

О. М. ДАРМОРІС

**ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Определяются понятие, система, правовая природа и принципы трудового права Европейского Союза.

© ДАРМОРІС Оксана Маркіянівна – здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Одеської національної юридичної академії

In this article conception of the European Union labor law, its system, legal nature and the main principles are defined.

Вступ до Європейського Союзу для України залишається довготривалим стратегічним завданням. Однак увага вітчизняної правничої спільноти тепер повинна виходити виключно за межі вивчення технічних питань адаптації українського трудового законодавства до вимог та стандартів трудового права ЄС, стосуватися також питань пізнання глибинних закономірностей функціонування європейської правничої матерії.

Більшість дослідників європейського трудового права значну увагу приділяють вивченню особливостей функціонування основних інститутів трудового права ЄС. Вивченню поняття, системи, правової природи та принципів трудового права ЄС в українській юридичній науці присвячено не так вже й багато праць (І. Борута, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана).

Економічна та політична інтеграція в ЄС не може розвиватися без належної правової основи. Такою основою є право ЄС. Трудове право є однією із важливих галузей права ЄС. Його особливістю є те, що воно розвивалося паралельно із соціальною політикою Співтовариства. Правовою основою соціальної політики є положення відповідних розділів та глав частини 3 Установчого договору «Політика Співтовариства», які встановлюють предмет і методи (інструменти), за допомогою яких інститути ЄС впливають на суспільні відносини та процеси в тій чи іншій сфері відання ЄС. Метою соціальної політики Співтовариства є: «сприяння зайнятості, поліпшення умов життя та праці, щоб зробити можливою їхню гармонізацію, зберігаючи при цьому всі досягнення, а також сприяння належному соціальному захисту, діалогу між підприємцями та трудящими, розвиток людських ресурсів заради довгострокового забезпечення високого рівня зайнятості та боротьби з бідністю»¹.

Соціальна сфера є предметом спільного відання Європейського Співтовариства і держав-членів. Співтовариство підтримує та доповнює дії держав-членів у таких сферах: а) поліпшення виробничого середовища з метою охорони здоров'я та забезпечення безпеки працівників; б) умови праці; в) інформування та проведення консультацій з працівниками; г) інтеграція осіб, виключених із ринку праці; д) рівність чоловіків і жінок щодо можливостей на ринку праці й у ставленні до них на роботі. Серед них, згідно з §3 ст.137 Установчого договору, пріоритетними сферами є: соціальне забезпечення та соціальний захист працівників, захист працівників після припинення дії трудових договорів з ними, представництво та колективний захист інтересів працівників і підприємців, включаючи їх право на спільне прийняття рішень, умови найму та праці громадян із третіх країн, які легально проживають на території Співтовариства. Ніццький договір 2001 р. доповнив розглянуте вище коло питань, включивши в боротьбу з бідністю беззодоленістю та модернізацію систем соціального захисту.

Центральні питання соціальної політики – це різні аспекти індивідуальних і колективних трудових відносин та інших тісно пов'язаних із ними відносин, які становлять предмет правового регулювання трудового права ЄС.

За минулі десятиліття реалізації компетенції Європейського Співтовариства та Союзу в сфері соціальної політики в якості результату такої діяльності сформувалася стійка, цілісна та автономна галузь права ЄС – трудове право ЄС, або європейське трудове право. Останнє можна визначити як сукупність норм права

ЄС, які регулюють трудові відносини працівників із працедавцями та інші тісно пов'язані з ними відносини, які встановлюють права і обов'язки щодо праці шляхом гармонізації і уніфікації норм національного законодавства держав-членів².

На нашу думку, трудове право ЄС – це сукупність норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні відносини між працедавцями та найманими працівниками і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства держав-членів Європейського Союзу.

У трудовому праві ЄС виділяють такі інститути: 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 і деякі інші. Ступінь регламентації тих чи інших відносин неоднаковий. Тому Комісія докладає чимало зусиль для більш активного правового регулювання трудових відносин на європейському рівні.

Більшість норм трудового права містяться у директивах щодо статевої дискримінації з питань зайнятості, оплати праці, масових звільнень, прав працівників при банкрутстві та передачі компаній, договірних зобов'язань щодо отримання інформації. В основному чинні директиви регулюють індивідуальні трудові відносини. Найбільш розробленим є питання статевої дискримінації, саме з цього питання державам було легше досягти згоди, ніж з інших питань соціальної політики.

