва Л. Рада Європи та Європейський Союз: особливості правового статусу, узгодження стандартів правозахисту [Текст] // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини / відп. ред. Л. В. Губерський. Київ: ВПЦ “Київ. ун-т”, 2018. Вип. 1/2 (47/48). С. 55–65.

---

249. Федорова А. Л. Порівняльне трудове право [Текст]: підручник / Ін-т міжнар. відносин Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. Одеса: Фенікс, 2018. 350 с.

250. Форманюк В. В. Становлення і еволюція соціальної політики ЄС // Актуальні проблеми політики зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (голов. ред.), Л. І. Кормич (заст. голов. ред.), М. А. Польовий (відп. секр.) [та ін.]; НУ «ОЮА», Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса: Фенікс, 2015. Вип. 55. С. 59–70.

251. Форманюк В. В. Трудове право в системі права Європейського Союзу // Часопис цивілістики. 2015. Вип. 18. С. 180–185.

252. Фулей Т. Загальнолюдські (загальноцивілізаційні) принципи права: деякі теоретичні аспекти // Право України. 2003. № 7. С. 24–29.

253. Хартия ЕС об основных правах / под ред. д. ю. н., проф. С. Ю. Кашкина. Москва: Юриспруденция, 2001. 208 с.

254. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044) (дата звернення 09.06.2020).

255. Хартли Т. К. Основы права Европейского Сообщества: Введение в конституционное и административное право Европейского Сообщества / пер. с англ. и науч. ред. В. Г. Бенды. Москва: Закон и право, ЮНИТИ, 1998. 703 с.

256. Хорошаев Є. С. Формування податкового права в Європейському Союзі // Держава і право. Юридичні і політичні науки. Київ, 2013. Вип. 59. С. 414–420.

257. Цесарський Ф. Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу // Вісник Академії правових наук України. 2011. 1 (64). С. 144–151.

258. Цесарський Ф. А. Профспілки держав Європейського Союзу в епоху глобалізації // Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава

---

Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) / уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. С. 122-123.

259. Цижда Ю. И. Концепция флексикьюрити и нестандартные формы занятости: вызовы настоящего // БИ. 2013. №7. С. 197–202. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontsepsiya-fleksikyuriti-i-nestandardnye-formy-zanyatosti-vyzovy-nastoyaschego> (дата звернення 10.06.2020).

260. Чанишева Г. І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права / Г. І. Чанишева // Часопис цивілістики. 2017. Вип. 27. С. 162-166.

261. Чанишева Г. І. Формы социального диалога по законодательству Украины и отдельных зарубежных стран // Legea si Viata. №3/2 (303). С. 149–153.

262. Ченшова Н. В., Іванюк Н. В. Особенности социального диалогу в країнах Європейського Союзу // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2015. С. 116–119. (Серія: Юриспруденція; 16 (2)).

263. Черняева Д. В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права. Москва: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.

264. Четвериков А. О. Европейское социальное пространство и гармонизация трудового права России и Европейского Союза // Право и государство. 2006. № 1. С. 61–68.

265. Четвериков А. О. Правовое регулирование взаимного признания образования и квалификаций в Европейском Союзе: опыт системного анализа // Вестник университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2018. № 5. С. 132–145.

266. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 471 с.

267. Черноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського союзу // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в

---

правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 228–231.

268. Шевчук О. О. Правове регулювання охорони персональних даних в Європейському Союзі: дис. ... наук. ступеня канд. юрид. наук. Спеціальність 12.00.11 – міжнародне право. Київ, 2018. 197 с.

269. Шеленкова Н. Б. Современные правовые проблемы европейской интеграции: автореф. дисс. ... доктора юрид. наук. Специальность 12.00.10 – Международное право; Европейское право. Москва, 2005. 62 с.

270. Шеплякова Т. В. Колективні трудові права працівників за законодавством ЄС // Часопис Київського університету права. 2013. № 4. С. 376–379. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup\\_2013\\_4\\_92](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2013_4_92) (дата звернення 07.06.2020).

271. Шилінгов В. Співвідношення термінів “Європейське право” та “Право Європейського Союзу” // Вісник Академії управління МВС. 2007. № 1. С. 63–67. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs\\_2007\\_1\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucnavs_2007_1_6) (дата звернення 04.06.2020).

272. Шишкова Н. Хартия основных прав Европейского Союза и проблемы ее применения // Пам’яті професора Павла Петровича Заворотька. Актуальні проблеми правової науки: зб. статей / за заг. ред. Н. П. Шишкової. – Київ: Прецедент, 2014. С. 186–191.

273. Шишкова Н. Хартия основных прав ЕС и вопросы судебной защиты / Н. Шишкова // Адвокат. 2012. № 11. С. 6–8.

274. Шрамко О. В. Право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2019. 189 с.

275. Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту // Університетські наукові записки. 2012. № 3. С. 243–249.

276. Щербина В. І. Концепція гідної праці в міжнародно-правових актах і законодавстві України:

---

порівняльно-правові аспекти // Публічне право. 2020. № 1 (37). С. 85–101.

277. Энтин Л. М. Европейское право. Право Европейского союза и правовое обеспечение защиты прав человека / руков. авт. колл. и отв. ред. д. ю. н., проф. Л. М. Энтин. 2-е изд., пересмотр. и доп. Москва: Норма, 2007. 960 с.

278. Энтин М. А. Суд европейских сообществ: правовые формы обеспечения западно-европейской интеграции. Москва: Международные отношения, 1987. 176 с.

279. Энтин М. А. Право Европейского Союза. Новый этап эволюции: 2009–2017 годы. Москва: Изд-во «Аксиом», 2009. 304 с.

280. Юхимюк О. Еволюція системи загальних принципів права Європейського Союзу // Історико-правовий часопис. 2016. № 1. С. 53–57. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch\\_2016\\_1\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipch_2016_1_12) (дата звернення 03.06.2020).

281. Яворська І., Микієвич М. Захист персональних даних у праві Європейського Союзу // Вісник Львівського університету. 2019. С. 234–240. (Серія міжнародні відносини; вип. 46).

282. Яворська І. М. Роль Суду ЄС у розвитку права Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. Київ, 2010. 20 с.

283. Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків: Право, 2019. 456 с.

284. Яковюк І. В. Правові основи європейської інтеграції та її вплив на державно-правовий розвиток України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01, 12.00.11 / наук. конс. Петришин Олександр Віталійович; Нац. ун-т юрид. акад. України. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 474 с.

285. Яковюк І. Система джерел права Європейського Союзу: загальна характеристика // Філософія права і загальна теорія права. 2013. № 1. С. 209–220.

---

286. Яловий К. В. Принципи торгового права Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 – міжнародне право. Київ, 2011. 186 с.

287. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

288. Яцкевич І. І. Гарантування права на працю Хартією основних прав Європейського Союзу // Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів (Pravna veda a prax: vyzvy modernych europskych integracnych procesov: Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie (Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, Bratislava, 27–28 Novembra 2015 r.). Bratislava: Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, 2015. P. 164–166.

289. Яцкевич І. І. Гарантії, обмеження та практика реалізації права на працю на умовах сумісництва в Україні та Європейському Союзі // Вісник Запорізького національного університету. 2015. С. 165–171. (Юридичні науки; № 1(2)).

290. A New Start for Social Dialogue. Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European Social Partners. URL:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en> (accessed 04.06.2020).

291. Agreement on the European Economic Area // OJ L 1, 3.1.1994. P. 3–522. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A21994A0103%2801%29> (accessed 04.06.2020).

292. Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it OJ C 279, 17.11.2006. P. 2–8. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:42006A1117\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:42006A1117(01)) (accessed 05.06.2020).

293. Aimo M. In Search of a ‘European Model’ for Fixed-Term Work in the Name of the Principle of Effectiveness // European Labour Law Journal. 2016. 7(2). P. 232–260. URL:

---

<https://doi.org/10.1177/201395251600700204> (accessed 10.06.2020).

294. Alder J. *General Principles of Constitutional and Administrative Law*. Palgrave, 2002. 632 p.

295. Annex XVIII Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women. List provided for in Articles 67 to 70 in Agreement on the European Economic Area. URL: <https://www.efta.int/media/documents/legal-texts/eea/the-eea-agreement/Annexes%20to%20the%20Agreement/annex18.pdf> (accessed 07.06.2020).

296. Atypical contracts, secured professional paths and new forms of social dialogue. European Parliament resolution of 6 July 2010 on atypical contracts, secured professional paths, flexicurity and new forms of social dialogue (2009/2220(INI)) // OJ C 351E, 2.12.2011. P. 39–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010IP0263> (accessed 07.06.2020).

297. Baas T., Barslund M., Busse M. and others. *Labour Mobility in the EU // Dynamics, Patterns and Policies Intereconomics*. 2014. Volume 49. • Number 3. P. 116–158. DOI: 10.1007/s10272-014-0495-x

298. Bakardjieva Engelbrekt A. *Institutional Theories, EU Law and the Role of the Courts for Developing a European Social Model // Ulla Neergaard, Ruth Nielsen and Lynn M. Roseberry, The Role of Courts for Developing a European Social Model. Theoretical and methodological Perspectives (Copenhagen: DJOF Publishing)*. 2010. P. 299–351.

299. Barnard C. ‘EC “Social” Policy’, in P.P. Craig and G. de Burca (eds) // *The Evolution of EU Law* (Oxford University Press). 1999. P. 488–492.

300. Barnard C. *EC employment law*. Wiley Chancery, 1995. 476 p.

301. Barnard C. *EU Employment Law // OUP Oxford*. 2012. 800 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=dkkKKvocLCgC&printsec=frontcover&dq=European+Labor+Law&hl=ru&sa=X&ved=0ahUKEwig07SQ7-3YAhWFLVAKHeToBsc4HhDoAQgmMAA#v=onepage&q=European%20Labor%20Law&f=false> (Accessed 09.06.2020).

---

302. Barnard C. *EC Employment Law*. Oxford University Press, 2006. 798 p.

303. Bayramov T. M., Mirankov D. B. Problems of labour law harmonization in EU countries // *Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского*. 2014. № 4. С. 22–27. (Серия «Экономика и управление»; т. 27 (66)).

304. Bell M. Disability, rehabilitation and the status of worker in EU Law: Fenoll // *Common Market Law Review*. 2016. 53(1). P. 197–208.

305. Bell M. The principle of equal treatment: widening and deepening // *The evolution of EU law*, Oxford, OUP. 2010. P. 611–639. URL: <http://www.tara.tcd.ie/bitstream/handle/2262/73140/The%20principle%20of%20equal%20treatment.pdf;sequence=1> (accessed 04.06.2020).

306. *Benchmarking Working Europe 2018*. Edited by Maria Jepsen. European Trade Union Institute, Brussels, 2018. 94 p. URL: <https://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Benchmarking-Working-Europe-2018-is-out> (Accessed 04.06.2020).

307. Benoît-Rohmer F. Lessons from the Recent Case Law of the EU Court of Justice on the Principle of Non-discrimination // Rossi L., Casolari F. (eds). *The Principle of Equality in EU Law*. Springer, Cham. 2017. P. 151–166.

308. Bercusson B. *Conclusions in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI)*. Brussels, 2002. 104 p.

309. Bercusson B. *European Labor Law in Context: A Review of the Literature* // *European Law Journal*. 1999. Vol. 5, Iss. 2, June. P. 87–103.

310. Bercusson B. *European Labour Law*. 2nd edition. Cambridge university press, 2009. 752 p.

311. Bercusson B. *European Labour Law*. London: Butterworths Publishers, 1996. 504 p.

312. Bercusson B. *Freedom of assembly and of association (Article 12) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI)*. Brussels, 2002. 104 p.



---

313. Bercusson B. Maastricht: a fundamental change in European labour law // *ILJ*. 1992. Vol. 23. Iss. 3. P. 177–190.

314. Bercusson B. The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers // *The Modern Law Review*. 1990. 53. P. 624–642. doi:10.1111/j.1468-2230.1990.tb01830.x

315. Biagi M. Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission. Kluwer Law International B.V., 2001. 236 p.

316. Biffl G. The European Employment Strategy. A New Form of Governance of Labour Markets in the European Union. WIFO Working Papers, No. 301, Austrian Institute of Economic Research (WIFO). Vienna, 2007. 17 p. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/128861/1/wp301.pdf> (2007) (accessed 06.06.2020).

317. Blanpain R. Labour Law and Industrial Relations of the European Community // Kluwer Law International. 1991. 272 p.

318. Blanpain R., Nakakubo H., Araki T. Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview // *Bulletin of Comparative Labour Relations*. Wolters Kluwer, 2010. Vol. 76. 196 p.

319. Blanpain R. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies (ed.). Amsterdam: Kluwer Law International, 2007. 776 p.

320. Blanpain R. European Labour Law. 11th rev. ed. Alphen aan den Rijn [etc.] // Kluwer Law International, cop. 2008. 858 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=z1EcL3PdYkC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false> (accessed 05.06.2020).

321. Blanton R., Peksen D. The dark side of economic freedom: Neoliberalism has deleterious effects on labour rights. URL: <http://www.democraticaudit.com/2016/08/15/the-dark-side-of-economic-freedom-neoliberalism-has-deleterious-effects-on-labour-rights/> (accessed 03.06.2020).

322. Blanton R., Peksen D. Economic liberalisation, market institutions and labour rights. First published: 29 February 2016. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-6765.12137> (accessed 04.06.2020).

---

323. Bogg A., Costello C., Davies A. C. L. *Research Handbook on EU Labour Law*. Edward Elgar Publishing, 2016. 587 p.

324. Broughton A. First formal tripartite social summit takes place. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2003/first-formal-tripartite-social-summit-takes-place#> (accessed 07.06.2020).

325. Brück C. General principles of EU. OSH legislation. URL: [https://oshwiki.eu/wiki/General\\_principles\\_of\\_EU\\_OSH\\_legislation](https://oshwiki.eu/wiki/General_principles_of_EU_OSH_legislation) (accessed 08.06.2020).

326. Bruun N. Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 p.

327. Bruun N. The European Employment Strategy and the 'acquis communautaire' of labour law // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2001. 17(3). P. 309–324. URL: [https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/cllr0017&div=30&id=&page= \(2001\) \(accessed 6.06.2020\).](https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.kluwer/cllr0017&div=30&id=&page= (2001) (accessed 6.06.2020).)

328. Callegari G., Roma G and Basilico I. Does the ECJ Uber ruling stand alone, or will it have an impact over the employment relationships of the so-called gig-economy? January 15, 2018. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=dca3aaa9-944d-48cc-a0b7-c723924be64c> (accessed 05.06.2020).

329. Case C-762/18: Request for a preliminary ruling from the Rayonen sad Haskovo (Bulgaria) lodged on 4 December 2018 – QH v Varhoven kasatsionen sad of the Republic of Bulgaria // *OJ C 54*, 11.2.2019. P. 12–13.

330. Case of Bosphorus Hava Yollari Turizm Ve Ticaret Anonim Sirketi v. Ireland (Application no. 45036/98). 30 June 2005. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22001-69564%22> (accessed 08.06.2020).

331. Catala N., Bonnet R. *Droit social européen*. Paris, Litec, 1991. 429 p.

332. CEC. Who we are? URL: <https://www.cec-managers.org/who-we-are/> (accessed 09.06.2020).

---

333. Chalmers D., Arnulf A., & Syrpis P. (2015-07-23). The EU and National Systems of Labour Law // The Oxford Handbook of European Union Law. Oxford University Press. Retrieved 7 Jul. 2020. URL: <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199672646.001.0001/oxfordhb-9780199672646-e-41> (accessed 03.06.2020).

