

## РЕФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В КОНТЕКСТІ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

*У статті визначаються особливості правового регулювання трудового договору відповідно до законодавства країн-членів Європейського Союзу, запропоновано шляхи вдосконалення законодавства України відповідно із урахуванням досвіду правового регулювання трудового договору за законодавством Європейського Союзу та країн-членів Європейського Союзу.*

**Ключові слова:** трудовий договір, законодавство Європейського Союзу, директиви.

### **Постановка проблеми та її актуальність.**

У життєдіяльності будь-якої держави працююче населення складає його опору. Тому держава намагається розвивати та підтримувати трудові відносини. Як і інші конституційні права, право на працю гарантується державою і не може бути скасовано. Так, наприклад, відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю. Дане право передбачає можливість заробляти собі на життя у той спосіб, який особа безперешкодно обирає або на який вільно погоджується. Працівники реалізують своє право на працю шляхом укладення трудового договору із роботодавцем.

Важливим є те, що трудовий договір, як інститут трудового права, є основоположним, від нього походять більшість інших, зокрема, інститут робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці та інші.

**Аналіз досліджень і публікацій.** За час свого існування інститут трудового договору неодноразово досліджувався такими науковцями, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. В. Лушнікова, А. М. Лушніков, О. В. Плєскун, Т. О. Постовалова, Б. А. Римар, Ф. А. Цесарський, Г. І. Чанишева та ін.

Проте з розвитком суспільства змінюються відносини в ньому, відповідно з'являються певні прогалини в законодавстві, які потребують вирішення для покращення трудових відносин. При цьому важливо використати досвід зарубіжних країн у сфері регулювання трудового договору.

**Метою** даної статті є врахування досвіду регулювання трудового договору за законодавст-

вом Європейського Союзу та країн-членів Європейського Союзу, та з'ясування шляхів вдосконалення законодавства щодо трудового договору в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із основних напрямів інтеграційного процесу є адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу, в тому числі приведення у відповідність із європейськими стандартами чинного законодавства України, що охоплює і трудове законодавство. Хоч і необхідно врахувати відмінності, що існують в кожній правовій системі держав, проте все ж спільними залишаються загальновизнані принципи, які регулюють трудові відносини, що прийняті на рівні Європейського Союзу.

Більшість норм трудового права ЄС містяться у директивах, а саме щодо статевої дискримінації з питань зайнятості, оплати праці, трудового договору, роботи на визначений строк та неповної зайнятості, праці в агентствах тимчасової зайнятості та відпочинку. В основному чинні директиви регулюють індивідуальні трудові відносини [1, с. 133].

Варто зазначити, що незважаючи на певну стандартизацію трудових договорів, які укладаються у країнах Європейського Союзу, саме правове регулювання трудового договору характеризується значною диференціацією, що враховує різноманіття праці різних категорій працівників, умов праці, форм зайнятості, професійних особливостей трудової діяльності та ін. [2, с. 148].

Варто виокремити проблемне питання щодо укладення трудового договору, а саме, що сто-

сується часу початку роботи як істотної умови трудового договору. У главі КЗпП «Трудовий договір» відсутнє нормативне закріплення моменту, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків.

З урахуванням зарубіжного досвіду можна відзначити, що з метою захисту інтересів сторін трудового договору необхідно у нормативному порядку закріпити поняття «час початку роботи».

Під часом початку роботи слід розуміти дату й момент, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків. При цьому слід передбачити, що зазвичай момент виходу на робоче місце збігається з моментом початку робочого дня згідно з локальними нормативними актами. Такий правовий припис дозволить виключити непорозуміння щодо моменту виникнення трудових відносин між конкретними суб'єктами [3].

Також важливим є питання щодо нетипової зайнятості, зокрема дистанційної роботи. В Україні поки що не ведеться статистика чисельності осіб, що працюють дистанційно, але їх кількість досить значна і продовжує зростати. Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього [4].

На жаль, сьогодні в Україні законодавством не врегульовано питання правового регулювання трудових відносин із дистанційними працівниками.