Із колективних трудових відносин найбільшу увагу приділено соціальному партнерству на європейському рівні: проведенню колективних переговорів і укладенню європейських колективних угод, праву трудящих на інформацію, консультації і участь в управлінні виробництвом³. Як вважають фахівці, нині центральним пунктом європейської соціальної політики повинно бути «колективне трудове право»⁴. А. О. Четвериков виділяє дві частини трудового права ЄС. Історично першу частину становлять норми, спрямовані на правове регулювання трудової міграції в межах ЄС у цілому (міграційне трудове право, в якому розрізняють два інститути: перший включає норми, які забезпечують вільне пересування працівників (громадян ЄС), другий – норми, які регулюють трудову діяльність громадян третіх країн). Другу частину трудового права ЄС утворюють норми, які спрямовані на гармонізацію законодавства про працю держав-членів, а саме: гармонізоване трудове право, що включає норми, які регулюють такі інститути трудового права: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, гарантії і компенсації, охорона праці. Значний розвиток у межах цієї частини отримало законодавство ЄС про забезпечення рівноправності в сфері праці й зайнятості. До гармонізованого трудового права також віднесено джерела, які регулюють «виробничу демократію» та закріплюють колективні права працівників⁵.

Систему трудового права ЄС становлять норми, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини.

Основними принципами трудового права ЄС є: рівності (заборони дискримінації), свободи об'єднання, право соціальних партнерів вести колективні переговори й укладати колективні угоди. Принцип рівності (заборони дискримінації) є одним з основних принципів функціонування Європейського Співтовариства і Європейського Союзу (ст.12 і 13 Договору про ЄС). У ст.12 закріплена заборона будь-якої дискримінації в державах-членах за ознакою державної належності. Ст.13 наділяє Співтовариство повноваженнями вживати заходи для боротьби з проявами дискримінації з інших підстав: стать, раса, етнічне походження,

релігія або переконання, інвалідність, вік, сексуальна орієнтація. Недопустимість дискримінації є одним із найважливіших принципів прав особистості відповідно до ст.21 Хартії ЄС про основні права.

У трудовому праві ЄС принцип рівності реалізується трьома блоками норм. Перший стосується забезпечення недискримінації за ознаками расового і етнічного походження, другий – за ознаками релігії і переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації – в трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах, третій стосується забезпечення рівноправності між чоловіками та жінками у професійній сфері. Перший блок норм міститься в Директиві Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р., яка імплементує принцип рівності між людьми безвідносно до їх расового і етнічного походження⁶, другий блок норм закріплений у Директиві Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про створення загальних стандартів на підтримку рівноправності у сфері зайнятості та праці⁷. Ці два документи надзвичайно схожі, їх об'єднує загальний підхід до заборони дискримінації на підставі відповідних ознак. Третій блок норм стосується забезпечення рівності між чоловіками і жінками в ЄС. Це один з основних принципів діяльності ЄС. Згідно з §2 ст.2 Договору вся діяльність Співтовариства «спрямована на усунення нерівності, досягнення рівності між чоловіками і жінками». Він також закріплений у ст. 23 Хартії ЄС про основні права.

Отже, принцип рівності чоловіків і жінок формально виходить за рамки принципу недискримінації і стає рівнозначним йому. Хоча насправді положення про усунення нерівності між чоловіком і жінкою є приватним випадком прояву принципу недискримінації. Діючи на підставі ст.13 Договору про ЄС, Співтовариство вживає відповідних заходів для боротьби з дискримінацією за ознакою статі так само, як і заходів для боротьби з дискримінацією за іншими ознаками.

Договором про ЄС встановлений принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за рівну та рівноцінну працю. Під оплатою розуміють звичайну або мінімальну заробітну плату, а також будь-яка іншу винагороду в грошовій або натуральній формі, яку працівник прямо або опосередковано одержує від працедавця у зв'язку із своєю роботою.