334. Charter of Fundamental Rights of the European Union // OJ C 326, 26.10.2012. P. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (accessed 02.06.2020).

335. Chesters A. Employment contract in writing or not. Global Workforce, April 1997. Vol. 2. No. 2. P. 12–13. URL: <https://www.workforce.com/news/employment-contracts-in-writing-or-not> (accessed 05.06.2020).

336. Clauwaert S. European framework agreements: ‘nomina nuda tenemus’ or what’s in a name? Experiences of the European social dialogue in “Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?” by Isabelle Schömann, Romuald Jagodzinski, Guido Boni, Stefan Clauwaert, Vera Glassner and Teun Jaspers Brussels, 2012. ETUI aisbl, Brussels. 273 p.

337. Coelho Moreira T. The impact of new technologies in balancing private and family life with working time // Labour and Law Issues. 2017. Vol. 3, no. 1. P. II (I–V p.p.).

338. Collins H. The Impossible Necessity of European Labour Law // The Law of the Future and The Future of Law by Sam Muller, Stavros Zouridis, Morly Frishman and Laura Kistemaker (editors). Torkel Opsahl Academic EPublisher, Oslo. 2011. P. 453–466. URL: [http://www.fichl.org/fileadmin/fichl/documents/FICHL\\_11\\_Web.pdf](http://www.fichl.org/fileadmin/fichl/documents/FICHL_11_Web.pdf) (accessed 07.06.2020).

339. Commission action in respect of the application of Article 48 (4) of the EEC Treaty. Freedom of movement of workers and access to employment in the public service of the Member States // OJ C 72, 18.3.1988. P. 2–4. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC\\_1988\\_072\\_R\\_0002\\_01](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_1988_072_R_0002_01) (accessed 06.06.2020).

340. Commission Decision 2008/590/EC of 16 June 2008 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal

---

Opportunities for Women and Men (Codified version) // OJ L 190, 18.7.2008. P. 17–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008D0590> (accessed 10.06.2020).

341. Commission Decision 98/500/EC of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level (notified under document number C(1998) 2334) // OJ L 225, 12.8.1998. P. 27–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998D0500> (accessed 08.06.2020).

342. Commission Recommendation 2004/913/EC of 14 December 2004 fostering an appropriate regime for the remuneration of directors of listed companies // OJ L 269M, 14.10.2005. P. 143–147. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32004H0913> (accessed 07.06.2020).

343. Commission Recommendation 66/462/EEC of 20 July 1966 to the Member States on the conditions for compensation of persons suffering from occupational diseases /\* Unofficial translation \*/ // OJ 147, 9.8.1966. P. 2696–2700. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31966H0462> (accessed 05.06.2020).

344. Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (Text with EEA relevance) // OJ L 52, 25.2.2005. P. 51–63. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32005H0162> (accessed 09.06.2020).

345. Commission Recommendation of 19 September 2003 concerning the European schedule of occupational diseases (Text with EEA relevance) (notified under document number C(2003) 3297) // OJ L 238, 25.9.2003. P. 28–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574114018110&uri=CELEX:32003H0670> (accessed 07.06.2020).

346. Commission Recommendation of 30 April 2009 complementing Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC as regards the regime for the remuneration of

---

directors of listed companies (Text with EEA relevance) // OJ L 120, 15.5.2009. P. 28–31. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0028:0031:EN:PDF> (accessed 09.06.2020).

347. Commission staff working document – Accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security – Impact Assessment {COM(2007) 359 final} {SEC(2007) 862} URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52007SC0861> (accessed 08.06.2020).

348. Commission staff working document – The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration {COM(2008) 419 final}. 12 p. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155&from=EN> (accessed 03.06.2020).

349. Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue Brussels, 22.7.2010 SEC(2010) 964 final. 36 p.

350. Commission staff working document REFIT Evaluation of the ‘Written Statement Directive’ (Directive 91/533/EEC) {C(2017) 2611 final} Brussels, 26.4.2017. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17615&langId=en> (accessed 06.06.2020).

351. Commission staff working document SWD(2012)264 – Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. 19 p. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=8767&langId=en> (accessed 08.06.2020).

352. Commission staff working document: Free movement of workers in the public sector. Brussels, 2010. SEC(2010) 1609 final. 28 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6400&langId=en> (accessed 05.06.2020).

353. Commission White Paper on Growth, competitiveness, and employment (1993) European Commission. Growth, competitiveness, and employment. The challenges and ways forward into the 21st century, COM (93)

---

700 final. Brussels: 05.12.1993. URL: [https://www.cvce.eu/content/publication/1997/10/13/b0633a76-4cd7-497f-9da1-4db3dbbb56e8/publishable\\_en.pdf](https://www.cvce.eu/content/publication/1997/10/13/b0633a76-4cd7-497f-9da1-4db3dbbb56e8/publishable_en.pdf) (accessed 09.06.2020).

354. Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament /\* COM/93/600FINAL \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51993DC0600&from=EN> (accessed 04.06.2020).

355. Communication from the Commission – Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue /\* COM/2004/0557 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52004DC0557> (accessed 08.06.2020).

356. Communication from the Commission – The European social dialogue, a force for innovation and change /\* COM/2002/0341 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0341> (accessed 04.06.2020).

357. Communication from the Commission «Europe 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth». Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020. URL: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (accessed 03.06.2020).

358. Communication from the Commission «Safer and Healthier Work for All – Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy». COM/2017/012 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:0012:FIN> (accessed 07.06.2020).

359. Communication from the Commission adapting and promoting the social dialogue at Community level URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0322&from=EN> (accessed 07.06.2020).

360. Communication from the Commission Strategy for the effective implementation of the Charter of Fundamental Rights by the European Union /\* COM/2010/0573 final \*/

---

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0573> (accessed 08.06.2020).

361. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Stepping up the fight against undeclared work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628/> (accessed 09.06.2020).

362. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – Outcome of the Public Consultation on the Commission’s Green Paper “Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century“ {SEC(2007) 1373} /\* COM/2007/0627 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:EN:HTML> (accessed 05.06.2020).

363. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions «Towards a job-rich recovery». URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012DC0173> (accessed 03.06.2020).

364. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions «Moving Youth into Employment». URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-727-EN-F1-1.Pdf> (accessed 03.06.2020).

365. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the committee of the regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020 Brussels, 6.6.2014 COM(2014) 332 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=COM:2014:332:FIN&from=EN> (accessed 08.06.2020).

366. Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers. URL: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf> (accessed 09.06.2020).

---

367. Compston H., Greenwood J. *Social Partnership in the European Union*. Palgrave Macmillan, London. 2001. 218 p.

368. Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region No.165 Lisbon, 11/04/1997 URL: <http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007f2c7> (accessed 10.06.2020).

369. Corden M. W. *The Normative Theory of International Trade // The Handbook of International Economics*. Elsevier, Amsterdam, 1984. Vol. 1. P. 63–130.

370. Corrigendum to the exchange of letters between the Commission of the European Communities and the International Labour Organization// *Official Journal of the European Communities*. (2001/C 165/12). URL: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms\\_169295.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_169295.pdf) (accessed 06.06.2020).

371. Costa J. P. *The Relationship between the European Convention on Human Rights and European Union Law – A Jurisprudential Dialogue between the European Court of Human Rights and the European Court of Justice*. Lecture at the King’s College (Inner Temple). London, 7 October 2008. 10 p. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Speech\\_20081007\\_OV\\_Costa\\_London\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Speech_20081007_OV_Costa_London_ENG.pdf) (accessed 05.06.2020).

372. Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011–2020) // *OJ C 155*, 25.5.2011. P. 10–13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29> (accessed 06.06.2020).

373. Council Decision (EU) 2010/707/EU of 21 October 2010 on guidelines for the employment policies of the Member States // *OJ L 308*, 24.11.2010. P. 46. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:32010D0707> (accessed 08.06.2020).

374. Council Decision (EU) 2015/1848 of 5 October 2015 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2015 // *OJ L 268*, 15.10.2015. P. 28–32. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553271987935&uri=CELEX:32015D>



---

1848#ntc4-L\_2015268EN.01002801-E0004 (accessed 07.06.2020).

375. Council Decision (EU) 2016/1838 of 13 October 2016 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2016 // OJ L 280, 18.10.2016. P. 30–31. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288710779&uri=CELEX:32016D1838> (accessed 05.06.2020).

376. Council Decision (EU) 2016/1859 of 13 October 2016 on the Tripartite Social Summit for Growth and Employment and repealing Decision 2003/174/EC // IO L 284, 20.10.2016, lgh. 27–30.

377. Council Decision (EU) 2018/1215 of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States// Official Journal of the European Union. L 224, 5.9.2018. P. 4–9. URL: [https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L\\_2018224EN.01000401-E0009](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L_2018224EN.01000401-E0009) (accessed 03.06.2020).

378. Council Decision (EU) 2019/1181 of 8 July 2019 on guidelines for the employment policies of the Member States ST/10475/2019/INIT // OJ L 185, 11.7.2019. P. 44–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019D1181> (accessed 09.06.2020).

379. Council Decision (EU) of 19 May 2011 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 138, 26.5.2011. P. 56–57. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288363659&uri=CELEX:32011D0308> (accessed 10.06.2020).

380. Council Decision (EU) of 22 April 2013 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 118, 30.4.2013. P. 21–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288615440&uri=CELEX:32013D0208> (accessed 09.06.2020).

381. Council Decision (EU) of 26 April 2012 on guidelines for the employment policies of the Member States // OJ L 119, 4.5.2012. P. 47–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553288534349&uri=CELEX:32012D0238> (accessed 10.06.2020).

---

382. Council Decision (EU) of 6 May 2014 on guidelines for the employment policies of the Member States for 2014 // OJ L 165, 4.6.2014. P. 49–50. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552992309753&uri=CELEX:32014D0322> (accessed 06.06.2020).

383. Council Decision 2003/174/EC of 6 March 2003 establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment // OJ L 70, 14.3.2003. P. 31–33. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003D0174> (accessed 09.06.2020).

384. Council Decision 2004/223/EC of 26 February 2004 laying down the Rules of the Advisory Committee on Vocational Training // OJ L 68, 6.3.2004. P. 25–26. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004D0223> (accessed 03.06.2020).

385. Council Decision of 22 July 2003 setting up an Advisory Committee on Safety and Health at Work (Text with EEA relevance) // OJ C 218, 13.9.2003. P. 1–4. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003D0913%2801%29> (accessed 05.06.2020).

386. Council Directive (EU) 2018/131 of 23 January 2018 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) to amend Directive 2009/13/EC in accordance with the amendments of 2014 to the Maritime Labour Convention, 2006, as approved by the International Labour Conference on 11 June 2014 // OJ L 22, 26.1.2018. P. 28–33. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32018L0131> (accessed 03.06.2020).

387. Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers // Official Journal L 167, 02/07/1999. P. 0033–0037. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/Lex>

---

UriServ.do?uri=CELEX:31999L0063:EN:HTML (accessed 04.06.2020).

388. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP // OJ L 175, 10.7.1999. P. 43–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:31999L0070> (accessed 02.06.2020).

389. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // OJ L 303, 2.12.2000. P. 16–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078> (accessed 07.06.2020).

390. Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA) (Text with EEA relevance) // Official Journal L 302, 01/12/2000. P. 0057–0060. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0079:EN:HTML> (accessed 08.06.2020).

391. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // OJ L 82, 22.3.2001. P. 16–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32001L0023> (accessed 04.06.2020).

392. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees // OJ L 294, 10.11.2001. P. 22–32. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0086> (accessed 09.06.2020).

393. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are

---

long-term residents. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0109> (accessed 01.06.2020).

394. Council Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees // OJ L 207, 18.8.2003. P. 25–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0072> (accessed 02.06.2020).

395. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:en:PDF> (accessed 05.06.2020).

396. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services // OJ L 373, 21.12.2004. P. 37–43. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32004L0113> (accessed 02.06.2020).

397. Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector // OJ L 195, 27.7.2005. P. 15–17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32005L0047> (accessed 03.06.2020).

398. Council Directive 2009/13/EC of 16 February 2009 implementing the Agreement concluded by the European Community Shipowners' Associations (ECSA) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on the Maritime Labour Convention, 2006, and amending Directive 1999/63/EC // OJ L 124, 20.5.2009. P. 30–50. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:124:0030:0050:EN:PDF> (accessed 04.06.2020).

399. Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment // OJ L 155, 18.6.2009. P. 17–29. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0050>

---

lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050 (accessed 08.06.2020).

400. Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC // OJ L 68, 18.3.2010. P. 13–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1581415338253&uri=CELEX:32010L0018> (accessed 04.06.2020).

401. Council Directive 2010/32/EU of 10 May 2010 implementing the Framework Agreement on prevention from sharp injuries in the hospital and healthcare sector concluded by HOSPEEM and EPSU (Text with EEA relevance) // OJ L 134, 1.6.2010. P. 66–72. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0032> (accessed 07.06.2020).

402. Council Directive 2013/59/Euratom of 5 December 2013 laying down basic safety standards for protection against the dangers arising from exposure to ionising radiation, and repealing Directives 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom and 2003/122/Euratom // OJ L 13, 17.1.2014. P. 1–73. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32013L0059> (accessed 04.06.2020).

403. Council Directive 2014/112/EU of 19 December 2014 implementing the European Agreement concerning certain aspects of the organisation of working time in inland waterway transport, concluded by the European Barge Union (EBU), the European Skippers Organisation (ESO) and the European Transport Workers' Federation (ETF) Text with EEA relevance // OJ L 367, 23.12.2014. P. 86–95. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32014L0112> (accessed 06.06.2020).

404. Council Directive 68/360/EEC of 15 October 1968 on the abolition of restrictions on movement and residence within the Community for workers of Member States and their families // OJ L 257, 19.10.1968. P. 13–16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

---

content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31968L0360 (accessed 09.06.2020).

405. Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 48, 22.2.1975. P. 29–30. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31975L0129> (accessed 03.06.2020).

406. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses // OJ L 61, 5.3.1977. P. 26–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187> (accessed 10.06.2020).

407. Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security // OJ L 6, 10.1.1979. P. 24–25. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007> (accessed 04.06.2020).

408. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989. P. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573857966479&uri=CELEX:31989L0391> (accessed 02.06.2020).

409. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 393, 30.12.1989/ P. 1–12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0654> (accessed 06.06.2020).

410. Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 156, 21.6.1990. P. 9–13. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0269>

---

lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31990L0269 (accessed 07.06.2020).

411. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 156, 21.6.1990. P. 14–18. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0270> (accessed 06.06.2020).

412. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship // OJ L 206, 29.7.1991. P. 19–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31991L0383> (accessed 05.06.2020).

413. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533> (accessed 09.06.2020).

414. Council Directive 92/104/EEC of 3 December 1992 on the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in surface and underground mineral-extracting industries (twelfth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 404, 31.12.1992. P. 10–25 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0104> (accessed 10.06.2020).

415. Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 245, 26.8.1992. P. 3–5. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.1992.245.01.0003.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.1992.245.01.0003.01.ENG) (accessed 04.06.2020).

416. Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual

---

Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 245, 26.8.1992. P. 6–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31992L0057> (accessed 02.06.2020).

417. Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work (ninth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 245, 26.8.1992. P. 23–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31992L0058> (accessed 01.06.2020).

418. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992. P. 1–7. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (accessed 07.06.2020).

419. Council Directive 92/91/EEC of 3 November 1992 concerning the minimum requirements for improving the safety and health protection of workers in the mineral-extracting industries through drilling (eleventh individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 348, 28.11.1992. P. 9–24. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31992L0091> (accessed 08.06.2020).

420. Council Directive 93/103/EC of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 307, 13.12.1993. P. 1–17. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0103> (accessed 05.06.2020).

421. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time // OJ L 307, 13.12.1993. P. 18–24. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0104> (accessed 09.06.2020).



---

422. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work // OJ L 216, 20.8.1994, p. 12–20 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033> (accessed 10.06.2020).

423. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC // Official Journal L 145, 19/06/1996. P. 0004–0009. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML> (accessed 04.06.2020).

424. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work // OJ L 14, 20.1.1998. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31997L0081> (accessed 04.06.2020).

425. Council Directive 98/24/EC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 131, 5.5.1998. P. 11–23. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31998L0024> (accessed 02.06.2020).

426. Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses // OJ L 201, 17.7.1998. P. 88–92. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31998L0050> (accessed 05.06.2020).

427. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 225, 12.8.1998. P. 16–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0059> (accessed 06.06.2020).

428. Council Recommendation 92/441/EEC of 24 June 1992 on common criteria concerning sufficient resources and

---

social assistance in social protection systems // OJ L 245, 26.8.1992. P. 46–48. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31992H0441> (accessed 02.06.2020).

429. Council Recommendation 92/442/EEC of 27 July 1992 on the convergence of social protection objectives and policies // OJ L 245, 26.8.1992. P. 49–52. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574029170165&uri=CELEX:31992H0442> (accessed 02.06.2020).

430. Council recommendation of 15 February 2016 on the integration of the long-term unemployed into the labour market // OJ C 67, 20.2.2016. P. 1–5. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29> (accessed 05.06.2020).

431. Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee // Official Journal of the European Union. C 120, 26.4.2013. P. 1–6. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01)) (accessed 03.06.2020).

432. Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE) // OJ L 294, 10.11.2001. P. 1–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573811013330&uri=CELEX:32001R2157> (accessed 04.06.2020).

433. Council Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe // Official Journal of the European Union. C 467, 15.12.2016. P. 1–2. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553100094795&uri=CELEX:32016G1215\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553100094795&uri=CELEX:32016G1215(01)) (accessed 03.06.2020).

434. Court of Justice of the European Union: press release No 127/18. Luxembourg, 11 September 2018. Judgment in Case C-68/17 IR v JQ Dismissal of a Catholic doctor from a managerial position by a Catholic hospital due to his remarriage after a divorce may constitute unlawful discrimination on grounds of religion. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-09/cp180127en.pdf> (accessed 05.06.2020).

---

435. Craig P. EU Accession to the ECHR: Competence, Procedure and Substance (2013). Articles by Maurer Faculty. Paper 2124. P. 1115–1150. URL: <http://www.repository.law.indiana.edu/facpub/2124> (accessed 06.06.2020).

436. Cuyvers A. General Principles of EU Law. East African Community Law: Institutional, Substantive and Comparative EU Aspects, edited by Armin Cuyvers et al., Brill, LEIDEN; BOSTON, 2017. P. 217–228. JSTOR. URL: [www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16](http://www.jstor.org/stable/10.1163/j.ctt1w76vj2.16). (accessed 13.06.2020).

437. Database lists the historically relevant case law of the European Court of Justice on free movement of workers. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=953&langId=en> (accessed 03.06.2020).

438. Database on transnational company agreements. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en> (accessed 07.06.2020).

439. Davies Anne C. L. EU Labour Law. Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. 303 p.

440. Davies P. L. «The Emergence of European Labour Law» // W. McCarthy (ed.), Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses, (Blacwell, 1992). 377 p.

441. Davies P., Lyon-Caen A. European Community Labour Law: Principles and Perspectives. Oxford, Clarendon Press, 1996. 323 p.

442. De Hert P., Papakonstantinou V., The new General Data Protection Regulation: Still a sound system for the protection of individuals? // Computer Law and Security Review. 2016. Vol. 32, 2. P. 179–194.

443. De la Porte C., Emmenegger P. The Court of Justice of the European Union and fixed-term work: Putting a brake on labour market dualization? // Journal of European Social Policy January. 2017. Volume: 27 issue: 3. P. 295–310. DOI: 10.1177/0958928716684316

444. De la Porte C., Pochet P. The European Employment Strategy: existing research and remaining questions // Journal of European Social Policy. 2004. Vol 14(1). P. 71–78.

---

DOI: 10.117/0958928704039879 (2004). (accessed 6.06.2020).

445. De Masi Francesco. The Uber case: a ride for the future of the European single market // Tesi di Laurea in European business law, LUISS Guido Carli, relatore Nicola De Luca. 2016/2017. 114 p.

446. De Stefano V. & Aloisi A., European legal framework for “digital labour platforms”, (European Commission, 2018). URL: [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243\\_legal\\_framework\\_digital\\_labour\\_platforms\\_final.pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf) (accessed 09.06.2020).

447. De Vries S. A. Balancing Fundamental Rights with Economic Freedoms According to the European Court of Justice // *Utrecht Law Review*. 2013. 9(1). P. 172–173. DOI: <http://doi.org/10.18352/ulr.220>.

448. De Witte B. From a “Common Principle of Equality” to “European Antidiscrimination Law” // *American Behavioral Scientist*. 2010. Vol. 53, iss. 12. P. 1715–1730.

449. Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work // *Official Journal of the European Union*. L 65/12, 11.3.2016. P. 12–20. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552576262441&uri=CELEX:32016D0344#ntr4-L\\_2016065EN.01001201-E0004](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552576262441&uri=CELEX:32016D0344#ntr4-L_2016065EN.01001201-E0004) (accessed 03.06.2020).

450. Decision No 1672/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 establishing a Community Programme for Employment and Social Solidarity – Progress // *OJ L 315*, 15.11.2006. P. 1–8. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574026025935&uri=CELEX:32006D1672> (accessed 09.06.2020).

451. Decision No 283/2010/EU of the European Parliament and of the Council of 25 March 2010 establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion // *OJ L 87*, 7.4.2010. P. 1–5. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

---

content/EN/TXT/?qid=1574026221961&uri=CELEX:32010D0283 (accessed 08.06.2020).

452. Deirdre McCann, Travel Time as Working Time: Tyco, the Unitary Model and the Route to Casualisation // *Industrial Law Journal*. 2016, July. Vol. 45. Iss. 2. P. 244–250. URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dww010> (accessed 02.06.2020).

453. Der Mei A. P. van. Fixed-Term work: Recent developments in the case law of the Court of Justice of the European Union // *European Labour Law Journal*. 2020. 11(1). P. 66–89. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519883487> (accessed 02.06.2020).

454. Devetzi S. The European Employment Strategy. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/16324856.pdf> (accessed 03.06.2020).

455. Directive (EU) 2016/801 of the European Parliament and of the Council of 11 May 2016 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of research, studies, training, voluntary service, pupil exchange schemes or educational projects and au pairing // *OJ L 132*, 21.5.2016. P. 21–57. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32016L0801> (accessed 03.06.2020).

456. Directive (EU) 2016/97 of the European Parliament and of the Council of 20 January 2016 on insurance distribution (recast) // *OJ L 26*, 2.2.2016. P. 19–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0097> (accessed 03.06.2020).

457. Directive (EU) 2017/1132 of the European Parliament and of the Council of 14 June 2017 relating to certain aspects of company law // *OJ L 169*, 30.6.2017. P. 46–127. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017L1132> (accessed 06.06.2020).

458. Directive (EU) 2017/2397 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2017 on the recognition of professional qualifications in inland navigation and repealing Council Directives 91/672/EEC and 96/50/EC // *OJ L 345*, 27.12.2017. P. 53–86. URL: <https://eur->

---

lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017L2397 (accessed 08.06.2020).

459. Directive (EU) 2018/957 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 173, 9.7.2018. P. 16–24. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2018.173.01.0016.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2018.173.01.0016.01.ENG) (accessed 04.06.2020).

460. Directive (EU) 2018/958 of the European Parliament and of the Council of 28 June 2018 on a proportionality test before adoption of new regulation of professions PE/19/2018/REV/1 // OJ L 173, 9.7.2018. P. 25–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/958/oj> (accessed 09.06.2020).

461. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // OJ L 186, 11.7.2019. P. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1585595972094&uri=CELEX:32019L1152> (accessed 10.06.2020).

462. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1 // OJ L 188, 12.7.2019. P. 79–93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (accessed 07.06.2020).

463. Directive 1999/92/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres (15th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 23, 28.1.2000. P. 57–64. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0092> (accessed 10.06.2020).

464. Directive 2000/54/EC of the European Parliament and of the Council of 18 September 2000 on the protection of

---

workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 262, 17.10.2000. P. 21–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0054> (accessed 09.06.2020).

465. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002. P. 29–34. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014> (accessed 09.06.2020).

466. Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities // OJ L 80, 23.3.2002. P. 35–39. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32002L0015> (accessed 02.06.2020).

467. Directive 2002/44/EC of the European Parliament and of the Council of 25 June 2002 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration) (sixteenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) - Joint Statement by the European Parliament and the Council // OJ L 177, 6.7.2002. P. 13–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0044> (accessed 04.06.2020).

468. Directive 2003/10/EC of the European Parliament and of the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise) (Seventeenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 42, 15.2.2003. P. 38–44. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0010> (accessed 05.06.2020).

469. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain

---

aspects of the organisation of working time // OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (accessed 08.06.2020).

470. Directive 2004/37/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work (Sixth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Council Directive 89/391/EEC) (codified version) (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 50–76. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A02004L0037-20140325> (accessed 09.06.2020).

471. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 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 (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 158, 30.4.2004. P. 77–123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038> (accessed 07.06.2020).

472. Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications (Text with EEA relevance) // OJ L 255, 30.9.2005. P. 22–142. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036> (accessed 01.06.2020).

473. Directive 2006/25/EC of the European Parliament and of the Council of 5 April 2006 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to risks arising from physical agents (artificial optical radiation) (19th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) // OJ L 114, 27.4.2006. P. 38–59. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:114:0038:0059:en:PDF> (accessed 05.06.2020).



---

474. Directive 2006/42/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 on machinery, and amending Directive 95/16/EC (recast) (Text with EEA relevance) // OJ L 157, 9.6.2006. P. 24–86. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0042> (accessed 08.06.2020).

475. Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amending Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC and repealing Council Directive 84/253/EEC // OJ L 157, 9.6.2006. P. 87–107. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0043> (accessed 07.06.2020).

476. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) // OJ L 204, 26.7.2006. P. 23–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (accessed 03.06.2020).

477. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // OJ L 327, 5.12.2008. P. 9–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1523696991371&uri=CELEX:32008L0104>. (accessed 07.06.2020).

478. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer // OJ L 283, 28.10.2008. P. 36–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008L0094> (accessed 10.06.2020).

479. Directive 2009/104/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work (second individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (Text with EEA relevance) // OJ L 260, 3.10.2009. P. 5–19.

---

URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009L0104> (accessed 01.06.2020).

480. Directive 2009/148/EC of the European Parliament and of the Council of 30 November 2009 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (Text with EEA relevance) // OJ L 330, 16.12.2009. P. 28–36. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32009L0148> (accessed 04.06.2020).

481. Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) (Text with EEA relevance) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02009L0038-20151009> (accessed 03.06.2020).

482. Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals // OJ L 168, 30.6.2009. P. 24–32. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0052> (accessed 08.06.2020).

483. Directive 2010/35/EU of the European Parliament and of the Council of 16 June 2010 on transportable pressure equipment and repealing Council Directives 76/767/EEC, 84/525/EEC, 84/526/EEC, 84/527/EEC and 1999/36/EC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0035> (accessed 03.06.2020) (accessed 03.06.2020).

484. Directive 2013/35/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (20th individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) and repealing Directive 2004/40/EC // OJ L 179, 29.6.2013. P. 1–21. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32013L0035> (accessed 10.06.2020).

---

485. Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ( 'the IMI Regulation' ) Text with EEA relevance // OJ L 354, 28.12.2013. P. 132–170. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32013L0055> (accessed 07.06.2020).

486. Directive 2014/29/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the harmonisation of the laws of the Member States relating to the making available on the market of simple pressure vessels Text with EEA relevance // OJ L 96, 29.3.2014. P. 45–78. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L\\_.2014.096.01.0045.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.096.01.0045.01.ENG) (accessed 06.06.2020).

487. Directive 2014/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the harmonisation of the laws of the Member States relating to equipment and protective systems intended for use in potentially explosive atmospheres (recast) Text with EEA relevance // OJ L 96, 29.3.2014. P. 309–356. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0034> (accessed 02.06.2020).

488. Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers // OJ L 94, 28.3.2014. P. 375–390. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32014L0036> (accessed 06.06.2020).

489. Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers Text with EEA relevance // OJ L 128, 30.4.2014. P. 8–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054> (accessed 07.06.2020).

---

490. Directive 2014/66/EU of the European Parliament and of the Council of 15 May 2014 on the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer // OJ L 157, 27.5.2014. P. 1–22. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0066> (accessed 06.06.2020).

491. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // OJ L 18, 21.1.1997. P. 1–6. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071> (accessed 03.06.2020).

492. Directive 98/5/EC of the European Parliament and of the Council of 16 February 1998 to facilitate practice of the profession of lawyer on a permanent basis in a Member State other than that in which the qualification was obtained // OJ L 77, 14.3.1998. P. 36–43. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31998L0005> (accessed 10.06.2020).

493. Dorsemont F., Lörcher K., Clauwaert S., Schmitt M. *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*. Hart Publishing. 2019. April 4. 712 p.

494. Dorsemont, F., Lörcher, K., & Schmitt, M. On the Duty to Implement European Framework Agreements: Lessons to be Learned from the Hairdressers Case // *Industrial Law Journal*, Advance Article, Volume Advance Article. 2019. Nov 9, 27. P. 571–603.

495. Dufresne A., Degryse C., Pochet Ph. *The European Sectoral Social Dialogue: Actors, Developments and Challenges*. PIE-Peter Lang, 2006. 342 p.

496. Eichhorst Werner (IZA), Kendzia Michael J. (IZA), Vandeweghe Barbara (IDEA Consult) *Cross-Border Collective Bargaining and Transnational Social Dialogue*. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC7. I Z A Research Report No. 38. 83 p.

497. *Employment as seasonal workers. Summaries of EU Legislation*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

---

content/EN/TXT/?qid=1586541096815&uri=LEGISSUM:23010602\_1 (accessed 03.06.2020).

498. EU moves ahead with dispute settlement over workers' rights in Republic of Korea. URL: <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2044> (accessed 10.06.2020).

499. EU Transportation Law / Eds. Henning Jessen, Michael Jürgen Werner. Claeys&Casteels Publishing, 2016. 1250 p.

500. EUROCADRES. About us URL: <https://www.eurocadres.eu/about-us/> (accessed 03.06.2020).

501. Eurochambres. Who we are. URL: <http://www.eurochambres.eu/Content/default.asp?pagename=WhoWeAre> (accessed 03.06.2020).

502. Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work // Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. 2017. 80 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) (accessed 01.06.2020).

503. Eurofound. Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/representativeness-of-the-social-partners-in-the-european-cross-industry-social-dialogue> (accessed 05.06.2020).

