УДК 349.35
DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/65

ОСОБЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

FEATURES OF THE OPTIMIZATION OF LABOR RELATIONS IN THE LIGHT OF EUROPEAN INTEGRATION

Заболотна Н.Я., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»

У статті проаналізовано основні положення Директиви № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі, яка визначає основні напрями правового регулювання праці (функції трудового права) у будь-якій сучасній демократичній європейській, соціальній і правовій державі. Підкреслено, що Директива містить цілу низку фундаментальних положень, які, виступають орієнтирами для формування нового та вдосконалення чинного трудового законодавства України, зокрема, передбачає встановлення на рівні ЄС мінімальних вимог щодо інформування про основні аспекти трудових відносин і щодо умов праці, які поширюються на всіх працівників, щоб гарантувати всім працівникам у Союзі належний рівень прозорості та передбачуваності щодо умов їхньої праці, підтримуючи при цьому розумну гнучкість нетипової зайнятості і в такий спосіб зберігаючи її переваги для працівників і роботодавців. Розглянуто основні новели трудового законодавства, введені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким імплементовано, зокрема, положення Директиви № 2019/1152. Наголошено, що Закон дещо розширив і деталізував перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Проаналізовані внесені Законом зміни до п.п. 8-1, 8-2 та 8-3 ст. 36 КЗпП «Підстави припинення трудового договору». Закон передбачає також: особливий порядок вивільнення працівників; зміни стосовно відпусток; не зарахування військової служби до стажу роботи; визначення поняття сумісництва; виплати в разі затримки розрахунку при звільненні та деякі інші. Наголошено, що у аналітичному звіті про відповідність законодавства України acquis communautaire Європейська Комісія оцінює рівень підготовки України до вступу в ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості як початковий.

Ключові слова: трудове право, трудові права людини, процес інтеграції, імплементація, гармонізація, адаптація, оптимізація, директива.

The article analyzes the main provisions of Directive No. 2019/1152 of the European Parliament and the Council of June 20, 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, which defines the main directions of legal regulation of labor (functions of labor law) in any modern democratic European, social and the rule of law. It is emphasized that the Directive contains a number of fundamental provisions that act as guidelines for the formation of new and improvement of the current labor legislation of Ukraine, in particular, it provides for the establishment at the EU level of minimum requirements for informing about the main aspects of labor relations and about working conditions that apply to all employees, to guarantee all workers in the Union an appropriate level of transparency and predictability regarding their working conditions, while maintaining reasonable flexibility in non-standard employment and thus preserving its benefits for workers and employers. The main novelties of labor legislation, introduced by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations", which implemented, in particular, the provisions of Directive No. 2019/1152, were considered. It was emphasized that the Law somewhat expanded and detailed the list of information with which the employer is obliged to acquaint the employee before starting work. The analyzed changes introduced by the Law to paragraph 8-1, 8-2 and 8-3 Art. 36 of the Labor Code "Grounds for termination of an employment contract". The law also provides for: a special procedure for the release of employees; changes regarding holidays; not including military service in length of service; definition of the concept of coexistence; payments in case of delay in settlement upon dismissal and some others. It is emphasized that in the analytical report on the compliance of Ukrainian legislation with the acquis communautaire, the European Commission assesses the level of Ukraine's preparation for joining the EU in the field of social policy and employment as initial.

Key words: labor law, human labor rights, integration process, implementation, harmonization, adaptation, optimization, directive.

Постановка проблеми. Складовою частиною процесу інтеграції України до Європейського Союзу є приведення законодавства України у відповідність до законодавства ЄС. Для вступу в ЄС країнам-кандидаткам необхідно привести своє законодавство у відповідність із правом ЄС, сукупність якого називають acquis communautaire. Обов'язковий мінімум законодавства ЄС для всіх держав-членів, який необхідно імплементувати у процесі вступу, складається з шести кластерів, поділених на 35 розділів. Один із них, розділ 19, регулює соціальну політику та зайнятість [9].

У 2022р. розпочався новий етап у відносинах Києва і Брюсселя – Україна отримала статус кандидата на вступ до ЄС, який матеріалізував перспективи приєднання до євроспільноти, сприяв подальшим реформам, став стимулом для влади і громадян країни, позитивним сигналом для європейських і світових інвесторів [11, с. 2]. Однак шлях до набуття статусу країни-члена ЄС є складним і тернистим насамперед через необхідність приведення правової системи держави у відповідність до тих вимог, виконання яких є необхідною умовою для набуття членства. Україна має виконати клопітку роботу в цьому напрямі, і дослідження зазначених питань нині є актуальним як ніколи раніше [3, с. 15].

Європейський вектор розвитку нашої держави зобов'язує вітчизняного законодавця враховувати позитивний досвід гарантування високого рівня захисту трудових прав працівників в умовах глобалізації ринку праці. Тому реформування законодавства про працю в Україні має відбуватися з урахуванням фундаментальних перетворень, зумовлених викликами XXI століття з метою гарантування повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості [8, с. 1].

