

расходов, процедуры обращения в суд и рассмотрения дела. В статье анализируются указанные проблемы гражданского судопроизводства и предлагаются пути их решения.

Ключевые слова: право на судебную защиту, гражданское судопроизводство, антитеррористическая операция.

Vasiliev S. The right to judicial protection of persons who are in the zone of the antiterrorist operation

Individuals who are in the area of anti-terrorist operation, have difficulty in exercising their right to judicial protection. To resolve civil disputes these people have problems installing the proper jurisdiction of cases, securing evidence, court costs, procedures and appeal to the court of arbitration. The paper analyzes the problems of civil procedure and proposed solutions.

Key words: the right to judicial protection, civil legal proceeding, anti-terrorist operation.

УДК 340.1

*Людмила Петрівна Гаращенко,
доцент кафедри права
Київського національного
лінгвістичного університету,
кандидат юридичних наук, доцент*

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Зміни, що відбуваються у світовій економіці, супроводжуються якісними перетвореннями у сфері праці, що змушує переосмислювати усталені стереотипи і теоретичні аксіоми.

Робота у напрямі адаптації трудового законодавства України до норм Європейського Союзу (далі — ЄС) — складний і багатогранний процес, що потребує серйозних наукових досліджень. Сучасна наука трудового права представлена цілою плеядою вчених, які займаються проблемами адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС, дослідженням становлення і розвитку трудового права ЄС, аналізом окремих його актів, правових інститутів та правового положення деяких категорій працівників, зокрема інтеграції законодавства про соціальне партнерство, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, праці молоді, працівників-мігрантів та ін. Однак ціла низка питань так і залишається не вирішеною чи не врегульованою в Україні на законодавчому рівні.

Європейські стандарти у сфері праці були сформовані поступово, і нині норми трудового права ЄС переважно регулюють питання заборони дискримінації, забезпечення принципу гендерної рівності у трудових відносинах, належних умов праці, охорони праці, зайнятості та захисту прав працівників при припиненні трудових відносин як у результаті банкрутства роботодавця, передачі частини підприємства чи бізнесу, так і при колективних звільненнях [1].

Більшість норм трудового права ЄС регулює індивідуальні трудові відносини, а саме: відносини у сфері трудової міграції; рівності в оплаті праці чоловіків і жінок; техніки безпеки та виробничої санітарії; забезпечення зайнятості (трудова договори). В інших сферах трудові норми ЄС поки що 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 є сукупністю 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 [2].

Більшість норм трудового права міститься 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. Саме з питань статевої дискримінації держави-члени найшвидше досягли згоди, саме тому воно є найбільш розробленим порівняно з іншими питаннями соціальної політики. Проте чинні директиви регулюють переважно індивідуальні трудові відносини.

Оскільки обсяг статті не дозволяє детально розглянути всі окреслені питання, детально зупинимось лише на деяких із них.

Грунтуючись на міжнародному та європейському досвіді реформування законодавства з питань зайнятості та поточних тенденцій розвитку трудового законодавства, виокремлюють такі пріоритети реформ, що забезпечують захист інтересів працюючих і одночасно роблять ринок праці більш гнучким: урізноманітнення можливостей при укладанні трудових договорів шляхом спрощення застосування тимчасових форм зайнятості, збільшення тривалості та розширення сфери застосування строкових трудових договорів, забезпечення гнучкості робочого часу.

Підставою виникнення трудових відносин за законодавством України (ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України)) є трудовий договір, контракт. Окремої норми, присвяченої конкретизації умов трудового договору у КЗпП України немає, однак у Проекті Трудового кодексу України цьому питанню присвячена ст. 40. До обов'язкових умов трудового договору законопроект відносить: 1) місце роботи; 2) час початку дії трудового договору; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку; 6) охорона праці.

До додаткових належать всі інші умови трудового договору, зокрема ті, що стосуються умов праці, випробування, застережень щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ.