504. Eurofound. Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU // Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2016. 104 p. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1512&context=intl> (accessed 03.06.2020).

505. Euro-Mediterranean Agreement establishing an association between the European Communities and their Member States, of the one part, and the Kingdom of Morocco, of the other part // OJ L 70, 18.3.2000. P. 2–204. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

---

content/EN/ALL/?uri=CELEX:22000A0318(01) (accessed 04.06.2020).

506. European and International Social Partners. URL: <https://www.ilo.org/brussels/ilo-and-eu/european-and-international-social-partners/lang--en/index.htm> (accessed 07.06.2020).

507. European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Joint Employment Report 2020. As adopted by the EPSCO Council on 8 April 2020. (European Union, 2020). 137 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8270&furtherPubs=yes> (accessed 10.06.2020).

508. European Commission – Press release. Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection Strasbourg, 13 March 2018. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-1624\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-1624_en.htm) (accessed 06.06.2020).

509. European Commission – Press release. Commission proposes to improve transparency and predictability of working conditions Brussels, 21 December 2017. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-5285\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-5285_en.htm) (accessed 03.06.2020).

510. European Commission – Press release. Delivering on the European Pillar of Social Rights – Commission adopts first concrete initiatives Brussels, 26 April 2017. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1006\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_en.htm) (accessed 10.06.2020).

511. European Commission: 2019 Annual report on intra-EU labour mobility. Final Report January 2020. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8242> (accessed 07.06.2020).

512. European Commission: The ABC of Community Law (Fifth edition) by Dr Klaus-Dieter Borchardt. European Documentation series, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2000. 115 p.

513. European Commission. “Regulated professions database”, on Commission website. Consulted 31 March 2016. URL: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/> (accessed 08.06.2020).

---

514. European Commission: Europe 2020. Strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM (2010) 2020 final, Brussels (2010). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (accessed 03.06.2020).

515. European Commission: Labour Mobility within the EU. Brussels, 25 September 2014. URL: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo\\_14\\_541/MEMO\\_14\\_541\\_EN.pdf](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo_14_541/MEMO_14_541_EN.pdf) (accessed 10.06.2020).

516. European Confederation of Independent Trade Unions: European Commissioners deny 9.8 million worker EU legal minimum standards on information and consultation rights. 7 Mar 2018. URL: <https://www.cesi.org/european-commissioners-deny-9-8-million-workers-eu-legal-minimum-standards-on-information-and-consultation-rights/> (accessed 06.06.2020).

517. European Council meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen. Presidency Conclusions. URL: [http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm) (accessed 03.06.2020).

518. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Opting out of the European Working Time Directive. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. 40 p. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1453&context=intl> (accessed 03.06.2020).

519. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Collective bargaining in Europe in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015. 73 p.

520. European FTAs. URL: [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS\\_115822/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS_115822/lang-en/index.htm) (accessed 06.06.2020).

521. European Industrial Relations Dictionary. Collective redundancies. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/collective-redundancy> (accessed 09.06.2020).

---

522. European Industrial Relations Dictionary. European social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-dialogue> (accessed 05.06.2020).

523. European Industrial Relations Dictionary. European Social Partners. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-partners> (accessed 09.06.2020).

524. European industrial relations dictionary. Health and safety. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/health-and-safety> (accessed 01.06.2020).

525. European Industrial Relations Dictionary. Seasonal work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work> (accessed 05.06.2020).

526. European Industrial Relations Dictionary. Social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-dialogue> (accessed 07.06.2020).

527. European Industrial Relations Dictionary. Telework. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework> (accessed 06.06.2020).

528. European Industrial relations dictionary. Temporary agency work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/temporary-agency-work#> (accessed 06.06.2020).

529. European Industrial relations dictionary. The transfer of an undertaking. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/transfer-of-an-undertaking> (accessed 07.06.2020).

530. European industrial relations dictionary. Information and consultation. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation> (accessed 07.06.2020).

531. European Labour Authority URL: <https://www.ela.europa.eu/> (accessed 06.06.2020).



---

532. European Parliament resolution of 12 September 2013 on cross-border collective bargaining and transnational social dialogue (2012/2292(INI)) // OJ C 93, 9.3.2016. P. 161–165.

533. European Parliament resolution of 25 November 2015 on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014–2020 (2015/2107(INI)) // OJ C 366, 27.10.2017. P. 117–128.

534. European Parliament resolution of 26 October 2011 on the Agenda for New Skills and Jobs (2011/2067(INI)) // OJ C 131E, 8.5.2013. P. 87–102. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1577043185006&uri=CELEX:52011IP0466>

535. European Parliament resolution on the impact of the Charter of Fundamental Rights of the European Union and its future status (2002/2139(INI)) // O.J. 11 December 2003, C300E/432. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002IP0508> (accessed 03.06.2020).

536. European social partners framework agreement on digitalization. URL: [https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20\\_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf](https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf) (accessed 06.06.2020).

537. European Social Policy – A Way Forward for the Union. A White Paper. Part A. COM (94) 333 final, 27 July 1994. URL: <http://aei.pitt.edu/1118/> (accessed 08.06.2020).

538. European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, (2018) Handbook on European non-discrimination law. 2018 edition Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 300 p.

539. European Works Councils and the challenge of digital transformation within multinational companies A Handbook for the actors engaged in European social dialogue at company level. July 2019. 32 p.

540. Evju S. Revisiting the Posted Workers Directive: Conflict of Laws and Laws in Contrast' // C. Barnard and O. Odudu (eds.) The Cambridge Yearbook of European Legal Studies. 2009–2010. Vol. 12. P. 151–182. URL: [https://www.researchgate.net/publication/305942091\\_Revisi](https://www.researchgate.net/publication/305942091_Revisi)

---

ting\_the\_Posted\_Workers\_Directive\_Conflict\_of\_Laws\_and\_Law\_s\_in\_Contrast (accessed 09.06.2020).

541. Explanations relating to the Charter of Fundamental Rights // OJ C 303, 14.12.2007. P. 17–35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32007X1214%2801%29> (accessed 02.06.2020).

542. Fairhurst J. Law of the European Union. Pearson Education, 2006. 622 p.

543. Financial and administrative framework agreement between the European Community and the United Nations. URL: [https://ec.europa.eu/europeaid/funding/procedures-beneficiary-countries-and-partners/fafa-united-nations\\_en](https://ec.europa.eu/europeaid/funding/procedures-beneficiary-countries-and-partners/fafa-united-nations_en) (accessed 08.06.2020).

544. Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=11775&langId=en> (accessed 08.06.2020).

545. Framework agreement on harassment and violence at work. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/framework-agreement-on-harassment-and-violence-at-work> (accessed 08.06.2020).

546. Framework agreement on inclusive labour markets. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010\\_againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event\\_123\\_Framework\\_agreement\\_ILM\\_25.03.10.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/2010_againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf) (accessed 03.06.2020).

547. Framework Agreement on telework 16/07/2002. URL: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01428-EN.pdf> (accessed 09.06.2020).

548. Framework agreement on work-related stress. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/StressAccordCadresEuropeen.pdf> (accessed 10.06.2020).

549. Free movement of workers. Fact Sheets on the European Union. European Parliament. URL: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/41/free-movement-of-workers> (accessed 08.06.2020).

550. Fuchs M. The Bottom Line of European Labour Law/ M. Fuchs // IJCLIR, 2004. Vol. 20/3. P. 423–444.

---

551. García-Muñoz Alhambra M., Hiessl C. The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time // *European Labour Law Journal*. 2019. Vol. 10 Iss. 4. P. 343–352. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519886153> (accessed 06.06.2020).

552. General framework agreement for informing and consulting civil servants and employees of central government administration. 21.12.2015. URL: [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EU\\_agreement\\_info\\_and\\_consul\\_rights\\_central\\_govern\\_SIGNED\\_EN.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EU_agreement_info_and_consul_rights_central_govern_SIGNED_EN.pdf) (accessed 10.06.2020).

553. Giubboni S. Being a worker in EU law // *European Labour Law Journal*. 2018. Vol. 9. Iss. 3. P. 223–235. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518791828>

554. Giubboni S. The rise and fall of EU labour law // *European Law Journal*. 2018. Vol. 24. Iss. 1. P. 7–20. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/eulj.12239> (accessed 03.06.2020).

555. Goerke L. and Piazzolo K. ‘Decision-making under the EU's Social Chapter’ // *International Review of Law and Economics*. 1998. 18 (2). P. 217–237.

556. Goga G. L. General Principle of non Discrimination and Equal Treatment in the Legislation and Jurisprudence of the Court of Justice of the European Union // *Acta universitatis Danubius*. 2013. Vol. 5, no. 1. P. 138–145.

557. Green paper – Equality and non-discrimination in an enlarged European Union /\* COM/2004/0379 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52004DC0379> (accessed 01.06.2020).

558. Green paper – European social policy – options for the Union. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/434c867b-615c-45bc-950b-2512022c2e8b/language-en> (accessed 08.06.2020).

559. Green Paper – Improving the mental health of the population – Towards a strategy on mental health for the European Union /\* COM/2005/0484 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

---

content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52005DC0484 (accessed 07.06.2020).

560. Green paper – Living and working in the information society : people first /\* COM/96/0389 FINAL \*/ URL: <https://labourline.org/Record.htm?idlist=1&record=19212138124910303109> (accessed 08.06.2020).

561. Green Paper – Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century /\* COM/2006/0708 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52006DC0708> (accessed 10.06.2020).

562. Green paper – Modernising the Professional Qualifications Directive/\* COM/2011/0367 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52011DC0367> (accessed 06.06.2020).

563. Green paper – Promoting a European framework for corporate social responsibility. /\* COM/2001/0366 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52001DC0366> (accessed 07.06.2020).

564. Green Paper On the European Workforce for Health /\* COM/2008/0725 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488204560202&uri=CELEX:52008DC0725> (accessed 06.06.2020).

565. Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century – White Paper. Parts A and B. COM (93) 700 final/A and B, 5 December 1993. Bulletin of the European Communities, Supplement 6/93. URL: [http://aei.pitt.edu/1139/1/growth\\_wp\\_COM\\_93\\_700\\_Parts\\_A\\_B.pdf](http://aei.pitt.edu/1139/1/growth_wp_COM_93_700_Parts_A_B.pdf) (accessed 03.06.2020).

566. Gruni G. Enforcing labour standards via EU free-trade agreements. 18th February 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/enforcing-labour-standards> (accessed 03.06.2020).

567. Guide on Fixed-Term Work (Prohibition of Unfavourable Treatment) URL: [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/886F0D634D1F784DC2257A8000229DEC/\\$fi](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/886F0D634D1F784DC2257A8000229DEC/$fi)

---

le/Fixed%20Term%20Work.pdf?OpenElement (accessed 06.06.2020).

568. Hagiú, A, Wright, J. The status of workers and platforms in the sharing economy // *J Econ Manage Strat.* 2019. 28. P. 97–108. URL: <https://doi.org/10.1111/jems.12299> (accessed 02.06.2020).

569. Hamuřák O., Stehlík V. European Union constitutional law: revealing the complex constitutional system of the European Union. 1st ed. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2013. 204 s.

570. Hanlon J. *European Community Law. L.*, 2003. 408 p.

571. Hardy S., Butler M. *European Employment Laws: A Comparative Guide.* Spiramus Press Ltd., 2011. 294 p. URL: [https://books.google.com.ua/books?id=wzKz5QlMnwUC&pg=PA47&dq=Labor+Law+in+Europe&hl=ru&source=gbs\\_toc\\_r&cad=4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?id=wzKz5QlMnwUC&pg=PA47&dq=Labor+Law+in+Europe&hl=ru&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false) (accessed 07.06.2020).

572. Hagiú A, Wright J. The status of workers and platforms in the sharing economy. *J Econ Manage Strat.* 2019; 28: P. 97–10. URL: <https://doi.org/10.1111/jems.12299> (accessed 07.06.2020).

573. Hellsten J. *From Internal Market Regulation to European Labour Law: diss. ... dr. – master of law: 03.12.2007.* Helsinki, 2007. 447 p.

574. Hendrickx F. *Labour Law for the United States of Europe.* Tilburg University, The Netherlands. 2011. 63 p.

575. Hendrickx F. *Regulating working conditions through EU directives – EU employment law outlook and challenges (Briefing Requested by the EMPL committee).* Date of publication: September 2019. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638430/IPOL\\_BRI\(2019\)638430\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/638430/IPOL_BRI(2019)638430_EN.pdf) (accessed 08.06.2020).

576. Hepple B. The crisis in EEC Labour Law // *The Industrial Law Journal* 1987, s. 80 i n. Tendencje te omawia również M. Fuchs, *The bottom Line of European Labour Law, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations.* 2004. Vol. 20. Iss. 2. P. 155.

577. Hodson D., Maher I. The open method of co-ordination as a new mode of governance: the case of soft economic policy

---

co-ordination // *The Journal of Common Market Studies*. 20013. 9(4). P. 719–746.

578. Impact of the information and consultation directive on industrial relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. 34 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/impact-of-the-information-and-consultation-directive-on-industrial-relations> (accessed 07.06.2020).

579. Industrial relations and EU labour law. URL: <https://www.business-europe.eu/policies/social/labour-markets-and-social-policy/industrial-relations-and-eu-labour-law> (accessed 03.06.2020).

580. Inshyn M., Moskalenko O. Ensuring freedom of labor in Ukraine in the context of labor emigration // *Baltic Journal of Law & Politics*. 2018. 11:2. P. 1–31. URL: <https://content.sciendo.com/view/journals/bjlp/bjlpoverview.xml> DOI: 10.2478/bjlp-2018-0009 (accessed 09.06.2020).

581. Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council 7 December 2001. URL: <https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2002-03896-E.pdf> (accessed 08.06.2020).

582. Joint Declaration by the European Parliament, Council and the Commission concerning the protection of fundamental rights and the ECHR (Luxembourg, 5 April 1977) *Official Journal of the European Communities (OJEC)*. 27.04.1977, No C 103. [s.l.] URL: [https://www.cvce.eu/en/obj/joint\\_declaration\\_by\\_the\\_european\\_parliament\\_council\\_and\\_the\\_commission\\_concerning\\_the\\_protection\\_of\\_fundamental\\_rights\\_and\\_the\\_echr\\_luxembourg\\_5\\_april\\_1977-en-9b6086c8-9763-4355-bf66-3699f1d78b79.html](https://www.cvce.eu/en/obj/joint_declaration_by_the_european_parliament_council_and_the_commission_concerning_the_protection_of_fundamental_rights_and_the_echr_luxembourg_5_april_1977-en-9b6086c8-9763-4355-bf66-3699f1d78b79.html) (accessed 05.06.2020).

583. Judgment of 12 November 1969, *Erich Stauder v City of Ulm*, Case 29-69, ECLI:EU:C:1969:57.

584. Judgment of 14 May 1974, *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities*, Case 4-73, ECLI:EU:C:1974:51.

585. Judgment of 27 October 1976, *Vivien Prais v Council of the European Communities*, Case 130-75, ECLI:EU:C:1976:142.

---

586. Judgment of 5 October 1994, Commission of the European Communities v. French Republic, Case C-381/93, ECLI:EU:C:1994:370.

587. Judgment of the Court of 4 February 1959. Friedrich Stork & Cie v High Authority of the European Coal and Steel Community. Case 1/58. URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61958CJ0001>.