Директива Ради 75/117/ЄС від 10 лютого 1975 р. про зближення законодавств держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок⁸ зобов'язала їх усунути із національних законодавчих актів, колективних договорів і угод всі положення, які зберігали дискримінацію чоловіків і жінок у питаннях визначення і виплати заробітної плати, іншої винагороди за працю. 9 лютого 1976 р. Рада затвердила Директиву 76/207/ЄС про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі і умовах праці⁹, яка визначила вищезгаданий принцип як відсутність будь-якої дискримінації за ознаками статі, прямої чи непрямої, а також пов'язаної із вступом у шлюб і сімейними відносинами (ст.2). При цьому Директива говорить про можливу відмінність у правовому режимі тих професій, включаючи навчання, де стать є визначальним фактором, а також захист прав жінок при вагітності та материнстві.

Спираючись на положення Директив 76/207/ЄС і 2000/78/ЄС щодо відмінностей у режимі праці у зв'язку з інвалідністю або віком, можна зробити висновок про існування диференціації правового регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин у трудовому праві ЄС. У розвиток положень Директиви 76/207/ЄС була прийнята Директива 92/85/ЄС від 19 жовтня 1992 р. про введення

заходів, які сприяють покращенню здоров'я вагітних працівниць, а також тих, які недавно народили та годують дітей¹⁰.

Наступною важливою гарантією є поширення принципу рівності чоловіків і жінок на системи соціального захисту (Директива Ради 79/7/ЄС від 19 грудня 1979 р. про постулову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального захисту¹¹). Ця Директива застосовується до систем соціального захисту і соціальної допомоги на підставі захворювання, інвалідності, старості, трудового каліцтва, професійного захворювання, безробіття. Директивою Ради 86/378/ЄС від 24 липня 1986 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок в системах трудового соціального захисту цей принцип був поширений на пенсійне забезпечення¹².

З метою подальшого втілення в життя принципу недискримінації за ознакою статі в трудових відносинах Комісією була прийнята Рекомендація, яка ввела у дію Кодекс доброї практики (Code on Good Practice). Кодекс і Декларація про введення його в дію¹³ рекомендують державам-членам вжити додаткові заходи, покликани краще забезпечити реалізацію принципу заборони дискримінації за ознакою статі в трудових відносинах.

Принцип свободи об'єднання закріплений у §1 ст.12 Хартії ЄС про основні права. Текст цього параграфу повністю повторює текст п.1 ст.11 Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод 1950 р. При цьому, оскільки ці дві статті кореспондуються, згідно з §3 ст.52 Хартії ЄС не можуть накладатися будь-які додаткові обмеження на свободу думки, совісті та віросповідання, крім тих, які передбачені в п.2 ст.11 Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод, згідно з якою здійснення цих прав (тобто свободи зібрань і свободи об'єднань) не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки та громадського спокою з метою попередження масових заворушень, злочинів, захисту здоров'я та моральності або захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає введенню законних обмежень на здійснення цих прав особами, які входять до складу збройних сил, поліції та державного управління.

Крім цього, при застосуванні §1 ст.12 Хартії необхідно враховувати те, що право на свободу об'єднання регулюється також ст.11 Хартії Співтовариства про основоположні соціальні права трудящих, якою передбачено, що працедавці та працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення професійних організацій чи профспілкових союзів на власний вибір для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Кожен працедавець і кожний працівник вільний щодо вступу чи невступу в подібні організації і не повинен зазнавати будь-якої професійної або персональної шкоди внаслідок цього¹⁴.

Ще одним важливим принципом трудового права ЄС є право соціальних партнерів вести переговори та укладати колективні угоди. Ст.28 Хартії про основні права гарантує право працівників, службовців, організацій, їх представників вести переговори з працедавцями та укладати з ними колективні угоди на відповідному рівні. Ці права закріплені також у ст.6 Європейської соціальної хартії та п.12 Хартії Співтовариства про основоположні соціальні права трудящих. Європейський суд з прав людини тлумачить розглянуті права як складову права на створення профспілок і права вступати в них для захисту своїх інтересів, проголошеного ст.11 Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р. Право працівників і службовців на ведення колективних переговорів і укладення

колективних угод закладає базис для розвитку відносин соціального партнерства¹⁵.