З огляду на це, проаналізуємо норми Директиви № 91/533/ЄЕС, яка закріплює обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору [3]. Так, відповідно до ст. 2 вказаної Директиви умовами трудового договору є: конкретизація сторін (тобто сторони договору); місце роботи; посада, ступінь, характер, або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи; дата початку трудового договору чи трудових відносин; строк трудового договору, якщо трудовий договір укладається на певний строк; тривалість оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику; визначення строку повідомлення сторін, якого мають дотримуватися роботодавець та працівник у разі розірвання або припинення трудового договору, або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, конкретизація способу визначення таких строків повідомлення; оплата праці; тривалість робочого дня і тижня працівника.

Крім того, у випадку, якщо необхідно, працівник має бути проінформований про: колективні угоди, що визначають умови праці працівника; колективні угоди, що укладені за межами підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами; назва компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені.

Таким чином, з огляду на те, що зміст (умови) трудового договору в трудовому законодавстві України не визначений, дослідження та аналіз Директиви № 91/533/ЄЕС у контексті реформування трудового законодавства України та прийняття Трудового кодексу України є доцільним і актуальним.

Правове регулювання укладення строкових трудових договорів на рівні ЄС регулюється Директивою 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. [4] щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений *ETUC*, *UNICE* та *CEEP* (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю).

Перелік підстав для укладення строкових трудових договорів у багатьох країнах є подібним до українського законодавства і стосується випадків укладення таких договорів на період сезонних робіт, з окремими категоріями працівників, для заміщення тимчасово відсутнього працівника, який перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами.

Для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, передбачені такі гарантії: однакова оплата й умови праці, однакові гарантії та компенсації з постійними працівниками, право на інформацію про існуючі вакансії на умовах постійної зайнятості в компанії, захист від скорочення і звільнення. У багатьох країнах існує додаткове зобов'язання роботодавця перед працівником — компенсувати працівнику, звільненому достроково, всі суми, на які він має право у випадку продовження такого договору (нерозривання).

Кількість працівників, які працюють за строковим трудовим договором у країнах ЄС, є неоднорідною. Зокрема, для Німеччини характерним є збільшення кількості строкових договорів. За статистикою 40 % працівників, які виконують роботу на умовах строкового трудового договору, становлять особи віком 15–20 років та 25 % — у віці від 20 до 25 років. Крім того, більшість працівників, незалежно від віку, які працюють за строковим трудовим договором, не перебувають у шлюбі. 47 % всіх працівників, зайнятих із обмеженням строку, працюють у сфері підбору персоналу, оренди, консалтингу, охорони і прибирання приміщень (клінінг). Понад третина таких договорів укладається з іноземними громадянами.

У контексті євроінтеграції важливим є досвід німецьких судів щодо спорів, які виникають із строкових трудових договорів. Наприклад, справа 116/04 від 15 лютого 2005 р., яку було розглянуто у Федеральному трудовому суді. Позивач працював у посольстві США в Німеччині на посаді інженера з 1979 р. Згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку посольства дозволялося приймати на роботу громадян ФРН, при цьому трудові відносини з такими працівниками регулювалися нормами німецького права. У 1994 р. із працівником було розірвано безстроковий трудовий договір й укладено строковий трудовий договір. У зв'язку з переведенням посольства із Бонну в Берлін у 1995 р. посольством було розроблено план спеціальних виплат іноземцям. Цей план охоплював лише працівників, що працювали за безстроковим трудовим договором. Виплати розраховувалися таким чином: половина місячного заробітку за кожен повний відпрацьований рік. Для позивача цей період виплат становив 16 років. У січні 1999 р. посольство США в односторонньому порядку вирішило припинити здійснення виплат. Позивач звернувся до суду з вимогою щодо уточнення строку виплати, наголошуючи на дискримінації працівників, які працюють за строковим трудовим договором, та вимагаючи виплатити йому відсотки за увесь період невикплати. Суд підтримав позов, зобов'язавши посольство продовжити виплати. У 2005 р. на клопотання посольства було проведено перевірку рішення суду вищою інстанцією. Рішенням було відмовлено у перегляді у зв'язку з закінченням строку давності.