Угода про Асоціацію між Європейським Союзом і Україною (Додаток XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей») передбачає поступове наближення національного законодавства України до актів трудового законодавства ЄС у встановлені строки [10].

Гармонізація національного трудового права до міжнародного, як одна з форм інтеграції трудового права України, виступає ключовою сферою інтересів українського суспільства загалом і суб'єктів трудових відносин, зокрема [12, с. 381].

Метою статті є розгляд змін трудового законодавства Україні у світлі євроінтеграційного процесу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій гармонізації трудового законодавства з європейським розглядалися

в роботах таких учених: В. М. Андріїва, Н. Б. Болотіної, С. Я. Вавженчука, В. С. Венедіктова, М. В. Л. Костюка, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. М. Прилипка, О. М. Рим, Н. М. Хуторян, С. М. Черноус, Ю. В. Чижмарь, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та інших вчених.

Виклад основного матеріалу. Як зазначає Ю. Чижмарь, трудові правовідносини відіграють важливу роль у системі правовідносин кожної держави, особливо у правовому, соціальному й економічному аспектах. А від якісного правового регулювання відповідних правовідносин залежить соціальна стабільність, економічний добробут держави й потенціал людських ресурсів. Забезпечення належного рівня трудових прав та інтересів працівників важливе не лише на національному рівні, а й на глобальному, оскільки це зменшує соціальну напругу в світі, а також є запорукою збереження миру. З урахуванням цих обставин трудові правовідносини регулюються нормами як національного, так і міжнародного трудового права [12, с. 4].

Сучасне міжнародне трудове право відтворюється в якості діючого та динамічного нормативно регулятивного еталону у сфері трудових відносин. Його універсально-взірцеві імперативні та диспозитивні положення формують змістове наповнення матеріальних норм чинного національного трудового права [2, с. 57].

Важливу роль у забезпеченні трудових прав та інтересів працівників відіграє трудове право ЄС. В Угоді про асоціацію між Україною та ЄС Україна зобов'язалась наблизити своє законодавство до значної кількості директив ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та забезпечення рівних можливостей.

Базовою директивою Європейського Союзу ідеологічного характеру, яка визначає основні напрями правового регулювання праці (функції трудового права) у будь-якій сучасній демократичній європейській, соціальній і правовій державі, є Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі (далі – Директива (ЄС) 2019/1152) [1]. Вона містить цілу низку фундаментальних положень, які, як слушно зазначає В. Щербина, виступають орієнтирами для формування нового та вдосконалення чинного трудового законодавства. Нині в Україні відбувається корекція соціальної політики, корегуються її основні напрями, а як наслідок, вносяться зміни до трудового і соціального законодавства. Основний лейтмотив останніх змін у соціальній політиці в Україні – лібералізація трудового законодавства [13, с. 179].

Директива (ЄС) 2019/1152 передбачає встановлення на рівні ЄС мінімальних вимог щодо інформування про основні аспекти трудових відносин і щодо умов праці, які поширюються на всіх працівників, щоб гарантувати всім працівникам у Союзі належний рівень прозорості та передбачуваності щодо умов їхньої праці, підтримуючи при цьому розумну гнучкість нетипової зайнятості і в такий спосіб зберігаючи її переваги для працівників і роботодавців [1].

Відповідно до п.п. 23 і 24 цієї Директиви працівники повинні мати право бути інформовані у письмовій формі про їхні права і обов'язки, які випливають із трудових відносин, під час наймання на роботу. Отже, основна інформація повинна бути доведена до них у якомога стислий термін, але не пізніше ніж через один календарний тиждень із першого робочого дня. Решта інформації повинна бути доведена до них у місячний термін із першого робочого дня. У світлі зростання масштабів використання цифрових засобів комунікації інформація, що має надаватися згідно з цією Директивою в письмовій формі, може надаватися електронними засобами [1].

Директива також піднімає та регулює питання щодо: випробних термінів, які дозволяють сторонам трудових відносин перевіряти, чи відповідають працівники вимогам посад, на які їх найнято; мінімальний ступінь передбачуваності режиму роботи; забезпечення навчання працівників для виконання роботи; паралельної зайнятості; перехід на іншу форму зайнятості; права працівників на ефективний правовий захист від несприятливого ставлення або несприятливих наслідків, від звільнення та тягар доведення [1].

Директива встановлює мінімальні вимоги, не торкаючись прерогативи держав-членів запроваджувати та зберігати більш сприятливі положення.

Норми Директиви (ЄС) 2019/1152 імплементовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», який набув чинності у липні 2022 року [7] (далі – Закон). Законом передбачається внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про відпустки» та деяких інших.

Закон дещо розширив і деталізував перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Так, відповідно до ст. 1 Закону до початку роботи роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника про: місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; права та обов'язки, умови праці; правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці [7].