588. Judgment of the Court (Eighth Chamber), 13 March 2014. Małgorzata Nierodzik v Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy. Case C 38/13. ECLI:EU:C:2014:152.

589. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 13 May 2015. Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited. Case C-182/13. ECLI:EU:C:2015:317.

590. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 13 November 2003. Christine Morgenbesser v Consiglio dell'Ordine degli avvocati di Genova. Case C-313/01. ECLI:EU:C:2003:612.

591. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 16 December 1999. G. Everson and T.J. Barrass v Secretary of State for Trade and Industry and Bell Lines Ltd. Case C-198/98. ECLI:EU:C:1999:617.

592. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 July 2008. Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV. Case C-94/07. ECLI:EU:C:2008:425.

593. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 November 2016. Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH. Case C-216/15. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2016:883.

594. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 17 September 1997. Danmarks Aktive Handelsrejsende, acting on behalf of Carina Mosbæk v Lønmodtagernes Garantifond. Case C-117/96. ECLI:EU:C:1997:415.

595. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 18 March 1986. Jozef Maria Antonius Spijkers v Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV. Case 24/85. ECLI:EU:C:1986:127.

---

596. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018. *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*. Case C-518/15. ECLI:EU:C:2018:82.

597. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 25 October 2001. *Finalarte Sociedade de Construção Civil Ld<sup>a</sup> (C-49/98), Portugaia Construções Ld<sup>a</sup> (C-70/98) and Engil Sociedade de Construção Civil SA (C-71/98) v Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft and Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft v Amilcar Oliveira Rocha (C-50/98), Tudor Stone Ltd (C-52/98), Tecnamb-Tecnologia do Ambiente Ld<sup>a</sup> (C-53/98), Turiprata Construções Civil Ld<sup>a</sup> (C-54/98), Duarte dos Santos Sousa (C-68/98) and Santos & Kewitz Construções Ld<sup>a</sup> (C-69/98)*. Joined cases C-49/98, C-50/98, C-52/98 to C-54/98 and C-68/98 to C-71/98. ECLI:EU:C:2001:564.

598. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 29 October 1998. *Commission of the European Communities v Kingdom of Spain* Case C-114/97. ECLI:EU:C:1998:519.

599. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 31 May 2001. *Commission of the European Communities v Italian Republic*. Case C-283/99. ECLI:EU:C:2001:307

600. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 6 July 2000. *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v Elisabet Fogelqvist*. Case C-407/98. ECLI:EU:C:2000:367.

601. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 8 June 1999. *C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep*. Case C-337/97. ECLI:EU:C:1999:284.

602. Judgment of the Court (First Chamber) of 14 March 2018. *Georg Stollwitzer v ÖBB Personenverkehr AG*. Case C-482/16. ECLI:EU:C:2018:180

603. Judgment of the Court (First Chamber) of 15 February 2007. *Athinaïki Chartopoïia AE v L. Panagiotidis and Others* Case C-270/05. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2007:101.

604. Judgment of the Court (First Chamber) of 15 September 2011. *Williams and Others v British Airways plc*. Case C-155/10. ECLI:EU:C:2011:588.

605. Judgment of the Court (First Chamber) of 16 March 2006. *C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke v Frank Staddon Ltd and J.*



---

C. Caulfield and Others v Hanson Clay Products Ltd (C-257/04). Joined cases C-131/04 and C-257/04. ECLI:EU:C:2006:177.

606. Judgment of the Court (First Chamber) of 19 January 2006. Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos v Administración del Estado. Case C-330/03. ECLI:EU:C:2006:45.

607. Judgment of the Court (First Chamber) of 26 March 2015. Gérard Fenoll v Centre d'aide par le travail "La Jouvène" and Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon. Case C-316/13. ECLI:EU:C:2015:200.

608. Judgment of the Court (First Chamber) of 4 December 2014. FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden. Case C 413/13. ECLI:EU:C:2014:2411.

609. Judgment of the Court (First Chamber) of 6 April 2006. Federatie Nederlandse Vakbeweging v Staat der Nederlanden. Case C-124/05. ECLI:EU:C:2006:244.

610. Judgment of the Court (First Chamber) of 7 December 1995. Rockfon A/S v Specialarbejderforbundet i Danmark. Case C-449/93. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1995:420.

611. Judgment of the Court (First Chamber) of 7 September 2006. Georgios Agorastoudis and Others (C-187/05), Ioannis Pannou and Others (C-188/05), Kostandinos Kotsabougioukis and Others (C-189/05) and Georgios Akritopoulos and Others (C-190/05) v Goodyear Hellas ABEE. Joined cases C-187/05 to C-190/05. ECLI:EU:C:2006:535.

612. Judgment of the Court (First Chamber) of 9 July 2015. Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH. Case C-229/14. ECLI:EU:C:2015:455.

613. Judgment of the Court (First Chamber), 27 June 2013. Eleftherios-Themistoklis Nasiopoulos v Ipourgos Iglas kai Pronias. Case C 575/11. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2013:430.

614. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 10 December 2009. Ovidio Rodríguez Mayor and Others v Succession vacante de Rafael de las Heras Dávila and Sagrario de las Heras Dávila. Case C-323/08. ECLI:EU:C:2009:770.

615. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 10 September 2009. Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry and

---

Others v Fujitsu Siemens Computers Oy. Reference for a preliminary ruling: Korkein oikeus – Case C-44/08. ECLI:EU:C:2009:533.

616. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 13 September 2007. Mohamed Jouini and Others v Princess Personal Service GmbH (PPS). Case C-458/05. ECLI:EU:C:2007:512.

617. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 15 April 2010. Handelsgesellschaft Heinrich Heine GmbH v Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen eV. Case C-511/08. ECLI:EU:C:2010:189.

618. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 15 October 2009. Audiolux SA e.a v Groupe Bruxelles Lambert SA (GBL) and Others and Bertelsmann AG and Others. Case C-101/08. ECLI:EU:C:2009:626.

619. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 16 July 2009. Mono Car Styling SA, in liquidation v Dervis Odemis and Others Case C-12/08. ECLI:EU:C:2009:46.

620. Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 18 December 2014. Fag og Arbejde (FOA) v Kommunernes Landsforening (KL). Case C 354/13. ECLI:EU:C:2014:2463.

621. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 1 February 2005. Commission of the European Communities v Republic of Austria. Case C-203/03. ECLI:EU:C:2005:76.

622. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 10 May 2011. Jürgen Römer v Freie und Hansestadt Hamburg. Case C-147/08. ECLI:EU:C:2011:286.

623. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:772.

624. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Eurest Colectividades SA. Case C-13/05. ECLI:EU:C:2006:456.

625. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 September 2018. IR v JQ. Case C-68/17. ECLI:EU:C:2018:696.

626. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 13 April 2010. Wall AG v La ville de Francfort-sur-le-Main and

---

Frankfurter Entsorgungs- und Service (FES) GmbH. Case C-91/08. ECLI:EU:C:2010:182.

627. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA. Case C-188/15. ECLI:EU:C:2017:204.

628. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017. Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV. Case C-157/15. ECLI:EU:C:2017:203.

629. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE. Case C-55/18. ECLI:EU:C:2019:402.

630. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 April 2008. Impact v Minister for Agriculture and Food and Others. Case C-268/06. ECLI:EU:C:2008:223.

631. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 February 2016. J. N. v Staatssecretaris van Veiligheid en Justitie. Case C-601/15 PPU. ECLI:EU:C:2016:84.

632. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2010. European Commission v Federal Republic of Germany. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:426.

633. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:809.

634. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 July 2007. Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen.

Case C-213/05. ECLI:EU:C:2007:438.

635. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 19 January 2010. Seda Küçükdeveci v Swedex GmbH & Co. KG. Case C-555/07. ECLI:EU:C:2010:21.

636. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 20 December 2017. Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL. Case C-434/15. ECLI:EU:C:2017:981.

---

637. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 22 November 2005. Werner Mangold v Rüdiger Helm. Case C-144/04. ECLI:EU:C:2005:709.

638. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 24 May 2011. European Commission v Kingdom of Belgium. Case C-47/08. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2011:334.

639. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 26 February 2008. Sabine Mayr v Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG., Case C-506/06. ECLI:EU:C:2008:119.

640. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 3 September 2008. Yassin Abdullah Kadi and Al Barakaat International Foundation v Council of the European Union and Commission of the European Communities. Joined Cases C-402/05 P and C-415/05 P. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CA0402> (accessed 03.06.2020).

641. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 4 July 2006. Konstantinos Adeneler and Others v Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG). Case C-212/04. ECLI:EU:C:2006:443.

642. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 7 September 2004. Michel Trojani v Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS). Case C-456/02. ECLI:EU:C:2004:488.

643. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 8 June 2004. Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten v Wirtschaftskammer Österreich. Case C-220/02. ECLI:EU:C:2004:334.

644. Judgment of the Court (Second Chamber) of 1 December 2005. Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Case C-14/04. ECLI:EU:C:2005:728.

645. Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 March 2011. Deutsche Lufthansa AG v Gertraud Kumpan. Case C-109/09. ECLI:EU:C:2011:129.

646. Judgment of the Court (Second Chamber) of 10 September 2014. Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli. Case C 270/13. ECLI:EU:C:2014:2185.

647. Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 April 2019. Cobra Servicios Auxiliares SA v José David Sánchez

---

Iglesias and Others. Joined Cases C-29/18, C-30/18 and C-44/18. ECLI:EU:C:2019:315.

648. Judgment of the Court (Second Chamber) of 11 November 2010. *Dita Danosa v LKB Lizings SIA*.

Case C-232/09. ECLI:EU:C:2010:674.

649. Judgment of the Court (Second Chamber) of 12 October 2004. *Commission of the European Communities v Portuguese Republic*. Case C-55/02. ECLI:EU:C:2004:605.

650. Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 December 1989. *Salvatore Grimaldi v Fonds des maladies professionnelles*. Case C-322/88. ECLI:EU:C:1989:646. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0322> (accessed 07.06.2020).

651. Judgment of the Court (Second Chamber) of 13 September 2007. *Yolanda Del Cerro Alonso v Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*. Case C-307/05. ECLI:EU:C:2007:509.

652. Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 July 1983. *W. Ferrario and others v Commission of the European Communities. Officials – Joined cases 152, 158, 162, 166, 170, 173, 175, 177, 178, 179, 182 and 186/81*. ECLI:EU:C:1983:208.

653. Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010. *Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others*. Case C-428/09. ECLI:EU:C:2010:612.

654. Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 September 2017. *Sandra Nogueira and Others v Crewlink Ireland Ltd and Miguel José Moreno Osacar v Ryanair Designated Activity Company*. Joined Cases C-168/16 and C-169/16. ECLI:EU:C:2017:688.

655. Judgment of the Court (Second Chamber) of 19 March 2020. *Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18), Berta Fernández Álvarez and Others (C-429/18) v Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)*. Joined Cases C-103/18 and C-429/18. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1540430566276&uri=CELEX:62018CA0103> (accessed 07.06.2020).

656. Judgment of the Court (Second Chamber) of 25 January 2007. *Carol Marilyn Robins and Others v Secretary of*

---

State for Work and Pensions. Case C-278/05. ECLI:EU:C:2007:56.

657. Judgment of the Court (Second Chamber) of 27 January 2005. Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel.

Case C-188/03. ECLI:EU:C:2005:59.

658. Judgment of the Court (Second Chamber) of 3 April 2008. Dirk Rüffert v Land Niedersachsen. Case C-346/06. ECLI:EU:C:2008:189.

659. Judgment of the Court (Second Chamber) of 4 February 2010. Hava Genc v Land Berlin. Case C-14/09. ECLI:EU:C:2010:57.

660. Judgment of the Court (Second Chamber) of 7 September 2006. Andrea Vassallo v Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate. Case C-180/04. ECLI:EU:C:2006:518.

661. Judgment of the Court (Second Chamber) of 8 September 2011. Francisco Javier Rosado Santana v Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía. Case C-177/10. ECLI:EU:C:2011:557.

662. Judgment of the Court (Seventh Chamber) of 1 October 2015. O v Bio Philippe Auguste SARL. Case C-432/14. ECLI:EU:C:2015:643.

663. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 10 February 2000. Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers (C-270/97) and Brunhilde Schrage (C-271/97). Joined cases C-270/97 and C-271/97. ECLI:EU:C:2000:76.

664. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 10 February 2000. Deutsche Telekom AG v Agnes Vick (C-234/96) and Ute Conze (C-235/96). Joined cases C-234/96 and C-235/96. ECLI:EU:C:2000:73.

665. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 10 February 2000. Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder.

Case C-50/96. ECLI:EU:C:2000:72.

666. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 April 2000. Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB). Case C-176/96. ECLI:EU:C:2000:201.

---

667. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 13 July 1989. Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. Case 171/88. ECLI:EU:C:1989:328.

668. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 14 September 2000. Renato Collino and Luisella Chiappero v Telecom Italia SpA. Case C-343/98. ECLI:EU:C:2000:441.

669. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 19 November 2002. Bülent Kurz, né Yüce v Land Baden-Württemberg. Case C-188/00. ECLI:EU:C:2002:694.

670. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 February 1997. Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium. Case C-344/95. ECLI:EU:C:1997:81.

671. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 20 November 2003. Carlito Abler and Others v Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH. Case C-340/01. ECLI:EU:C:2003:629.

672. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 23 November 1989. Torfaen Borough Council v B & Q plc. Case C-145/88. ECLI:EU:C:1989:593.

673. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 24 January 2002. Temco Service Industries SA v Samir Imzilyen and Others. Case C-51/00. ECLI:EU:C:2002:48.

674. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 26 June 2001. Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG. Case C-381/99. ECLI:EU:C:2001:358.

675. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 27 June 1990. Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg. Case C-33/89. ECLI:EU:C:1990:265.

676. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 30 March 2000. Jämställdhetsombudsmannen v Örebro läns landsting. Case C-236/98. ECLI:EU:C:2000:173.

677. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 4 June 1992. Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötel. Case C-360/90. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1992:246.

678. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 5 October 1988. Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie. Case 196/87. ECLI:EU:C:1988:475.

679. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 6 November 2003. Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für

---

Wissenschaft, Verkehr und Kunst. Case C-413/01. ECLI:EU:C:2003:600.

680. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 February 1991. Helga Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg. Case C-184/89. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1991:50.

681. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 7 May 1992. Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria v José Luis Aguirre Borrell and others. Case C-104/91. ECLI:EU:C:1992:202.

682. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 8 October 1987. Criminal proceedings against Kolpinghuis Nijmegen BV. Case 80/86. ECLI:EU:C:1987:431.

683. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 9 September 1999. Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg. Case C-281/97. ECLI:EU:C:1999:396.

684. Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 14 September 2016. Ana de Diego Porras v Ministerio de Defensa. Case C-596/14. ECLI:EU:C:2016:683.

685. Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 2 July 2020. Proceedings brought by Veronsaajien oikeudenvälvontayksikkö. Case C-215/19. ECLI:EU:C:2020:518.

686. Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 20 December 2017. Vaditrans BVBA v Belgische Staat.

Request for a preliminary ruling from the Raad van State. Case C-102/16. ECLI:EU:C:2017:1012.

687. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 September 2015. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Case C-266/14. ECLI:EU:C:2015:578.

688. Judgment of the Court (Third Chamber) of 11 October 2007. Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL. Case C-460/06. ECLI:EU:C:2007:601.

689. Judgment of the Court (Third Chamber) of 17 December 1987. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v Ny Mølle Kro. Case 287/86. ECLI:EU:C:1987:573.



