

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Тименко С. І.

Стаття присвячена дослідженню поняття та сутності Європейського трудового права. Висвітлено співвідношення термінів «європейське трудове право» та «право Європейського Союзу». Проаналізовано позиції вітчизняних та іноземних науковців-трудоваків щодо особливостей застосування зазначених термінів. Автором наголошується на лінгвістичній складовій частині понять, які досліджуються.

Акцентується увага, що становлення правового регулювання трудових відносин не сталося відразу і цей процес відбувався нерівномірно. Він залежав від цілей та викликів Європейських співтовариств, які зумовили об'єднання європейських держав. Виділяється спільна мета нормотворчої діяльності уповноважених органів ЄС – це високий рівень захисту прав працівників.

Важливо розуміти, що вкладається в поняття, яким ми позначаємо трудові відносини. Автором доводиться думка, що поняття «європейське трудове право» є ширшим, аніж «право ЄС», і визначальним у такому випадку є географічна ознака. Про право зайнятості у статті говориться як про складник (інститут) і права ЄС, і європейського трудового права.

Наводяться позиції українських учених-трудоваків щодо використання та сутності розуміння європейського трудового права та права Європейського Союзу.

Робиться висновок про актуальність для нашої держави дослідження і вивчення європейського трудового права та його сутності. Вказується, що у перспективі входження до ЄС ми маємо чітко усвідомлювати модель правового регулювання трудових відносин у Європейському співтоваристві, директиви, зобов'язання, необхідні умови. Автор особливо наголошує на тому, що при цьому варто обов'язково враховувати особливості національного трудового законодавства та шукати оптимальні шляхи його гармонізації. Зазначено, що норми європейського трудового права – це частина наднаціонального права і воно не може і не має регулювати всі аспекти трудових відносин, на відміну від трудового права держав-членів. Вказуючи, що трудове право ЄС має розглядатися як певний зразок (еталон, модель), якому характерна універсальність, загальність, об'єктивна форма вираження, який прийнятий компетентним органом Європейського Союзу та зафіксований належ-

ним правовим способом у загальнодоступному документі і служить базовою нормою-принципом для порівняння з нею інших подібних об'єктів чи явищ.

Ключові слова: європейське трудове право, гармонізація, трудове право ЄС, міжнародні трудові стандарти, право зайнятості, євроінтеграція.

Tyimenko S. I. The concept and essence of European labor law

The article is devoted to the study of the concept and essence of European labor law. The correlation of the terms “European labor law” and “European Union law” is highlighted. The positions of domestic and foreign labor scientists on the peculiarities of the use of these terms are analyzed. The author emphasizes the linguistic component of the concepts under study.

It is emphasized that the formation of legal regulation of labor relations did not happen immediately and this process was uneven. It depended on the goals and challenges of the European Communities, which led to the unification of European states. The common goal of the rule-making activities of the EU authorized bodies is a high level of protection of workers' rights.

It is important to understand what is meant by the concept by which we denote labor relations. The author argues that the concept of European labor law is broader than EU law and the geographical feature is decisive in this case. The article refers to employment law as a component (institution) of both EU law and European labour law.

The positions of Ukrainian labor scholars on the use and essence of understanding of European labor law and the law of the European Union are given.

The conclusion is made about the relevance for our country of research and study of European labor law and its essence. It is pointed out that in the prospect of joining the EU, we must clearly understand the model of legal regulation of labor relations in the European Community, directives, obligations, necessary conditions. The author emphasizes that it is necessary to take into account the peculiarities of national labor legislation and to seek the best ways to harmonize it. It is noted that the norms of European labor law are part of supranational law and it cannot and should not regulate all aspects of labor relations, unlike the labor law of the Member States. Pointing out that the EU labor law should be considered as a certain sample (standard, model), which is characterized by universality, generality, objective form of expression, which is adopted by the competent

authority of the European Union and fixed in a proper legal way in a publicly available document and serves as a basic norm-principle for comparing other similar objects or phenomena with it.