Необхідно зазначити, що після підписання Маастрихтського договору ETUC і UNICE отримали безпрецедентні, квазі-конституційні права щодо участі у визначенні соціальної політики. Об'єднання працедавців і профспілки стали основними гравцями у сфері трудових відносин на рівні ЄС. Умови їх участі в процесі консультацій щодо можливої соціальної політики ЄС та ініціативах у сфері трудових відносин визначені ст.138 Договору Європейського Співтовариства. Ця стаття дає соціальним партнерам право проводити консультації на двох стадіях щодо доцільності та напрямку пропозиції, а також її змісту. Сфери, в яких Комісія зобов'язана консультуватись з соціальними партнерами, визначені ст.137.

Після завершення консультацій, об'єднання соціальних партнерів можуть направити свою думку чи рекомендацію Комісії або повідомити її про свій намір почати переговори щодо предмета консультацій. Консультації «прокладають курс між угодами та законодавством». У трьох випадках соціальні партнери проводили переговори та укладали рамкові угоди, які впроваджуються на загальноєвропейському рівні через директиви Ради (відпустка у зв'язку з народженням дитини, часткова зайнятість, фіксований період робочого часу). В одному випадку вони почали переговори, але не дійшли згоди (тимчасова зайнятість).

Своєрідність трудового права ЄС полягає у тому, що переважна більшість його норм стосується індивідуального трудового права, причому переважно чотирьох питань: трудової міграції, рівності в оплаті праці чоловіків і жінок, техніки безпеки та виробничої санітарії, забезпечення зайнятості (трудова угоди). В інших сферах трудові норми ЄС поки досить фрагментарні. Вони регулюють лише окремі аспекти умов праці, трудових відносин і стосуються далеко не всіх традиційних інститутів трудового права. Прийняті ЄС акти у сфері праці значною мірою виступають як набір модельних норм. Державам-членам пропонуються зразки, моделі, необхідні для нормального функціонування ринку праці, яке неможливе без зближення, гармонізації і навіть уніфікації трудового законодавства. Одночасно це і набір мінімальних соціальних стандартів, погіршення яких у національному трудовому законодавстві неприпустиме. У зв'язку із цим Україні, у контексті адаптації законодавства до вимог законодавства Європейського Союзу, було б корисно звернути увагу на особливості окремих інститутів трудового права ЄС. Зокрема, визнаним є високий рівень законодавства ЄС у сфері охорони праці, свободи пересування працівників, умов праці, забезпечення зайнятості та участі працівників у управлінні організацією.

1. *Treaty establishing the European Economic Community* // www.eur-lex.europa.eu/en/treaties/index.htm 2. *Калиниченко П.А., Кашкин С.Ю.* Трудовое и социальное право ЕС. – М., 2005. – С. 12–14. 3. *Борута І., Чанишева Г.* Трудове право ЄС: Навч. посібник. – О., 2004. – С. 70–71. 4. *Фабрициус Ф.* Права человека и европейская политика: Пер. с англ. – М., 1995. – С. 129. 5. *Четвериков А.О.* Европейское социальное пространство и гармонизация трудового права России и Европейского Союза // *Право и государство: теория и практика.* – 2006. – № 2. – С. 64–67. 6. *Директива* Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про імплементацію принципу рівності між людьми безвідносно до їх расового і етнічного походження // ОJ 2000 L 180/22. 7. *Директива* Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про створення загальних стандартів в підтримку рівноправності в сфері зайнятості та праці // ОJ

2000 L 303/16. **8.** *Директива* Ради 75/117/ЄС від 10 лютого 1975 р. про зближення законодавств держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок // OJ 1975 L 045/19. **9.** *Директива* Ради 76/207/ЄС від 9 лютого 1976 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці // OJ 1976 L 269/15. **10.** *Директива* Ради 92/85/ЄС від 19 жовтня 1992 р. про введення заходів, які сприяють покращенню здоров'я вагітних працівниць, а також тих, які недавно народили та годують дітей // OJ 1992 L 342/1. **11.** *Директива* Ради 79/7/ЄС від 19 грудня 1979 р. про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального захисту // OJ 1979 L 006/24. **12.** *Директива* Ради 86/378/ЄС від 24 липня 1986 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у системах трудового соціального захисту // OJ 1986 L 225/40. **13.** *Code on Good Practice* // OJ 1992 C 027. **14.** *Право* Європейського Союзу: Документи и комментарии / Под ред. С. Ю. Кашкина. – М., 1999. – С. 85. **15.** *Хартия* ЕС об основных правах / Под ред. С.Ю. Кашкина. – М., 2001. – С. 107.