Аналізуючи строковий трудовий договір за законодавством України, можна виокремити такі його риси: визначення строку є істотною умовою вказаного виду трудового договору; обмеження сфери застосування строкового трудового договору (наприклад, сезонна робота); припинення договору здійснюється за ст. 36 КЗпП України — закінчення строку, за винятком випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення; можливість трансформації строкового трудового договору у безстроковий трудовий договір; встановлення правових гарантій для працівників, які виконують роботу за строковим трудовим договором.

Крім врегулювання видів та умов трудового договору, важливим питанням, яке залишається в Україні за межами правового регулювання, є дистанційна праця.

Використання і поширення інформаційних технологій у сучасному світі дедалі зростає. Як наслідок цих процесів, багато працівників працюють віддалено (дистанційно), за межами офісів і приміщень роботодавця, використовуючи у своїй роботі комп'ютерні мережі і телекомунікаційні пристрої. В існуючих європейських документах до працівників, що виконують роботу в такий спосіб, застосовується термін «дистанційні працівники», а сама робота як процес має назву дистанційна робота, яка позначається в оригінальних текстах як «*telework*», а тому українською і російською мовами часто перекладається як телеробота саме з огляду на застосування і використання працівниками телекомунікаційних технологій.

16 липня 2002 р. ЄС прийняв рамкову угоду, присвячену врегулюванню дистанційної роботи (*The Framework Agreement on Telework*) [5]. Стаття 2 цієї Угоди визначає дефініцію «дистанційної роботи» як одну з форм організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у контексті трудового договору/відносин, де робота, яка також може бути виконана у приміщеннях роботодавця, здійснюється за межами цих приміщень на регулярній основі.

Аналізуючи вказане визначення, слід виокремити істотні риси такої роботи: 1) відносини є тривалими в часі; 2) виконуються на підставі трудового договору; 3) виконуються за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; 4) із застосуванням інформаційних технологій.

Зважаючи на досвід правового регулювання в ЄС та досвід країн — членів ЄС можемо зазначити, що в Україні можливим є визначення правових дефініцій — «дистанційний працівник» і, відповідно, правової дефініції «дистанційна праця», конкретизація категорії працівників, які підпадають під категорію «дистанційна робота» і можуть виконувати роботу на постійній основі на умовах трудового договору та закріплення гарантій для вказаного кола осіб.

Законодавство України з питань правового регулювання тривалості робочого часу та часу відпочинку загалом відповідає міжнародним та європейським стандартам. Правовідносини, пов'язані з реалізацією права працівників на відпочинок, визначення тривалості робочого часу та щорічних відпусток, регулюються Директивою Ради № 2003/88/ЄЕС, яка, зокрема, визначає поняття «час відпочинку» та «робочий час». Аналіз законодавства України з окреслених питань свідчить, що положення Директиви загалом відображені в національному законодавстві. Так, відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ця норма відповідає ст. 6 Директиви № 2003/88/ЄЕС, адже встановлює, що норма тривалості робочого часу за тиждень не може перевищувати 48 годин, включаючи й надурочний час [6]. Відповідно до ст. 7 Директиви тривалість щорічної відпустки має становити не менше чотирьох тижнів, тобто 28 календарних днів. У цьому контексті можемо констатувати невідповідність норми Закону України «Про відпустки» (ст. 6), яка визначає мінімальну тривалість щорічної відпустки 24 календарні дні. Щодо видів робочого часу, передбачених КЗпП України та проектом Трудового кодексу України, то вони відповідають конвенціям Міжнародної організації праці та нормам ЄС.

На відміну від Директиви № 2003/88/ЄЕС, законодавство України не закріплює правові дефініції «робочий час», «нічний час», «нічний працівник», «позмінна робота», «позмінний працівник», «мобільний працівник» та ін. Тому одним із напрямів удосконалення трудового законодавства України з цього питання є визначення правових дефініцій відповідно до європейських правових норм.

Удосконалення правового регулювання потребують питання, пов'язані з ненормованим робочим днем, оскільки КЗпП України не регулює це питання. Визначення поняття «ненормований робочий день» та порядок застосування такого режиму роботи регулюється наказом Міністерства праці та соціальної політики України у Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці від 10 жовтня 1997 р. № 7. У проекті Трудового кодексу України необхідно виправити вказаний недолік та чітко сформулювати гарантії працівникам, які працюють у таких умовах [7, с. 124].