---

690. Judgment of the Court (Third Chamber) of 18 January 2018. Carlos Enrique Ruiz Conejero v Ferroservicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal. Case C-270/16. ECLI:EU:C:2018:17.

691. Judgment of the Court (Third Chamber) of 18 January 2018. Carlos Enrique Ruiz Conejero v Ferroservicios Auxiliares SA and Ministerio Fiscal. Case C-270/16. ECLI:EU:C:2018:17.

692. Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 February 2013. LN v Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. Case C-46/12. ECLI:EU:C:2013:97.

693. Judgment of the Court (Third Chamber) of 21 October 2010. Albron Catering BV v FNV Bondgenoten and John Roest. Case C-242/09. ECLI:EU:C:2010:625.

694. Judgment of the Court (Third Chamber) of 22 February 2018. Jessica Porrás Guisado v Bankia SA and Others. Case C-103/16. ECLI:EU:C:2018:99.

695. Judgment of the Court (Third Chamber) of 23 April 2009. Kiriaki Angelidaki and Others v Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi v Dimos Geropotamou (C-379/07) and Georgios Karabousanos and Sofoklis Michopoulos v Dimos Geropotamou (C-380/07). Joined cases C-378/07 to C-380/07. ECLI:EU:C:2009:250.

696. Judgment of the Court (Third Chamber) of 4 June 2009. Athanasios Vatsouras (C-22/08) and Josif Koupatantze (C-23/08) v Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900. Joined cases C-22/08 and C-23/08. ECLI:EU:C:2009:344.

697. Judgment of the Court (Third Chamber), 18 July 2013. Mark Alemo-Herron and Others v Parkwood Leisure Ltd. Case C 426/11. ECLI:EU:C:2013:521.

698. Judgment of the Court 10 July 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV, Case C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

699. Judgment of the Court of 11 March 1981. Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited. Case 69/80. ECLI:EU:C:1981:63.

700. Judgment of the Court of 11 May 1999. Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v

---

Wiener Gebietskrankenkasse. Case C-309/97. ECLI:EU:C:1999:241.

701. Judgment of the Court of 11 November 1997. Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen. Case C-409/95. ECLI:EU:C:1997:533.

702. Judgment of the Court of 12 July 1990. A. Foster and others v British Gas plc. Case C-188/89. ECLI:EU:C:1990:313. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573745212315&uri=CELEX:61989CJ0188>

703. Judgment of the Court of 12 June 2003. Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich. Case C-112/00. ECLI:EU:C:2003:333.

704. Judgment of the Court of 12 November 1996. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. Case C-84/94. ECLI:EU:C:1996:431.

705. Judgment of the Court of 13 February 1996. Joan Gillespie and others v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board. Case C-342/93. ECLI:EU:C:1996:46.

706. Judgment of the Court of 13 January 2004. Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment. Case C-256/01. ECLI:EU:C:2004:18.

707. Judgment of the Court of 14 July 1994. Paola Faccini Dori v Recreb Srl. Case C-91/92. ECLI:EU:C:1994:292.

708. Judgment of the Court of 15 December 1995. Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman. Case C-415/93. ECLI:EU:C:1995:463.

709. Judgment of the Court of 15 July 1964. Flaminio Costa v E.N.E.L. Case 6/64. ECLI:EU:C:1964:66.

710. Judgment of the Court of 15 June 1978. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Case 149/77. ECLI:EU:C:1978:130.

---

711. Judgment of the Court of 15 October 1987. Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football (Unectef) v Georges Heylens and others. Case 222/86. ECLI:EU:C:1987:442.

712. Judgment of the Court of 17 December 1970. Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel. Case 11-70. ECLI:EU:C:1970:114.

713. Judgment of the Court of 17 December 1980. Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium. Case 149/79. ECLI:EU:C:1980:297

714. Judgment of the Court of 17 February 1998. Lisa Jacqueline Grant v South-West Trains Ltd. Case C-249/96. ECLI:EU:C:1998:63.

715. Judgment of the Court of 17 May 1990. Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group. Case C-262/88. ECLI:EU:C:1990:209

716. Judgment of the Court of 17 October 1995. Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen. Case C-450/93. ECLI:EU:C:1995:322.

717. Judgment of the Court of 17 September 2002. A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd. Case C-320/00. ECLI:EU:C:2002:498.

718. Judgment of the Court of 18 December 1997. Inter-Environnement Wallonie ASBL v Région wallonne. Case C-129/96. ECLI:EU:C:1997:628

719. Judgment of the Court of 18 January 1990. Henri Maurissen and European Public Service Union v Court of Auditors of the European Communities. Joined cases C-193/87 and C-194/87. ECLI:EU:C:1990:18.

720. Judgment of the Court of 18 June 1987. Centre public d'aide sociale de Courcelles v Marie-Christine Lebon. Case 316/85. ECLI:EU:C:1987:302

721. Judgment of the Court of 19 January 1982. Ursula Becker v Finanzamt Münster-Innenstadt. Case 8/81. ECLI:EU:C:1982:7.

722. Judgment of the Court of 19 March 1964. Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor

---

Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). Case 75-63. ECLI:EU:C:1964:19.

723. Judgment of the Court of 19 October 1977. Albert Ruckdeschel & Co. and Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. v Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG v Hauptzollamt Itzehoe. Joined cases 117-76 and 16-77. ECLI:EU:C:1977:160.

724. Judgment of the Court of 2 August 1993. Criminal proceedings against Jean-Claude Levy.

Case C-158/91/ ECLI: ECLI:EU:C:1993:332.

725. Judgment of the Court of 2 July 1996. Commission of the European Communities v Hellenic Republic. Case C-290/94. ECLI:EU:C:1996:265.

726. Judgment of the Court of 20 April 1994. Zoubir Yousfi v Belgian State Case C-58/93. ECLI:EU:C:1994:160.

727. Judgment of the Court of 20 April 1994. Zoubir Yousfi v Belgian State Case C-58/93. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61993CJ0058> (accessed 04.06.2020).

728. Judgment of the Court of 20 November 2001. Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie. Case C-268/99. ECLI:EU:C:2001:616.

729. Judgment of the Court of 21 June 1988. Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland. Case 197/86. ECLI:EU:C:1988:323.

730. Judgment of the Court of 21 May 1987. Albako Margarinefabrik Maria von der Linde GmbH & Co. KG v Bundesanstalt für landwirtschaftliche Marktordnung. Case 249/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1987:245.

731. Judgment of the Court of 22 June 1972. Rita Frilli v Belgian State. Case 1-72. ECLI:EU:C:1972:56.

732. Judgment of the Court of 22 October 1987. Foto-Frost v Hauptzollamt Lübeck-Ost. Case 314/85. ECLI:EU:C:1987:452.

733. Judgment of the Court of 23 March 1982. D. M. Levin v Staatssecretaris van Justitie. Case 53/81. ECLI:EU:C:1982:105.

---

734. Judgment of the Court of 25 July 1991. Criminal proceedings against Alfred Stoeckel. Case C-345/89. ECLI: ECLI:EU:C:1991:324.

735. Judgment of the Court of 25 May 1971. Gabrielle Defrenne v Belgian State. Case 80-70. ECLI:EU:C:1971:55.

736. Judgment of the Court of 25 October 1978. Royal Scholten-Honig (Holdings) Limited v Intervention Board for Agricultural Produce; Tunnel Refineries Limited v Intervention Board for Agricultural Produce. Joined cases 103 and 145/77. ECLI:EU:C:1978:186.

737. Judgment of the Court of 26 February 1991. The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen. Case C-292/89. ECLI:EU:C:1991:80.

738. Judgment of the Court of 26 February 1992. M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-3/90. ECLI:EU:C:1992:89.

739. Judgment of the Court of 26 February 1992. V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. Case C-357/89. ECLI:EU:C:1992:87.

740. Judgment of the Court of 26 June 1980. – National Panasonic (UK) Limited v Commission of the European Communities. – Competition: investigations by the Commission. – Case 136/79. ECLI:EU:C:1980:169.

741. Judgment of the Court of 27 March 1980. Macarthys Ltd v Wendy Smith. Case 129/79. ECLI:EU:C:1980:103.

742. Judgment of the Court of 27 October 1977. Régina v Pierre Bouchereau. Case 30-77. ECLI:EU:C:1977:172.

743. Judgment of the Court of 28 March 2000. Georg Badeck and Others, interveners: Hessische Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen. Case C-158/97. ECLI:EU:C:2000:163.

744. Judgment of the Court of 28 October 1975. Roland Rutili v Ministre de l'intérieur. Case 36-75. ECLI:EU:C:1975:137.

745. Judgment of the Court of 3 July 1986. Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. Case 66/85. ECLI:EU:C:1986:284.

---

746. Judgment of the Court of 3 June 1986. Commission of the European Communities v French Republic. Case 307/84. ECLI:EU:C:1986:222.

747. Judgment of the Court of 3 June 1986. R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie. Case 139/85. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1986:223.

748. Judgment of the Court of 3 October 2000. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Case C-303/98. ECLI:EU:C:2000:528.

749. Judgment of the Court of 30 April 1996. P v S and Cornwall County Council. Case C-13/94. ECLI:EU:C:1996:170.

750. Judgment of the Court of 30 November 1995. Reinhard Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano. Case C-55/94. ECLI:EU:C:1995:411.

751. Judgment of the Court of 30 September 1987. Meryem Demirel v Stadt Schwäbisch Gmünd. Case 12/86. ECLI:EU:C:1987:400.

752. Judgment of the Court of 30 September 2003. Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado. Case C-405/01. ECLI:EU:C:2003:515.

753. Judgment of the Court of 31 March 1971. Commission of the European Communities v Council of the European Communities. Case 22-70. ECLI:EU:C:1971:32.

754. Judgment of the Court of 31 May 1989. I. Bettray v Staatssecretaris van Justitie. Case 344/87. ECLI:EU:C:1989:226.

755. Judgment of the Court of 4 April 1974. Commission of the European Communities v French Republic. Case 167-73. ECLI:EU:C:1974:35.

756. Judgment of the Court of 4 December 1974. Yvonne van Duyn v Home Office. Case 41-74. ECLI:EU:C:1974:133.

757. Judgment of the Court of 4 December 1986. State of the Netherlands v Federatie Nederlands Vakbeweging. Case 71/85. ECLI:EU:C:1986:465.

758. Judgment of the Court of 4 February 1988. Mary Murphy and others v An Bord Telecom Eireann. Case 157/86. ECLI:EU:C:1988:62.

---

759. Judgment of the Court of 4 July 2000. Salomone Haim v Kassenzahnärztliche Vereinigung Nordrhein. Case C-424/97. ECLI:EU:C:2000:357

760. Judgment of the Court of 5 December 1989. Commission of the European Communities v Italian Republic. Case C-3/88. ECLI:EU:C:1989:606.

761. Judgment of the Court of 5 February 1963. NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration. Case 26-62. ECLI:EU:C:1963:1.

762. Judgment of the Court of 5 March 1996, Brasserie du Pêcheur SA v Bundesrepublik Deutschland and The Queen v Secretary of State for Transport, ex parte: Factortame Ltd and others, Joined cases C-46/93 and C-48/93. ECLI:EU:C:1996:79.

763. Judgment of the Court of 6 June 2000. Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA. Case C-281/98. ECLI:EU:C:2000:296.

764. Judgment of the Court of 6 October 1982. Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA v Ministry of Health. Case 283/81. ECLI:EU:C:1982:335.

765. Judgment of the Court of 7 May 1991. Irène Vlassopoulou v Ministerium für Justiz, Bundes- und Europaangelegenheiten Baden-Württemberg. Case C-340/89. ECLI:EU:C:1991:193.

766. Judgment of the Court of 8 April 1976. Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena. Case 43-75. ECLI:EU:C:1976:56

767. Judgment of the Court of 8 April 1976. Jean Noël Royer. Case 48-75. ECLI:EU:C:1976:57.

768. Judgment of the Court of 8 June 1994. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Case C-382/92. ECLI:EU:C:1994:233.

769. Judgment of the Court of 8 June 1994. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. Case C-383/92. ECLI:EU:C:1994:234.

770. Judgment of the Court of 9 February 1982. Eileen Garland v British Rail Engineering Limited. Case 12/81. ECLI:EU:C:1982:44.

---

771. Judgment of the Court of 9 February 1999. Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez. Case C-167/97. ECLI:EU:C:1999:60.

772. Judgment of the Court of 9 June 1982. Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg. Case 58/81. ECLI:EU:C:1982:215.

773. Judgment of the Court of 9 March 1978. Amministrazione delle Finanze dello Stato v Simmenthal SpA. Case 106/77. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1978:49.

774. Judgment of the Court of 9 September 2003. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. Case C-151/02. ECLI:EU:C:2003:437.

775. Judgment of the Court of First Instance (Third Chamber) of 14 April 1994. A. v Commission of the European Communities. Case T-10/93 ECLI:EU:T:1994:39.

776. Judgment of the ECJ of 12 May 1998. Maria Martinez Sala v Freistaat Bayern, C-85/96, EU:C:1998:217.

777. Judgment of the ECJ of 13 December 1989. M. L. Ruzius-Wilbrink v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten, C-102/88, EU:C:1989:639.

778. Judgment of the ECJ of 7 June 2005. Christine Dodl and Petra Oberhollenzer v Tiroler Gebietskrankenkasse. C-543/03. EU:C:2005:364.

779. Juez Redondo J. The new legal framework of the thresholds of dismissals, following the judgment of the Court of Justice of the European Union, fifth chamber, of 13 may 2015, Case C-392/13. // Spanish Labour Law and Employment Relations Journal (November 2015). Vol. 4. No. 1–2. P. 47–53.

780. Kenen P., The International Economy. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. 610 p.

781. Kenner J. EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond. Hart Publishing, 2003. 593 p.

782. Kohen M., Schramm B., General Principles of Law, Oxford Bibliographies Online, Ed. Tony Carty. New York: Oxford University Press, 2013. 23 p.

783. Kortese L. Exploring professional recognition in the EU: a legal perspective // Journal of International Mobility. 2016/1 (N° 4). P. 43–58.



---

784. Kovács E. Individual Dismissal Law and the Financial Crisis: An Evaluation of Recent Developments // *European Labour Law Journal*. 2016. 7(3). P. 368–386. URL: <https://doi.org/10.1177/201395251600700304> (accessed 03.06.2020).

785. Kraan K., Blokork M. *Telework*. URL: <https://oshwiki.eu/wiki/Telework> (accessed 03.06.2020).

786. *Labour Law*. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157> (accessed 10.06.2020).

787. Lagutina I. Social policy as one of the key activities of the European Union // *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2018 р.) / за ред. д. ю. н., проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 111–113.*

788. Lasok D., Bridge J. W. *Law and Institutions of the European Union*. London; Dublin; Edinburgh: Butterworths, 1994. 688 p.

789. Leckey C. (Lewis Silkin LLP) *European Union: Employment Status: The European Court Clarifies Who Counts As A Worker Under EU Law In Gig Economy Ruling*. 28 May 2020 URL: <https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/942116/employment-status-the-european-court-clarifies-who-counts-as-a-worker-under-eu-law-in-gig-economy-ruling> (accessed 05.06.2020).

790. Lenaerts K. Speech of the President of the Court of Justice of the European Union, opening of the judicial year, 26 January 2018. In *Annual report 2018 – European Court of Human Rights*. 190 p. URL: [https://www.echr.coe.int/Documents/Annual\\_report\\_2018\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Annual_report_2018_ENG.pdf) (accessed 08.06.2020).