Інформування відбувається в узгоджений із працівником спосіб. Лише про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах інформування повинно відбуватися під підпис [4].

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їхній кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору. В день звільнення (в день виплати всіх належних сум при звільненні) український роботодавець зобов'язаний відтепер видати працівникові не лише копію наказу (розпорядження) про звільнення, а й письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні [4].

Законом внесено зміни до п.п. 8-1, 8-2 та 8-3 ст. 36 КЗпП «Підстави припинення трудового договору». Зокрема, введено додаткові підстави для припинення трудового договору, а саме: 8-1) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; 8-2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; 8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль [7].

Для припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8-1 ч. першої ст. 36, працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у п. 8-1. Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви [6].

Закон передбачає також: особливий порядок вивільнення працівників, які звільняються з підстави неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною тру-

довим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва чи майна роботодавця внаслідок бойових дій в Україні; зміни стосовно відпусток, зокрема, щодо скасування можливості працівників, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи при переведенні; не зарахування військової служби до стажу роботи; строки виплати заробітної плати за час відпустки; визначення поняття сумісництва; виплати в разі затримки розрахунку при звільненні [4].

Передбачено удосконалення порядку призупинення дії трудового договору. Зокрема, деталізоване визначення призупинення дії трудового договору, як тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Працівники (або від їх імені профспілка) отримали право оскаржувати наказ роботодавця про призупинення дії трудового договору до Державної служби з питань праці. Держпраці, в свою чергу, може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису. Роботодавець може оскаржити припис Держпраці в судовому порядку протягом 10 календарних днів [5].

У лютому 2023 року Європейська Комісія випустила перший аналітичний звіт про відповідність законодавства України acquis communautaire – сукупності актів права ЄС. Європейська Комісія оцінює рівень підготовки України до вступу в ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості як початковий. Це один бал із п'яти можливих, тобто прогрес у цьому розділі (разом із низкою інших) Європейська Комісія оцінює як найнижчий [9].

Висновки. Отже, з висновків Європейської Комісії щодо заявки України на членство в ЄС стає зрозуміло, що Україні потрібно працювати над забезпеченням права людей на гідну працю та соціальний захист. Зокрема, боротися з дискримінацією, соціальною ексклюзією, а також убезпечити життя та здоров'я працівників на робочому місці згідно зі стандартами ЄС. Важливо й те, що самих лише законів недостатньо – наприклад, Комісія звертає увагу на фрагментарність застосування принципів недискримінації на практиці. Крім процесу наближення до законодавства ЄС, потрібно забезпечити належне виконання нормативно-правових актів, які вже є в українському законодавстві [9].

Водночас під час впровадження європейських стандартів доречно зважати, що у разі внесення змін обов'язково слід враховувати особливості національної культури, національної свідомості, національної ментальності, особливості історичного розвитку України та інші фактори, які впливають на стан країни загалом та зумовлюють наявність різних взаємозв'язків між її структурними елементами. Також у процесі адаптації чинних нормативно-правових актів до мінливих суспільних потреб шляхом унесення до них змін і доповнень зміст нормативно-правового акта має бути приведено до стану максимальної відповідності сучасним соціальним потребам [3, с. 18].

ЛІТЕРАТУРА

1. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: wcms_748901.pdf (ilo.org)
2. Клемпарський М., Назимко О. Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 57–62
3. Корунчак Л. А. Євроінтеграція: питання адаптації законодавства України до правової системи Європейського Союзу. *Південноукраїнський правничий часопис*. Одеський державний університет внутрішніх справ. 2022. 14–19
4. Оптимізація трудових відносин в Україні. URL: Оптимізація трудових відносин в Україні | DLF attorneys-at-law
5. Оптимізація трудових відносин в умовах воєнного стану: новели закону № 2352-IX URL: Оптимізація трудових відносин в умовах воєнного стану: новели закону №2352-IX – Трудові ініціативи (trudovi.org.ua)
6. Оптимізація трудових відносин: що передбачає КЗпП? URL: Оптимізація трудових відносин: що передбачає КЗпП? | Блог бухгалтера від M.E.Doc (medoc.ua)
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX URL: Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин | LIGA:ZAKON (ligazakon.net)
8. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України: автореф. дис. … д-ра юрид. наук. 12.00.05. Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2021. 39 с.
9. Соціальна політика і зайнятість: наскільки Україна готова до вступу в ЄС. URL: Соціальна політика і зайнятість: наскільки Україна готова до вступу в ЄС | Cedos
10. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: від 27.06.2014 . База даних (БД) «*Законодавство України*» / Верховна Рада (ВР) України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
11. Україна на шляху до ЄС: реалії і перспективи. URL: NSD187-188_2022_ukr_full.pdf (razumkov.org.ua)
12. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: дис. д-ра юрид.наук. 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. Київ, 2015. 471 с.
13. Щербина В. І. Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі та Україні. Публічне право. 2021. № 1 (41). С. 177–198.