Варто зазначити, що в червні 2011 року була прийнята Конвенція МОП № 189 про фрілансерів, а також відповідні Рекомендації № 201. Прийняті акти МОП встановлюють, що дистанційні працівники в усьому світі, що забезпечують догляд за членами сімей і виконують іншу роботу по дому, повинні користуватися тими ж основними правами, що й інші категорії працівників. Йдеться, зокрема, про однакову з іншими працівниками тривалість робочого часу, про щотижневий безперервний відпочинок не менше 24 годин, про ліміт оплати праці в натуральній формі, про чітке інформування працівника про умови трудового договору, а також про дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, включаючи свободу об'єднання та право на колективні переговори, зокрема особи-

стих немайнових трудових прав [5]. Проте дана Конвенція ще не ратифікована Україною.

Виходячи із вищевикладеного, можна зробити наступні пропозиції щодо вирішення проблем правового регулювання дистанційної зайнятості:

1) необхідно легально закріпити нові терміни та поняття у новому Трудовому кодексі України;

2) прийняти нові спеціальні нормативно-правові акти, спираючись на досвід зарубіжних країн. Таким Законом може бути Закон України «Про надомну (дистанційну) працю»;

3) розробити типову форму трудового договору з дистанційної роботи;

4) на законодавчому рівні визначити відповідальність роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;

5) при розробці нових нормативних документів враховувати досвід країн ЄС, ввести моніторинг та контроль діяльності у цій сфері зайнятості, коригувати державну політику зайнятості [6].

Важливим залишається питання щодо чинного законодавства України, яке не містить досконалої конструкції порядку зміни умов трудового договору, що призводить до порушення головного галузевого принципу заборони примусової праці.

Зміну умов трудового договору слід відмежовувати від зміни умов праці працівника, де роботодавець вправі змінювати тарифікаційний розряд – ступінь складності та важкості робіт, проте не вправі без згоди з працівником допускати зміну розряду працівника як величину, яка відображає рівень його професійної підготовки.

Як впливає із загальних договірних засад та рівності сторін, для зміни умов трудового договору необхідна згода обох суб'єктів трудових правовідносин. Тому заслуговує на увагу пропозиція щодо закріплення на законодавчому рівні обов'язковості письмової форми надання згоди працівником на зміну будь-яких умов трудового договору, а також встановлення певного строку дії такої згоди. Оскільки проект Трудового кодексу передбачає лише письмову форму трудового договору, то й зміни його умов повинні відбуватися в такій самій формі [7].

Що стосується такого важливого аспекту інституту трудового договору, як припинення трудового договору, то важливо зазначити, що ним може бути розірвання трудового договору

за одностороннім волевиявленням чи роботодавця (звільнення), чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору.

Однак, в проекті Трудового кодексу (реєстр. № 1658), на відміну від чинного Кодексу законів про працю, врегульовано питання щодо припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав, а саме з настанням юридичних фактів. Це може бути припинення трудових відносин у разі смерті роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим чи припинення трудових відносин у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Також цікавою є думка М. М. Шумило, відповідно до якої необхідно закріпити в законодавстві поняття локауту і заборонити роботодавцю його проводити, тобто звільняти працівників у великій кількості для досягнення певних цілей, приховуючи дані дії за такими поняттями, як «скорочення штату» чи «оптимізація». Тому необхідно встановлювати такі кордони і закріпити чіткі критерії диференціації [8].

Що ж до досвіду та законодавства ЄС у сфері регулювання трудового договору, то можна провести аналіз відповідності законодавства України *acquis communautaire* [9, с. 136].

*Acquis communautaire* (*acquis*) – правова система Європейського Союзу, яка включає акти законодавства Європейського Союзу (але не обмежується ними), прийняті в рамках Європейського співтовариства, Спільної зовнішньої політики та політики безпеки і Співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ [10].