791. Lenaerts K., Gutierrez-Fons J. A. The constitutional allocation of powers and general principles of EU Law // *Common Market Law Review* 47. 2010. P. 1629–1669.

792. Lenaerts K., van Nuffel P. *Constitutional Law of the European Union / Ed. by R. Bray*. 2nd ed. London: Sweet & Maxwell, 2005. 971 p.

793. Lianos I., Countouris N., de Stefano V. *Rethinking the Competition Law / Labour Law Interaction Promoting a Fairer*

---

Labour Market. CLES Research Paper Series. 3/2019. 52 p. URL: [https://www.ucl.ac.uk/cles/sites/cles/files/cles\\_3-2019.pdf](https://www.ucl.ac.uk/cles/sites/cles/files/cles_3-2019.pdf) (accessed 08.06.2020).

794. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions URL: [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm) (дата звернення: 03.06.2020).

795. List of European social partners' organisations consulted under Article 154 TFEU. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en> (accessed 08.06.2020).

796. Managing stress and psychosocial risks E-guide. URL: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide\\_stress\\_ENG\\_LISH.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eguide_stress_ENG_LISH.pdf) (accessed 04.06.2020).

797. Manzella P. The Linguistics of Labour Law and Industrial Relations: A Modest Proposal (2012). Pietro Manzella, Analysing Corporate Discourse in Globalised Markets: The Case of FIAT, Lambert Academic Publishing, 2012, Available at SSRN. URL: <https://ssrn.com/abstract=2194372> (accessed 03.06.2020).

798. Martins D. C. Transfer of an economic unit: Requirements, effects and recent CJEU ruling1 // European Labour Law Journal. 2018. 9(1). P. 24–49. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518757543> (accessed 02.06.2020)

799. Massé, E. & Pirkova, E. 'EU Court decides on two major "right to be forgotten" cases: there are no winners here', published 23 October 2019. URL: <https://www.accessnow.org/eu-court-decides-on-two-major-right-to-be-forgotten-casesthere-are-no-winners-here> (accessed 01.06.2020).

800. McCrudden C., Prechal S. The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach. European network of legal experts in the fields of gender equality: European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2. 2009. 60 p.

801. Memorandum on the accession of the European Communities to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. COM (79) 210 final, 2 May 1979 // Bulletin of the European Communities, Supplement

---

2/79. 24 p. URL: <http://aei.pitt.edu/6356/4/6356.pdf> (accessed 07.06.2020).

802. Mikelsone G. The binding force of the case law of the Court of Justice of the European Union // *Jurisprudence*. 2013. 20 (2). P. 469–495. DOI:10.13165/JUR-13-20-2-06

803. Milner S. The European Employment Strategy: Time to Take it Seriously? // Palmer. G., Edwards S. (ed.) *Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK?* The New Policy Institute. 2004. P. 11–15. URL: [https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees\\_reflections\\_report.pdf](https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees_reflections_report.pdf). (accessed 06.06.2020).

804. Molle W. *The Economics of European Integration: Theory, Practice and Policy*, 5th ed. Aldershot; Burlington, VT: Ashgate, 2006. 446 p.

805. Nielsen R. *EU Labour Law*. DJØF Publishing, 2013. 553 p.

806. Niforou C. The role of trade unions in the implementation of autonomous framework agreements, *Warwick Papers in Industrial Relations*, No. 87, University of Warwick, Industrial Relations Research Unit, Coventry. 2008. 40 p.

807. Non-regulated professions, on ENIC-NARIC website. URL: <http://www.enicnaric.net/non-regulated-professions.aspx> (accessed 03.06.2020).

808. O'Leary S. *Employment law at the European Court of Justice: Judicial structures, policies and processes*. Hart Publishing, Oxford, 2002. 316 p.

809. Ogrisek C., *GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context* // *Labour and Law Issues*. 2017. Vol. 3, no. 2. P. 1–24.

810. Opinion of Advocate General Hogan delivered on 29 January 2020. ECLI:EU:C:2020:49.

811. Opinion of Advocate General Sharpston delivered on 7 September 2017. *Margarita Isabel Vega González v Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias*. Case C-158/16. ECLI:EU:C:2017:647.

812. Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 14 April 2010. *European Commission v Federal Republic of Germany*. Case C-271/08. ECLI:EU:C:2010:183.

---

813. Opinion of Advocate General Trstenjak delivered on 21 January 2010. *Agrana Zucker GmbH v Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft*. Case C-365/08. ECLI:EU:C:2010:27.

814. Opinion of Advocate General Wahl delivered on 5 February 2015. *Valerie Lyttle and Others v Bluebird UK Bidco 2 Limited*. Case C-182/13. *Andrés Rabal Cañas v Nexea Gestión Documental SA and Fondo de Garantía Salarial*. Case C-392/13. *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) and B. Wilson v WW Realisation 1 Ltd and Others*. Case C-80/14. ECLI:EU:C:2015:65.

815. Opinion of Advocate General Wahl delivered on 9 June 2016. *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) v Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalis kai Koinonikis Allilengyis*. Case C-201/15. ECLI:EU:C:2016:429.

816. Opinion of Mr Advocate General Jacobs delivered on 28 January 1999. *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*. Case C-67/96. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1999:28.

817. Opinion of Mr Advocate General Mengozzi delivered on 23 May 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*. Case C-341/05. ECLI:EU:C:2007:291.

818. Opinion of Mr Advocate General Poiares Maduro delivered on 23 May 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. ECLI:EU:C:2007:292.

819. Opinion of the Court (Full Court) of 16 May 2017. Opinion 2/15. ECLI:EU:C:2017:376. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574284972591&uri=CELEX:62015CV0002\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574284972591&uri=CELEX:62015CV0002(01))

820. Opinion of the Court (Full Court) of 18 December 2014. Opinion pursuant to Article 218(11) TFEU. Case Opinion 2/13. ECLI:EU:C:2014:2454.

821. Opinion of the Court (Full Court) of 7 February 2006. Competence of the Community to conclude the new Lugano Convention on jurisdiction and the recognition and

---

enforcement of judgments in civil and commercial matters. Opinion 1/03. ECLI:EU:C:2006:81.

822. Opinion of the Court of 14 December 1991. Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the Treaty. Opinion 1/91. ECLI:EU:C:1991:490.

823. Opinion of the Court of 14 December 1991. Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the Treaty – Draft agreement between the Community, on the one hand, and the countries of the European Free Trade Association, on the other, relating to the creation of the European Economic Area. Opinion 1/91. European Court Reports 1991 I-06079. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61991CV0001> (accessed 07.06.2020).

824. Opinion of the Court of 19 March 1993. Opinion delivered pursuant to the second subparagraph of Article 228 (1) of the EEC Treaty - Convention N° 170 of the International Labour Organization concerning safety in the use of chemicals at work. Opinion 2/91. ECLI:EU:C:1993:106.

825. Opinion of the Court of 26 April 1977. Opinion given pursuant to Article 228 (1) of the EEC Treaty - 'Draft Agreement establishing a European laying-up fund for inland waterway vessels'. Opinion 1/76. ECLI:EU:C:1977:63.

826. Opinion of the Court of 28 March 1996. Accession by the Community to the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Opinion 2/94. ECLI:EU:C:1996:140.

827. Opinion of the European Economic and Social Committee on the "Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions — The future of the European Employment Strategy (EES) A strategy for full employment and better jobs for all" (COM(2003) 6 final). Official Journal of the European Union. C 133, 6.6.2003. P. 38–45. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52003AE0405> (accessed 03.05.2020).

828. Opinion of the European Economic and Social Committee on the communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic

---

and Social Committee and the Committee of the Regions on a New Skills Agenda for Europe – Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness (COM(2016) 381 final) on the proposal for a Council recommendation on establishing a Skills Guarantee (COM(2016) 382 final – 2016/0179 (NLE)) on the proposal for a Council recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (COM(2016) 383 final – 2016/0180 (NLE)) on the proposal for a decision of the European Parliament and of the Council on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC (COM(2016) 625 final – 2016/0304 (COD)) and on ‘Upscaling skills of persons in the labour market’ (Exploratory opinion (Maltese Presidency)) // OJ C 173, 31.5.2017. P. 45–54. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574084578275&uri=CELEX:52016AE4474> (accessed 07.06.2020).

829. Order of the Court (Eighth Chamber) of 22 April 2020. *B v Yodel Delivery Network Ltd.* Case C-692/19. ECLI:EU:C:2020:288.

830. Order of the Court (Sixth Chamber) of 23 November 2009. *Geórgios K. Lagoudakis v Kéntro Anoiktis Prostatias Hlikiomenon Dimou Rethymnis* (C-162/08), *Dimitrios G. Ladakis and Others v Dimos Geropotamou* (C-163/08) and *Michail Zacharioudakis v Dimos Lampis* (C-164/08). Joined cases C-162/08 to C-164/08. ECLI:EU:C:2009:727.

831. Order of the Court (Tenth Chamber) of 9 February 2017. *Francisco Rodrigo Sanz v Universidad Politécnica de Madrid.* Case C-443/16. ECLI:EU:C:2017:109.

832. *Parissis Constantinos Enforcing EU employment law in the UK: the pending directives on individual labour law and the consequences of their forthcoming implementation*, 2000. URL: [https://books.google.com.ua/books?id=INRwUU8-3e8C&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs\\_vpt\\_buy#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?id=INRwUU8-3e8C&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_vpt_buy#v=onepage&q&f=false) (accessed 09.06.2020).

---

833. Partnership for a New Organisation of Work - Green Paper. Document drawn up on the basis of COM (97) 128 final, 16 April 1997 // Bulletin of the European Union, Supplement 4/97. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7d66d63f-a854-4658-a6a5-24b24308f9e8> (accessed 09.06.2020).

834. Part-time work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/part-time-work> (accessed 09.06.2020).

835. Patulski F. (red) Prawo pracy. 6. wydanie zmienione i uaktualnione. Wydawnictwo C. H. Beck. Warszawa, 2016. 388 p.

836. Peers S., Hervey T., Kenner J. and Ward A. (eds.) The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary. Nomos, C.H. Beck, Hart Publishing, 2014. 1861 p.

837. Pennings F. The European Union and the Issue of the Employment Relationship in Pennings Frans, Bosse Claire The Protection of Working Relationships: A Comparative Study. Kluwer Law International B.V., 2011. 216 p.

838. Plender, R., (1995) Equality and Non-Discrimination in the Law of European Union. 7 Pace Int'l L. Rev., 57(1995). P. 57-80. URL: <http://digitalcommons.pace.edu/pilr/vol7/iss1/2> (accessed 08.06.2020).

839. Proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States. COM/2020/70 final. Brussels, 26.2.2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0070> (accessed 08.06.2020).

840. Proposal for a Directive of the European Parliament and Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final – 2017/0355 (COD). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017PC0797> (accessed 07.06.2020).

841. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers /\* COM/2002/0149 final - COD 2002/0072 \*/. Official Journal 203 E, 27/08/2002 P. 0001 – 0005. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal->

---

content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52002PC0149 (accessed 08.06.2020).

842. Rainone S. Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the Transfer of Undertakings Directive // *European Labour Law Journal*. 2018. 9 (3). P. 299–325. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518801609> (accessed 05.06.2020).

843. Recent developments in the European inter-professional social dialogue. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 28 p. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d5a69d2d-5c84-4210-b15c-fd0749521f63/language-en> (accessed 03.06.2020).

844. Recommendation for a Council recommendation on the implementation of member states' employment policies /\* COM/2003/0177 final \*/ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574084578275&uri=CELEX:52003DC0177> (accessed 09.06.2020).

845. Recommendation framework agreement on the improvement of paid employment in agriculture in the Member States of the EU concluded by COPA/GEOPA and EFA/ETUC on 24 July 1997. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=8317&langId=en> (accessed 07.06.2020).

846. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning// OJ C 111, 6.5.2008. P. 1–7. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506%2801%29> (accessed 08.06.2020).

847. Regent S. The open method of coordination: a new supranational form of governance // *European Law Journal*. 2003. 9(2). P. 190–214. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-0386.00175>. (accessed 06.06.2020).

848. Regulation (EC) No 1071/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 establishing common rules concerning the conditions to be complied with to pursue the occupation of road transport operator and repealing Council Directive 96/26/EC // OJ L 300, 14.11.2009. P. 51–



---

71. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1071> (accessed 03.06.2020).

849. Regulation (EC) No 1073/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 on common rules for access to the international market for coach and bus services, and amending Regulation (EC) No 561/2006 // OJ L 300, 14.11.2009. P. 88–105. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1073> (accessed 05.06.2020).

850. Regulation (EC) No 1338/2008 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on Community statistics on public health and health and safety at work // OJ L 354, 31.12.2008. P. 70–81. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008R1338> (accessed 07.06.2020).

851. Regulation (EC) No 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) No 3821/85 and (EC) No 2135/98 and repealing Council Regulation (EEC) No 3820/85 // OJ L 102, 11.4.2006. P. 1–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32006R0561> (accessed 07.06.2020).

852. Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security system // OJ L 166, 30.4.2004. P. 1–123. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573807173099&uri=CELEX:32004R0883> (accessed 08.06.2020).

853. Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems // OJ L 284, 30.10.2009. P. 1–42. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32009R0987> (accessed 03.06.2020).

854. Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) // OJ L 177,

---

4.7.2008. P. 6–16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj> (accessed 01.06.2020).

855. Regulation (EEC) No 1408/71 of the Council of 14 June 1971 on the application of social security schemes to employed persons and their families moving within the Community // OJ L 149, 5.7.1971. P. 2–50. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31971R1408> (accessed 01.06.2020).

856. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community // OJ L 257, 19.10.1968. P. 2–12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31968R1612> (accessed 03.06.2020).

857. Regulation (EU) 2016/1191 of the European Parliament and of the Council of 6 July 2016 on promoting the free movement of citizens by simplifying the requirements for presenting certain public documents in the European Union and amending Regulation (EU) No 1024/2012 // OJ L 200, 26.7.2016. P. 1–136. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R1191> (accessed 05.06.2020).

858. Regulation (EU) 2016/425 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on personal protective equipment and repealing Council Directive 89/686/EEC (Text with EEA relevance) // OJ L 81, 31.3.2016. P. 51–98. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0425> (accessed 08.06.2020).

859. Regulation (EU) 2016/589 of the European Parliament and of the Council of 13 April 2016 on a European network of employment services (EURES), workers' access to mobility services and the further integration of labour markets, and amending Regulations (EU) No 492/2011 and (EU) No 1296/2013 (Text with EEA relevance) // OJ L 107, 22.4.2016. P. 1–28. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573806743527&uri=CELEX:32016R0589> (accessed 08.06.2020).

860. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on

---

the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) // OJ L 119, 4.5.2016. P. 1–88. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (accessed 08.06.2020).

861. Regulation (EU) 2018/1475 of the European Parliament and of the Council of 2 October 2018 laying down the legal framework of the European Solidarity Corps and amending Regulation (EU) No 1288/2013, Regulation (EU) No 1293/2013 and Decision No 1313/2013/EU PE/47/2018/REV/1 // OJ L 250, 4.10.2018. P. 1–20. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1573806743527&uri=CELEX:32018R1475> (accessed 09.06.2020).

862. Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2018 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by the Union institutions, bodies, offices and agencies and on the free movement of such data, and repealing Regulation (EC) No 45/2001 and Decision No 1247/2002/EC PE/31/2018/REV/1 // OJ L 295, 21.11.2018. P. 39–98. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018R1725> (accessed 03.06.2020).

863. Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) PE/49/2019/REV/1 // OJ L 186, 11.7.2019. P. 21–56. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565684446939&uri=CELEX:32019R1149> (accessed 08.06.2020).

864. Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion. URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0238:0252:EN:PDF> (accessed 03.06.2020).

---

866. Regulation (EU) No 305/2011 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2011 laying down harmonised conditions for the marketing of construction products and repealing Council Directive 89/106/EEC Text with EEA relevance // OJ L 88, 4.4.2011. P. 5–43. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32011R0305> (accessed 06.06.2020).

867. Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492> (accessed 03.06.2020).

868. Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue. URL: <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Latest-developments/Representativeness-of-social-partners-in-the-European-cross-industry-social-dialogue> (accessed 04.06.2020).

869. Risak M., Dullinger T. The concept of ‘worker’ in EU law Status quo and potential for change. Report 140, 2018. ETUI aisbl, Brussels. 68 p.

870. Robin-Olivier S. The Scope of the Directives on Atypical Employment: Perspectives and Challenges. A Thematic Working Paper for The Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies April 2017. 10 p. URL: [https://www.my.stibbe.com/mystibbe/attachment\\_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJsWJiCH2WAXILxld8g770F75b%2ByiPmtL&fromContentView=1&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQuf6KjHLHOBw%3D&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk80IuOIH1c%2BY4beLEAenciM%2BUfTQvc%3D](https://www.my.stibbe.com/mystibbe/attachment_dw.action?attkey=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQJsWJiCH2WAXILxld8g770F75b%2ByiPmtL&fromContentView=1&nav=FRbANEucS95NMLRN47z%2BeeOgEFCt8EGQuf6KjHLHOBw%3D&attdocparam=pB7HEsg%2FZ312Bk80IuOIH1c%2BY4beLEAenciM%2BUfTQvc%3D) (accessed 01.06.2020).

871. Rönmar M., Catherine B. Steve Peers European Union law Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2014. 814 p.

872. Rym O. Fundamental rights as a general principle of the European Union law // *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. C. 157–161.

---

873. Rym O., Pylypenko P. The European Employment Strategy as a Tool Promoting Ukraine's Integration // *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2019, September-October. Vol. 8, No. 3. P. 68–84.

874. Rym O., Pylypenko P. The principles of labour law of the European Union and Ukraine: in search of harmonization// *Modern achievements of EU countries and Ukraine in the area of law : Collective monograph*. Riga : Izdevniecība "Baltija Publishing", 2020. P. 2. P. 477-516.

875. Rym O., Sychuk S., Burak V. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects // *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2020. Vol. 9, No. 1, January. P. 24-34.

876. Sagan A. The classification as 'worker' under EU law // *European Labour Law Journal*. 2019. Vol. 10. Iss. 4. P. 353–361. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519886143> (accessed 09.06.2020).

877. Santoro-Passarelli G. The Transfer of Undertakings: Striking a Balance Between Individual Workers' Rights and Business Needs// *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel.* 2007. Vol. 23/3. P. 311–334.

878. Saurugger S., & Terpan F. European Court of Justice (ECJ). *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Retrieved 1 Jan. 2020. 2019, December 23. URL: <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1143> (accessed 10.06.2020).

879. Schlachter M. *EU Labour Law: A Commentary*. Kluwer Law International, 2015. 664 p.

880. Schlachter M. Reconciliation between fundamental social rights and economic freedoms// *Social Rights and economic freedoms*. Brussels, 27./28.06.2011. P. 1–7. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6923&langId=en> (accessed 03.06.2020).

881. Schmidt S. K., Blauberger M., Martinsen D. S. Free movement and equal treatment in an unequal union // *Journal of European Public Policy*. 2018. Vol. 25. Iss. 10. P. 1391–1402, DOI: 10.1080/13501763.2018.1488887

882. Schömann I., Jagodzinski R., Boni G. & al. *Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New*

---

Component of European Industrial Relations. ETUI, 2012. 338 p.

883. Sectoral social dialogue. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en> (accessed 06.06.2020).

884. Shaping Europe for SMEs, shaping SMEs for Europe. URL: <https://smeunited.eu/about-us> (accessed 03.06.2020).

885. Single European Act // OJ L 169, 29.6.1987. P. 1–28.

886. Social dialogue texts database. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en> (accessed 02.06.2020).

887. Sources and scope of European Union law / Fact Sheets on the European Union. URL: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/6/sources-and-scope-of-european-union-law#>. (accessed 01.06.2020).

888. Sources of European Union law. Summaries of EU Legislation. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114534>. 21. (accessed 06.06.2020).

889. Special Eurobarometer 377: Employment and Social Policy. URL: [http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1008\\_76\\_2\\_EBEB377](http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1008_76_2_EBEB377) (accessed 03.06.2020).

890. Stavroula L., Aditya J. Mental health in the workplace in Europe – Consensus Paper - EU Compass for action on mental health and well-being. Centre for Organizational Health & Development, School of Medicine, University of Nottingham. 40 p. URL: [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental\\_health/docs/compass\\_2017workplace\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/compass_2017workplace_en.pdf) (accessed 04.06.2020).

891. Storey J., Wright Patrick M., Ulrich David O. The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management. Routledge Companions in Business, Management and Accounting. Routledge, 2008. 530 p.

892. Supiot A. ‘On the Job: Time for Agreement’ // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 1996. 2 (3). P. 195–211.

893. Sutcliffe F. Labour and Social Law in EC // European business law. 1996. P. 243–272.

---

894. Świątkowski A.M. Europejskie prawo socjalne, t. I, Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego. Warszawa 1998. 254 s.

895. Syrpis Ph. EU Intervention in Domestic Labour Law: Oxford University Press, January 01, 2009. Oxford Scholarship Online. 177 p. URL: <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199277209.001.0001/acprof-9780199277209> (accessed 10.06.2020).

896. Szabados T. 'Precedents' in EU Law – The Problem of Overruling // ELTE Law Journal. 2015. Vol. 1/2015. P. 125–146.

897. Szyszczak E. The new paradigm for social policy: a virtuous circle? // Common Market Law Review. 2001. 38, Iss. 5. P. 1125–1170.

898. Tekin N. The Concept Of The Free Movement Of Workers Within The European Union Under The Case Law Of The European Court Of Justice // Journal of Judgments by the Court of Jurisdictional Disputes / Uyusmazlik Mahkemesi Dergisi. 2015. Iss. 6. P. 563–579. URL: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/155622> (accessed 03.06.2020).

899. Terpan F. Soft Law in the European Union – The Changing Nature of EU Law // European Law Journal. 2015. № 21 (1). P. 68–96.

900. Thaidigsmann M. Successive fixed-term work contracts contravene EU law even when entered into voluntarily (23 March 2020). URL: <https://inhouse-legal.eu/public-policy-regulations/successive-fixed-term-work-contracts-contravene-eu-law-even-when-entered-into-voluntarily/> (accessed 07.06.2020).

901. The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law – La Cour de Justice et la Construction de l'Europe: Analyses et Perspectives de Soixante Ans de Jurisprudence by Court of Justice of the European Union (Author, Editor), A. Rosas (Editor), E. Levits (Editor), Y. Bot(Editor) T.M.C. Asser Press; 2013 edition (5 Dec. 2012). 727 p.

---

902. The Agreement on Social Policy. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/in-dustrial-relations-dictionary/agreement-on-social-policy> (accessed 06.06.2020).

903. The European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (accessed 08.06.2020).

904. The new Integrated economic and employment guidelines. Brussels, 12 April 2005 URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-05-123\\_en.htm?locale=en#fn1](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-05-123_en.htm?locale=en#fn1) (дата звернення: 03.06.2020).

905. Thüsing G. European Labour Law. Verlag C. H. Beck oHG, 2012. 209 p.

906. Treaty establishing the European Economic Community. URL: [https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1\\_avrupa\\_birligi/1\\_3\\_antlasmalar/1\\_3\\_1\\_kurucu\\_antlasmalar/1957\\_treaty\\_establishing\\_eec.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf) (accessed 10.06.2020).

907. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. Official Journal of the European Union. C 340. 10/11/1997 P. 0001 – 0144. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> (accessed 03.06.2020).

908. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 OJ C 306, 17.12.2007, p. 1–271 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT> (accessed 08.06.2020).

909. Treaty of Nice amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts // OJ C 80, 10.3.2001. P. 1–87. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12001C%2FTXT> (accessed 08.06.2020).

910. Tripartite Social Summit, 16 October 2019. Main results. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/>



---

meetings/european-council/2019/10/16/ (accessed 03.06.2020).

911. Van Hoek, Aukje A. H. The Social Dialogue as a Source of EU Legal Acts – Past Performance and Future Perspectives (December 7, 2015). Draft paper submitted for publication in the collected courses volume of the EUI Summer Course on European Law 2014 as one of the Specialized Courses on “EU Legal Acts: Challenges and Transformations” (OUP). P. 128–156. URL: <https://ssrn.com/abstract=2700365> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2700365> (accessed 07.06.2020).

912. Van Rie T., Marx I. The European Union at Work? The European Employment Strategy from Crisis to Crisis // *Journal of Common Market Studies*. 2012. 50(2). P. 335–356. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2011.02206.x>

913. Velluti S. A Critical Evaluation of the European Employment Strategy as a Soft Law Approach. // Palmer G., Edwards S. (ed.) *Reflections on the European Employment Strategy: How Relevant to the UK?* P. 16–22. The New Policy Institute, (2004). URL: [https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees\\_reflections\\_report.pdf](https://www.npi.org.uk/files/9113/7537/3863/ees_reflections_report.pdf). (accessed 06.06.2020).

914. Veneziani B. Right of collective bargaining and action (Article 28) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 p.

915. Vigneau C. Freedom to choose an occupation and right to engage in work (Article 15) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 p.

916. Vigneau C. Encadrement par la Cour de l’action collective au regard du Traité de Rome, *La Semaine Juridique – éd. gén* 2008, II 10060. P. 33–36.

917. Visser J., & Ramos Martin N. Expert report on the implementation of the social partner’s Framework Agreement on Telework. Amsterdam: Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. 2008. 69 p.

---

918. Vogel L. The machinery of occupational safety and health policy in the European Union History, institutions, actors, European Trade Union Institute. 2015. 81 p.

919. Voogsgeerd H. Rethinking Scope and Purpose of National Labour Law because of Developments in EU Labour Law? // LLRN conference on Labour Law at Barcelona; June 2013, PANEL: Goals/Foundations of Labour Law II, 2012. 12 p.

920. Watson P. EU Social and Employment Law. 2E OUP Oxford, 2014. 440 p.

921. Watson P. The Community Social Charter, CMLRev. 1991. Vol. 28 (2). P. 37–68.

922. Watt A. Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation? // European Journal of Industrial Relations. 2004. Vol. 10. Number 2. P. 117–137. DOI: 10.1177/0959680104044187.

923. Weiss M. Re-inventing Labor Law. In Davidov, Guy / Langille, Brian. The Idea of Labour Law. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 43–56.

924. Welz C. The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty. Actors, Processes, Outcomes Kluwer Law International: The Netherlands, 2008. 659 p.

925. What is CEEP? URL: [https://www.ceep.eu/our\\_organisation/](https://www.ceep.eu/our_organisation/) (accessed 08.06.2020).

926. White Paper on Sectors and Activities Excluded from the Working Time Directive. COM (97) 334 final, 15 July 1997. [EU Commission – COM Document]. URL: <http://aei.pitt.edu/1137/> (accessed 07.06.2020).

927. White paper on the future of Europe. Reflections and scenarios for the EU27 by 2025 COM/2017/2025 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1488203863476&uri=CELEX:52017DC2025> (accessed 07.06.2020).

928. Who are the European social partners? URL: <https://www.etuc.org/en/who-are-european-social-partners> (accessed 10.06.2020).

929. Wixforth S. and Hochscheidt L. How the European Court of Justice could become the guardian of social rights //

---

Social Europe on 4th November. 2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/how-the-european-court-of-justice-could-become-the-guardian-of-social-rights> (accessed 07.06.2020).

930. Worker information and consultation: Commission starts consultations with the Social Partners on consolidation of three Directives 10/04/2015. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2192&furtherNews=yes> (accessed 01.06.2020).

931. Workers' rights and economic freedoms, Brussels, 09/10/2008. Speech held by John Monks at the European Commission's Forum on workers' rights and economic freedoms. URL: <https://www.etuc.org/en/speech/workers-rights-and-economic-freedoms> (accessed 05.06.2020).

932. WP29, Opinion 2/2017 on data processing at work. Adopted on 8 June 2017. 24 p. URL: <https://legalict.com/content/uploads/sites/2/2017/07/Opinion22017ondataprocessingatwork-wp249-2.pdf> (accessed 07.06.2020).

933. Wriedt H. Reprotoxins that should be subject to limit values for workers' exposure. Report 137. European trade union institute. URL: [https://www.etui.org/content/download/23598/196941/file/\\_Reprotoxins\\_Report+137\\_web+version.pdf](https://www.etui.org/content/download/23598/196941/file/_Reprotoxins_Report+137_web+version.pdf) (accessed 09.06.2020).

934. Xenidis R. European Regulatory Private Law: The Transformation of European Private Law from Autonomy to Functionalism in Competition and Regulation (ERPL). // EUI Working Paper LAW. 2017/04. 44 p. URL: [http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW\\_2017\\_04.pdf?sequence=3](http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/45489/LAW_2017_04.pdf?sequence=3) (accessed 04.06.2020).

935. Yaroshenko O. M. Labour protection in branches: European experience of normative support of risk-oriented approaches // Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2019. Vol. 1. № 28. P. 522–530.

936. Youth employment. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en> (accessed 10.06.2020).

937. Zahn R. Do Employers Need to Record Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank*

---

SAE // European Papers. 2019. Vol. 4 No 2. P. 663–667. doi: 10.15166/2499-8249/310 (European Forum, 8 July 2019).

938. Zbyszewska A. Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime // European Labour Law Journal. 2016. 7(3). P. 331–347. URL: <https://doi.org/10.1177/201395251600700302> (accessed 05.06.2020).

939. Zwanziger B. Arbeitskampf- und Tarifrecht nach den EuGH-Entscheidungen “Laval” und “Viking”// Der Betrieb. 6/2008. P. 294–295.

*Наукове видання*

РИМ Олена Михайлівна

**ТРУДОВЕ ПРАВО  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Монографія

Редактор – Уляна Крук  
Дизайн обкладинки – Юрій Сендега

Підписано до друку 12.11.2020 р.  
Формат 60х84/8. Папір офсетний.  
Друк: принтер. Зам. №12/11-1.  
Ум. друк. арк. 34,64.  
Тираж 300 прим.

Видавництво “ГАЛИЧ-ПРЕС”  
Видавець ФОП Король І.В.  
м. Львів, вул. Гнатюка, 17  
Ел. пошта: lvivprint@ukr.net. Тел. 096-59-88-924  
Свідоцтво ДК №5353 від 24.05.2017 р.

Друк ФОП Король І.В.  
м. Львів, вул. Гнатюка, 17  
Ел. пошта: lvivprint@ukr.net. Тел. 096 59-88-924  
Код ДРФО 2814706601  
Витяг з реєстру платників єдиного податку  
№ 1713073400422 від 28.02.2017