Key words: *European labor law, harmonization, EU labor law, international labor standards, employment law, European integration.*

Вступ. Сучасні воєнні реалії України та позитивний висновок Європейської комісії про надання Україні статусу кандидата Європейського Союзу стали безповоротною відправною точкою для формування власної сучасної системи права, полишеної паростків радянських нормативно-правових доктрин, спрямованої на принципово європейський вимір. На сьогодні змінилася роль Європейського Союзу в глобальній розстановці сил. Він перетворився на визнану «наддержаву», з якою не можна не рахуватися. Кількість членів Союзу постійно зростає. Однак щоб стати повноправним членом ЄС, кожна держава повинна провести копітку роботу з адаптації національного законодавства до законодавства ЄС.

Однак вкрай важливо при цьому постійно досліджувати та аналізувати саме право ЄС, зокрема трудове, оскільки Європейський Союз має специфіку і відрізняється від міжнародних організацій класичного типу.

Питання трудового права ЄС досліджують у своїх роботах вітчизняні науковці: Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, В.В. Жернаков, О.М. Могильний, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.Ф. Безп'ята, В.С. Венедиктов, Л.П. Гаращенко, К.Н. Гусова, В.В. Захарова, Й.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, М.О. Лисюк, В.М. Лукашевич, К.В. Мельник, В.І. Прокопенко, В.М. Репіна, О.А. Телічко, О.М. Ярошенко, а також зарубіжні вчені: Б. Беркассон, І. Боруа, І.Я. Кисельов, П.А. Калініченко, С.Ю. Кашкін, С. Клауверт, Д. Коллінс, Ф. Саткліфф, С. Скіарра, А.О. Четвериков, А.А. Тупінкіна, Д. Хелстен, М. Шенкс та ін.

Виклад основного матеріалу. Є дві категорії, якими користуються як науковці, так і практики: це європейське трудове право та право Європейського Союзу. Спробуємо розібратися, чи тотожні ці категорії. Водночас відразу зазначимо, що ці два терміни не містяться ні в установчих договорах ЄС, ані інших правових актах, крім того, цих понять немає і в правозастосовних документах. Якщо будемо аналізувати діяльність Суду Європейського Союзу, то там ми також не знайдемо використання цих термінів.

С.Ю. Кашкін зазначає, що останніми роками в результаті активної політики Європейського Союзу у соціальній сфері склалася стійка, цілісна галузь права Європейського Союзу – трудове право Європейського Союзу, яке володіє автономністю функціонування [1, с. 136].

Інша група науковців говорить, що трудове право ЄС – це сукупність норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні відносини між найманими працівниками та роботодавцями і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства держав-членів ЄС [2, с. 314].

О.М. Дарморіс у своєму дисертаційному дослідженні вказує, що трудове право Європейського Союзу регулює індивідуальні та колективні трудові відносини на рівні ЄС за участю суб'єктів, які мають транснаціональний статус (наприклад, компанії, що діють у масштабі Співтовариства, об'єднання організацій роботодавців і професійних спілок, що діють на рівні Союзу) [3].

Аналізуючи зазначену категорію, на наш погляд, саме поняття «трудове право Європейського Союзу» є дискусійним, оскільки його регулятивна роль є невіддільною від трудового права держав-членів ЄС. Крім того, певні контекстні труднощі зумовлені й особливостями перекладу. Так, якщо звернутися до зарубіжних учених-трудошуків, то вони 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).

На наше переконання, трудове право ЄС та європейське трудове право – це не тотожні поняття. Оскільки 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 [4].

Своєю чергою якщо ми говоримо про європейське право, зокрема трудове, то цей термін характеризується ознакою географічності, і ним вдало позначати сукупність правових норм, що створюються під час спільної нормотворчої діяльності європейських держав.

Підтримуємо в цьому контексті думку Грегора Тюзінга, який у своїй праці «European Labour Law» стверджує, що термін «європейське трудове право» 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, але все ж із часом призвів до виникнення суттєвих подібностей у правовому забезпеченні. І зрештою, до формування «загального» у трудовому праві країн Європи [5].