Національне законодавство передбачає інформування працівників про умови трудового договору та в цілому відповідає Директиві Ради № 91/533/ЄЕС. Однак, в національному законодавстві не існує законодавчо затвердженої вимоги щодо єдиної письмової форми інформування працівників при прийнятті на роботу з приводу питань зазначених в ст.ст. 2 та 4 Директиви № 91/533/ЄЕС. А також не закріплена вимога щодо інформування працівника про тривалість роботи за кордоном та про джерела її фінансування у випадку, якщо працівник повинен працювати за кордоном.

Щодо регулювання робочого часу та часу відпочинку, то Глава 5 КЗпП України «Час відпочинку» не містить норму, яка б відповідала ст. 3 «Щоденний відпочинок» Директиви

№ 2003/88/ЄЕС щодо права кожного працівника впродовж кожних двадцяти чотирьох годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю одинадцять послідовних годин. До того ж взагалі в Главі 5 КЗпП немає статті, яка б регламентувала цей вид відпочинку. Також в КЗпП України відсутні закріплені у ст. 2 Директиви № 2003/88/ЄЕС поняття: «робочий час», «період відпочинку», «нічний час», «нічний працівник», «позмінна робота», «позмінний працівник», «мобільний працівник», «офшорна робота», «належний відпочинок».

Окремі норми національного законодавства не враховують деяких положень міжнародних та європейських нормативно-правових актів в сфері забезпечення рівності трудових прав та в питаннях заборони дискримінації на роботі та при працевлаштуванні [9].

Питання заборони дискримінації на роботі під час працевлаштування регулюється положеннями Директиви № 2002/73/ЄЕС, Директиви № 2000/43/ЄЕС та Директиви № 2000/78/ЄЕС.

У національному законодавстві України не враховані такі положення зазначених Директив:

1) визначення терміну «домагання», наведене у п. 2 ст. 2 Директиви № 2002/73/ЄЕС. Він трактується як небажана поведінка стосовно одного із критеріїв дискримінації, мета та наслідки якої полягають у посяганні на гідність особи та створення ворожої, принизливої, образливої атмосфери або залякування особи;

2) положення ст. 8 Директиви Ради № 2000/78/ЄЕС. Згідно з нею держави-члени зобов'язані встановити правила, за яких обов'язок доведення факту дискримінації покладено на особу, що вчинила дії, розцінені як дискримінаційні, в разі, якщо особа, що постраждала від дискримінації, доведе існування прямої або непрямой дискримінації.

Питання обмеження звільнення працівників регулюється нормами Директиви Ради № 2001/23/ЄЕС та Директиви Ради № 98/59/ЄЕС.

Положеннями Директиви Ради № 98/59/ЄЕС, які не враховано в законодавстві України, є: визначення терміну «масове звільнення», наведеного в ст. 1 Директиви Ради № 98/59/ЄЕС; та встановлення мінімального 30-денного терміну щодо повідомлення компетентному органу про заплановане колективне звільнення (ст. 4 Директиви Ради № 98/59/ЄЕС).

Також у чинному КЗпП України не враховано норму, яка міститься у п. 1 ст. 2 Директиви Ради № 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. «Про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням» відносно того, що незалежно від виду трудового договору чи терміну його дії, працівники мають право на той самий рівень безпечних і нешкідливих умов праці, що й інші працівники на цьому ж підприємстві чи установі. А також норму про те, що умови праці робітників, які працюють протягом часу, тривалість якого є меншою за робочий час нормальної тривалості, не повинні бути гіршими (менш зручними) ніж умови праці робітників з нормальним, тобто загальноновстановленим робочим часом.

Пункт 6 ст. 36 КЗпП України необхідно привести у відповідність до п. 2 ст. 5 Додатку до Директиви Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року «Про рамкову угоду про неповну зайнятість» в якому зазначається, що відмова працівника переводитися з повної зайнятості на неповну зайнятість чи навпаки не може бути підставою для розірвання трудового договору.

КЗпП України необхідно доопрацювати в частині того, що власник або уповноважений ним орган зобов'язані вчасно інформувати працівників про наявність вакантних посад неповної чи повної зайнятості (неповного робочого часу) та сприяти їх переходу з повної зайнятості на неповну чи навпаки, що закріплено в п. 3 ст. 5 Директиви Ради ЄС 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року «Про рамкову угоду про неповну зайнятість».