КЗпП України не визначає також поняття «гнучкий режим робочого часу» та не регулює порядок запровадження такого режиму робочого часу. Тому у проекті Трудового кодексу України ці норми необхідно закріпити з урахуванням наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу».

На сучасному етапі під час виконання Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС Міністерство праці та соціальної політики України розробило плани імплементації деяких актів законодавства ЄС, які були схвалені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р. [8]. У переліку актів законодавства ЄС, імплементація яких здійснюється згідно зі схваленими планами, значиться низка директив, які регулюються важливі моменти соціальної та трудової політики.

Дослідження та аналіз трудового законодавства ЄС сприятиме виробленню механізмів і шляхів удосконалення національного трудового законодавства. Тому важливо усвідомлювати, що ця

стадія повинна включати в себе набагато більшу кількість завдань, ніж механічне копіювання європейських норм у закони. Науці трудового права слід чітко окреслити межі імплементації європейських трудових норм у юридичну практику України з урахуванням національних особливостей і наявних соціально-економічних можливостей та розробити оптимальний процес гармонізації національного трудового законодавства до європейських трудових стандартів.

Список використаних джерел

1. *Дарморіс О. М.* Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Дарморіс. — О., 2010. — 20 с.
2. *Дарморіс О. М.* Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу / О. М. Дарморіс // Держава і право. — 2009. — Вип. 45. — С. 375–381.
3. *Директива* 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) // Офіційний вісник Європейських Співтовариств. — 1991. — L 288/32.
4. *Директива* 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/45891>.
5. *The Framework Agreement on Telework* [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002G0713\(01\):EN:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002G0713(01):EN:NOT).
6. *Директива* 2003.88 ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13/>.
7. *Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу* : моногр. / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гарашенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева ; відп. ред. Н. М. Хуторян. — К. : Юридична думка, 2008.
8. *Розпорядження* Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/34-2015-%D1%80>.

Гарашенко Л. П. Реформування трудового законодавства України в контексті євроінтеграції

У статті здійснено аналіз деяких актів Європейського Союзу у сфері правового регулювання трудових відносин. Зосереджено увагу на окремих інститутах трудового права ЄС та його окремих норм: правове регулювання трудової міграції, умови трудового договору, строковий трудовий договір, дистанційна праця, робочий час і час відпочинку. На підставі аналізу трудового законодавства України та актів ЄС сформульовано пропозиції та рекомендації щодо його удосконалення.

Ключові слова: трудове право ЄС, умови трудового договору, строковий трудовий договір, дистанційна праця, робочий час, час відпочинку, ненормований робочий день, гнучкий режим робочого часу.

Гарашенко Л. П. Реформирование трудового законодательства Украины в контексте евроинтеграции

В статье проанализированы некоторые акты Европейского Союза в сфере правового регулирования трудовых отношений. Обращается внимание на отдельные институты трудового права ЕС и его отдельные нормы: правовое регулирование трудовой миграции, условия трудового договора, срочный трудовой договор, дистанционный труд, рабочее время и время отдыха. На основании анализа трудового законодательства Украины и актов ЕС сформулированы предложения и рекомендации по его усовершенствованию.

Ключевые слова: трудовое право ЕС, условия трудового договора, срочный трудовой договор, дистанционная работа, рабочее время, время отдыха, ненормированный рабочий день, гибкий режим рабочего времени.

Garashchenko L. Reformation of Ukrainian labor law in the context of eurointegration

The article analyzes some of the Acts of the European Union in the field of legal regulation of labor relations. Attention is paid to the individual institutions of the labor law of the EU and its individual norms: legal regulation of labor migration, conditions of employment agreement, fixed-term contract, telework, work time and rest period. Based on the analysis of labor legislation of Ukraine and the EU Acts, proposals and recommendations for its improvement are formulated.

Key words: EU labor law, conditions of employment agreement, fixed-term contract, telework, working time, rest periods, long working hours, flexible working hours.