

Цесарський Ф. А.

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

ДО ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УКРАЇНІ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ПРАКТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Проголошення Україною зовнішньополітичного курсу на інтеграцію до Європейського Союзу передбачає всебічне входження до європейського політичного, економічного, зокрема і правового простору. З огляду на це необхідно довести важливість своєчасного проведення адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС [2].

Цей процес має об'єктивні підстави, оскільки «входження України до Ради Європи, приєднання до багатьох міжнародних актів з прав людини дозволяє говорити про наше суспільство як цивілізований осередок людської спільноти. Разом з тим це покладає на державу обов'язки по приведенню національного законодавства у відповідність з міжнародними стандартами з прав людини. І тут потребується не «механічне» перенесення міжнародних норм до національного законодавства, а виважена, копітка робота по створенню власного законодавства на основі міжнародних стандартів» [1, с. 59].

Таким чином, коли країна має намір приєднатися до ЄС, вона повинна адаптувати все своє законодавство, привести його у відповідність до існуючих прав ЄС.

Разом із тим аналіз вітчизняного трудового законодавства в частині регулювання індивідуальних трудових відносин не повною мірою відповідає вимогам ЄС, зокрема:

1. Питання заробітної плати на рівні ЄС регулюються за правилом рівної цінності (формула рівної заробітної плати для представників жіночої та чоловічої статі за рівну працю та за роботу однакової цінності), а також охорона права працівника на заробітну плату у випадку платоспроможності роботодавця [3, с. 22].

Положення Директиви № 2002/74/ЄЕС враховані в законодавстві України, крім таких: 1) положення щодо обов'язку держав-членів створювати гарантуючі установи (забезпечення гарантійними фондами), які відповідальні за виплату заробітної плати працівникам у випадку, якщо роботодавець виявиться неплатоспроможним. Зазначене положення міститься в Преамбулі Директиви Ради № 2002/74/ЄЕС. Такі установи повинні мати кошти, що не

залежать від коштів роботодавця. А роботодавці повинні в свою чергу брати участь у фінансуванні гарантуючих установ; 2) положення ст. 4 Директиви Ради № 2002/74/ЄЕС щодо встановлення межі відповідальності гарантійних фондів, а також визначення тривалості періоду, протягом якого гарантійні фонди приймають вихідні вимоги до оплати, але при цьому обумовлюється мінімальна межа тривалості зазначеного періоду;

2. Питання інформування працівників про умови трудового договору та змісту трудових відносин регулюються положеннями Директиви № 91/533/ЄЕС [3, с. 24].

До положень Директиви № 91/533/ЄЕС, які частково враховані в національному законодавстві України, слід віднести п.2. ст.ст. 2, 3 Директиви № 91/533/ЄЕС про інформування працівника, якого приймають на роботу, щодо визначених у Директиві питань у частині обов'язковості письмової форми інформування працівника.

3. Питання стандарту робочого часу, щорічних відпусток та роботи в нічний час регулюються положеннями Директиви Ради № 003/88/ЄЕС. Зазначена Директива містить визначення термінів «робочий час» та «час відпочинку» [3, с. 26].

Положення зазначеної Директиви загалом враховано нормами національного законодавства. Положення Директиви № 2003/88/ЄЕС, які не враховано в національному законодавстві України: 1) наведені у ст. 2 Директиви Ради № 2003/88/ЄЕС визначення, а саме: «робочий час», «період відпочинку», «нічний час», «нічний працівник», «позмінна робота», «позмінний працівник», «мобільний працівник», «офшорна робота», «належний відпочинок»; 2) положення ст. 9 Директиви Ради № 2003/88/ЄЕС щодо забезпечення права нічних працівників на безкоштовний медичний огляд; 3) положення ст. 3 Директиви Ради № 2003/88/ЄЕС щодо обов'язку роботодавця, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляти про це компетентним органам на їхню вимогу.

4. Питання заборони дискримінації на роботі під час працевлаштування регулюється положеннями Директиви № 2002/73/ЄЕС, Директиви № 2000/43/ЄЕС та Директиви № 2000/78/ЄЕС. Термін дискримінації викладено в зазначених Директивах і як вимога «однакового (рівного) ставлення», що є відсутністю будь-якої дискримінації [3, с. 28].

Положення зазначених Директив, які не враховані в національному законодавстві України: 1) визначення терміну «домагання», наведене у п. 2 ст. 2 Директиви № 2002/73/ЄЕС. Він трактується як небажана поведінку стосовно одного із критеріїв дискримінації, мета та наслідки якої полягають у посяганні на гідність особи та створення ворожої, принизливої, образливої

атмосфери або залякування особи. В Проекті Трудового кодексу України мова йде виключно про «сексуальне домагання», хоча цей термін має бути розширений за рахунок застосування терміну «дискримінаційна поведінка».

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 непрямої дискримінації.

5. Питання обмеження звільнення працівників регулюється нормами Директиви Ради № 2001/23/ЄЕС та Директиви Ради № 98/59/ЄЕС [3, с. 31].

Положення Директиви Ради № 98/59/ЄЕС, які не враховано в законодавстві України: 1) визначення терміну «масове звільнення», наведеного в ст. 1 Директиви Ради № 98/59/ЄЕС; 2) встановлення мінімального 30-денного терміну щодо повідомлення компетентному органу про заплановане колективне звільнення (ст. 4 Директиви Ради № 98/59/ЄЕС).

Отже, підводячи підсумок вищевикладеному, потрібно відзначити, що чинне трудове законодавство України не повністю відповідає європейським трудовим стандартам. Відповідно Першочерговим кроком у процесі реформування трудового законодавства є прийняття Трудового кодексу України, норми якого повинні відповідати ратифікованим Україною міжнародно-правовим актам.

Література

1. Жернаков В. В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин / В. В. Жернаков // Право України. – 2001. – № 4. – С. 59 – 61.
2. Іншин М. І. Адаптація трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу як один з пріоритетних напрямків правової реформи в Україні / М. І. Іншин // Журнал «Публічне право». – 2011. – №4. – С. 160-165.
3. Кашкин С. Ю. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы / С. Ю. Кашкин, П. А. Калиниченко. – М.: «Права человека», 2005. – 98 с.

Цесарський, Ф.А. До питання адаптації Інституту трудового договору в Україні до європейської практики регулювання трудових відносин [Текст] / Ф. А. Цесарський // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 265-268.