В КЗпП України не містяться окремі статті, які регулювали б умови праці надомників, сезонних працівників та тимчасових працівників, в яких обов'язково повинно бути зазначено, що робота цих категорії працівників не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу їх трудових прав [11, с. 367].

**Висновки.** До Кодексу законів про працю регулярно вносяться зміни, які вдосконалюють та наближають положення кодексу до сьогоденних реалій. Проте необхідно внести ще низку змін у положення, які регулюються Директивами Європейського Союзу, що стосуються повідомлення про умови трудового договору. Також у національному законодавстві, на відміну від законодавства ЄС та країн-членів ЄС,

майже не регулюється питання щодо нетипової зайнятості, порядку її регулювання.

Отже, потрібно врахувати досвід правового регулювання в країнах-членах Європейського Союзу щодо укладення трудового договору, вирішення питань щодо нетипової зайнятості, вдосконалення законодавства у цьому напрямку, а також розглянути певні аспекти щодо відпусток, інформування про умови трудового договору, робочого часу та відпочинку.

### *Література*

1. *Тішко Д. А.* Джерела міжнародно-правового регулювання праці / Д. А. Тішко // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – Вип. 37. – С. 130-135.

2. *Цесарський Ф.* Особливості правового регулювання змісту, умов та форми трудового договору в країнах Європейського Союзу / Ф. Цесарський // Вісник Академії правових наук України. – 2011. – № 1(64). – С. 144-151.

3. *Плахотіна Н. А.* Проблеми правового регулювання змісту трудового договору: визначення нових тенденцій / Н. А. Плахотіна // Правова держава: щорічник наукових праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 252-258.

4. *Кохан В. П.* Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Право та інноваційне суспільство. – 2013. – № 1. – С. 173-187.

5. *Серета О. Г.* Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві / О. Г. Серета // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. – Суми: СумДУ, 2014. – С. 245-248.

6. *Маріц Д. О.* Окремі аспекти запозичення європейського досвіду щодо правового регулювання атипової зайнятості в Україні / Д. О. Маріц // Часопис Київського університету права. – 2014. – № 3. – С. 144-148.

7. *Зіноватна І. В.* Проблемні питання правового регулювання зміни умов трудового договору / І. В. Зіноватна // Альманах права. Ціннісно-правові засади сучасних інтеграційних процесів в Україні. – Вип. 6. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. – 608 с.

8. *Шумило М. М.* Актуальні питання кодифікації законодавства про працю / М. М. Шумило

// Проблеми кодифікації законодавства про працю: матеріали «круглого столу» (Харків, 12 березня 2015 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2015. – 140 с.

9. Венедіктов В. С. 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.

10. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства

Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-15 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.

11. Цесарський Ф. А. До питання адаптації Інституту трудового договору в Україні до європейської практики регулювання трудових відносин / Ф. А. Цесарський // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / за ред. В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. – Суми: СумДУ, 2014. – С. 265-268.

### **Л. П. Гаращенко, О. С. Мегедь**

Реформирование института трудового договора в контексте интеграции Украины в Европейский Союз

В статье определяются особенности правового регулирования трудового договора в соответствии с законодательством стран-членов Европейского Союза, предложены пути усовершенствования законодательства Украины с учётом опыта правового регулирования трудового договора по законодательству Европейского Союза и стран-членов Европейского Союза.

**Ключевые слова:** трудовой договор, законодательство Европейского Союза, директивы.

### **L. Garashchenko, O. Meged**

Reforming of the labor contract for the purpose of integration Ukraine to the European Union

In the article features of legal regulation of labor contract according to the laws of the Member States of the European Union are considered. Also in the article the ways of improving the legislation in accordance with the experience of legal regulation of the employment contract both EU legislation and the legislation of the member countries of the European Union are proposed.

**Key words:** labor contract, legislation of the European Union, directive.