Відомий дослідник трудового права Бріан Беркассон також використовує термін «європейське трудове право». Однак він вважає його узагальненим поняттям для позначення трудових стан-

дартів міжнародних організацій, Європейського Союзу та європейських держав [6].

Звичайно, у цьому контексті не можемо оминути увагою лінгвістичну складову частину нашого предмета дослідження. Для того щоб зрозуміти сутність європейського трудового права, ми перекладаємо праці зарубіжних учених-трудошуків. І маємо адекватно розуміти, що їх розуміння трудового права може дещо різнитися від нашого традиційного розуміння трудового права. Так, наприклад, якщо ми візьмемо досвід Великобританії, то побачимо, що в них рідко вживається категорія «трудоше право» (labour law), воно практично замінено категорією «право зайнятості» (employment law). Хоча для нашого національного розуміння право зайнятості є складником трудового права, оскільки ми визначаємо, що трудовими відносинами є безпосередньо трудові відносини та пов'язані з ними.

В Україні такі вчені, як П.Д. Пилипенко, С.І. Запара, М.Ю. Кузнецова, у своїх дослідженнях звертають увагу на лінгвістичний складник термінів «labour law» та «employment law», вказуючи, що під час перекладу виникають проблеми. Зокрема, П.Д. Пилипенко у своєму дослідженні про право зайнятості та нові контури трудового права ствердив про їх необґрунтоване ототожнення [7].

Ми маємо правильно розуміти, що становлення правового регулювання трудових відносин не сталося відразу і цей процес відбувався нерівномірно. Він залежав від цілей та викликів Європейських співтовариств, які зумовили об'єднання європейських держав. Водночас нормотворча діяльність уповноважених органів ЄС об'єднана спільною метою – це високий рівень захисту прав працівників. Деякі науковці намагаються виділити основні напрями, які поглиблюють інтеграцію норм та розвиток правового регулювання трудових відносин. Виділяючи першим напрямом мобільність працівників і пов'язані з ними особливості свободи пересування. Другий – це заборона дискримінації та забезпечення рівних можливостей у сфері праці та зайнятості в рамках Європейського Союзу. Третій – загальне поліпшення умов праці та зайнятості в рамках Європейського Союзу. Погоджуємося, що, дійсно, це одні з основних напрямів інтеграції. Водночас вони мають і умовний поділ, оскільки комплекс тих чи інших норм не може бути окремо від інших [10, с. 30].

На нашу думку, єдиний підхід до визначення та вживання термінів «європейське трудоше право» та «право Європейського Союзу» неможливий і з огляду на лінгвістичний складник, і з різного сприйняття сутності трудового права в різних країнах. Тому ми цілком погоджуємося з М. Вайсом, який говорить, що термінологічна і водночас концептуальна відмінність між «labour law»

та «employment law» демонструє, наскільки трудове право тісно поєднане з культурними та політичними традиціями відповідних країн [8].

Досліджуючи зазначене питання, ми відстоюємо позицію, що не потрібно нав'язувати єдину думку щодо того чи іншого терміна. Важливо розуміти, що вкладається в поняття, яким ми позначаємо трудові відносини. У своєму дослідженні ми оперуємо поняттям «європейське трудоше право», вважаючи його ширшим, аніж «право ЄС», і визначальним в такому випадку є географічна ознака. Про право зайнятості ми говоримо як про складник (інститут) і права ЄС, і європейського трудового права. При цьому своєрідна сутність трудового права Європейського Союзу полягає у тому, що воно регулює не всі, а найбільш важливі суспільні відносини у сфері праці на європейському рівні. Воно виступає зразком для правових систем країн-членів. Особливістю трудового права ЄС є те, що в ньому втілений правовий досвід усіх країн-членів. Така своєрідність трудового права ЄС дозволяє говорити про те, що в ньому втілені найкращі зразки правового вирішення окремих проблем. Для національної юридичної практики особливо важливим є дослідження тих сфер правового регулювання трудових відносин, які краще розвинуті в ЄС і можуть бути з успіхом використані не лише для взаємної співпраці, а й для розвитку і вдосконалення національного трудового законодавства відповідно до вимог Європейського Союзу.

Водночас у разі запозичення правових ідей, моделей або норм стосовно праці насамперед слід враховувати характер власної правової системи, а також трудового законодавства конкретної держави, зокрема України. Ми це можемо прослідкувати навіть у Директивах ЄС. Так, у Директиві Ради від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (91/533/ЄЕС) [9], зазначено, що пункт 9 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнятої на Страсбурзькій Європейській Раді 9 грудня 1989 року головами держав і урядів 11 держав-членів, стверджує: «Умови зайнятості кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні». Крім того, вказується, що, оскільки з огляду на необхідність встановити певний ступінь гнучкості у трудових відносинах, держави-члени повинні мати можливість виключати певні обмежені випадки трудових відносин зі сфери застосування цієї Директиви. Таким чином, тільки в цьому випадку можна розраховувати на ефективність запозичень правових норм.

Ми з упевненістю будемо говорити, що норми європейського трудового права – це частина національного права і воно не може і не має регулювати всі аспекти трудових відносин, на відміну від трудового права держав-членів. Погоджуємося з О.М. Рим, яка зазначає, що 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 трудових відносин, що формується на теренах кожної з держав-членів [11].

Слушно щодо цього аспекту зазначає у своїх працях М.О. Кабаченко, що розвиток державного регулювання соціально-трудова відносин в умовах інтегрування будь-якої держави, зокрема України, у світову економіку не може здійснюватись без урахування міжнародних трудових стандартів, що включають впорядковану систему міжнародних норм і принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентуванням найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначенням основ правового статусу трудових мігрантів, регулюванням праці окремих категорій працівників, формуванням соціальної політики та визначенням її пріоритетів [12]. Дійсно, ми маємо розглядати трудове право ЄС як певний зразок (еталон, модель), якому характерна універсальність, загальність, об'єктивна форма вираження, який прийнятий компетентним органом Європейського Союзу та зафіксований належним правовим способом у загальнодоступному документі і служить базовою нормою-принципом для порівняння з нею інших подібних об'єктів чи явищ.

Таким чином, дослідження і вивчення європейського трудового права та його сутності у сучасних умовах є неабияк актуальним для нашої держави. У перспективі входження до ЄС ми маємо чітко усвідомлювати модель правового регулювання трудових відносин у Європейському співтоваристві, директиви, зобов'язання, необхідні умови. При цьому обов'язково враховувати особливості

національного трудового законодавства та шукати оптимальні шляхи його гармонізації.

Література

1. Право Европейского Союза / Под ред. С.Ю. Кашкина. Москва, 2009. 686 с.
2. Право Европейського Союзу. Особлива частина : навчальний посібник для вищих навчальних закладів (з урахуванням положень Лісабонського договору) / за ред. М.Р. Аракелян, О.К. Вишняков. Київ : Істина, 2010. 528 с.
3. Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2010. 22 с.
4. 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.
5. Thüsing G. European Labour Law. Verlag C.H. Beck oHG, 2012. P. 1-2.
6. 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.
7. Пилипенко П.Д. Про право зайнятості або нові контури трудового права. *Юридичний журнал «Право України»*. 2014. № 6. С. 197-207.
8. Weiss M. Re-inventing Labor Law. / In Davidov Guy, Langille Brian. *The Idea of Labour Law*. Oxford : Oxford University Press, 2011. P. 43.
9. Директива Ради № 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 р. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=77791.
10. Іванов С.А. Трудове право перехідного періоду : проблеми використання зарубіжного досвіду. *Держава і право*. 1995. № 3. С. 30-38.
11. 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. 256. *Юридичні науки*. Вип. 6.
12. Кабаченко М.О. Міжнародні стандарти праці: спроба визначення поняття. *Держава і право : збірник наукових праць*. 2015. Вип. 67. С. 284-294.

Тименко С. І.,
аспірант кафедри публічного права
Державного податкового університету