

# ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



**Віктор Шербина,**  
доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
ORCID: 0000-0002-5694-5121

<https://doi.org/10.32782/2306-9082/2021-41-18>

УДК 349.2

## ***Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі та Україні***

**Вступ.** Відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [1], Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди. Що реально дають ці положення Угоди громадянам України з практичної точки зору?

Частина 1 ст. 8 Конституції України [4] передбачає, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. У абз. 2 і 3 п. 4.1. мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004 (справа про призначення судом більш м'якого покарання) [7] зазначається таке: «Відповідно до частини першої статті 8 Конституції України в Україні

визнається і діє принцип верховенства права. Верховенство права – це панування права у суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України.

Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом,

який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню».

Забезпечення дієвості принципу верховенства права у суспільних відносинах залежить насамперед від готовності державних інститутів самим слідувати цій ідеї. Принцип верховенства права реалізується у трудовому праві за такими основними напрямками, як: забезпечення відповідності законів та інших нормативно-правових актів про працю Конституції України; гарантованість захисту конституційних прав і свобод людини у сфері праці на підставі норм Конституції України; пріоритетність міжнародно-правових норм про працю перед нормами національного законодавства.

Важливою складовою частиною принципу верховенства права є визнання Україною пріоритетності міжнародно-правових актів про працю перед національним законодавством. Правовим підґрунтям для цього слугують положення таких нормативних актів:

1. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про правонаступництво України» [5] закони Української РСР та інші акти, ухвалені Верховною Радою Української РСР, діють на території України, оскільки вони не суперечать законам України, ухваленим після проголошення незалежності України. А згідно зі ст. 6 цього Закону, Україна підтверджує свої зобов'язання за міжнародними договорами, укладеними Українською РСР до проголошення незалежності України.

2. За ч. 1 ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

3. Статтею 8<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України 1971 р. [6] (далі – Кодекс), в якій говориться про співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України, передбачено правило, відповідно до якого, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Міжнародні норми є нижньою межею цивілізованості права держави, а власні більш високі стандарти – бажаний результат міжнародно-правового регулювання. Однак відповідно до принципу верховенства права підлягають застосуванню норми міжнародного чи національного права, які містять більш високий рівень прав та юридичних гарантій людини. «Ні один національний суд не буде підданий критиці за більш широку інтерпретацію положень Конвенції (мається на увазі Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. – прим. автор.), якщо вона виявиться більш сприятливою для індивіда, ніж трактування цього положення Європейським Судом) [9, с. 203]. Тому будь-яка держава за наявності можливостей і ресурсів може розширювати обсяг права, передбаченого міжнародно-правовим актом [8, с. 120].

Отже, принцип верховенства права через конкретні міжнародні та національні правові акти виступає мірилом справедливості у ставленні до працюючої людини, а також якості трудового законодавства України.

**Літературний огляд.** Теоретична основа дослідження – наукові й навчальні праці радянських,

українських, білоруських і російських учених, як-от: Л.С. Таль, М.В. Баглай, І.С. Войтинський, Л.Я. Гінцбург, В.М. Догадов, Б.Н. Жарков, С.А. Іванов, І.Я. Кисельов, А.Є. Пашерстник, В.У.Єсенін та ін. Середсучасних дослідників міжнародного та порівняльного трудового права необхідно відзначити праці В.М. Андрієва, Н.Т. Вишневської, А.С. Довгерта, В.І. Кривого, Н.Л. Лютова, К.Х. Рекоша, А.А. Сіліна, К.Л. Томашевського, Г.Г. Шютте та ін. Значний вплив на формування критичного порівняльно-правового методу трудового права, який використовує автор, справили роботи зарубіжних авторів: Г. Вольмані, В. Каскеля, Г. Кельзена, В. Дойблера (Німеччина), П. Луї, Ф. Коллена, Р. Докуа, П.Г. Гутєра (Франція), П. ван Хейдена (Нідерланди) та інших учених.

**Дослідницька методологія.** Базовою директивою Європейського Союзу ідеологічного характеру є Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі [2] (далі – Директива). Вона містить цілу низку фундаментальних положень, які 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. Результатом цих «нових підходів» став проект Закону України «Про працю» з реєстраційним № 2708 [3] (далі – Проект). Учені й профспілки досить критично сприйняли цей законопроект [47], а тому представлене порівняльно-правове дослідження стане частиною його об'єктивного аналізу, гарантуватиме публічне обговорення й критичне осмислення його положень

на відповідність міжнародно-правовим актам, які або ратифіковані Україною, або є частиною права Європейського Союзу.

**Дослідницькі результати.** Метою цієї статті є виявлення відповідності новацій у трудовому законодавстві України основним правовим актам, які передбачають прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі, з'ясування проблем і недоліків результатів нормотворчої роботи державних органів України у цьому напрямі.

**Обговорення дослідницьких результатів.** Вказана вище Директива є політико-правовим або радше ідеологічним документом, який визначає основні напрями правового регулювання праці (функції трудового права) у будь-якій сучасній демократичній європейській, соціальній і правовій державі. Функції трудового права – це діяльність трудового права з ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здібності людини до праці шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права [42, с. 56]. І.Я. Кисельов у книзі «Новий облік трудового права країн Заходу (прорив у постіндустріальне суспільство)» окреслив основні перспективи розвитку трудового права наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. [40]. Зокрема, в політиці правового регулювання у сфері найманої праці багатьох країн світу пріоритетними стають не гарантії збереження робочого місця (англ. job security; букв. – стабільність місця роботи), а гарантії, спрямовані на мінімізацію несприятливих для працівників наслідків, пов'язаних із втратою ними місця роботи (англ. employment security; букв. – стабільність зайнятості) [41, с. 169].

Преамбула зазначеної Директиви вказує на цілу низку таких напрямів, однак деякі з них мають фундаментальне ціннісне значення для правового регулювання праці.

Їх можна визначити як ідеологію чи то філософію трудового права Європейського Союзу:

1. Незалежно від типу і тривалості трудових відносин працівники мають право на справедливе і рівне ставлення стосовно умов праці, доступу до соціального захисту і навчання, необхідно заохочувати перехід до відкритих форм зайнятості.

2. Відповідно до законодавства і колективних угод роботодавцям необхідно забезпечити належну гнучкість для швидкої адаптації до змін в економічному контексті.

3. Слід заохочувати новаторські форми роботи, що забезпечують якісні умови праці, заохочувати підприємництво і самозайнятість та стимулювати професійну мобільність.

4. Поширюються нові форми зайнятості, що сприяє інноваціям, створенню робочих місць і зростанню ринку праці, що, своєю чергою, потребує належного реагування відповідних державних інститутів.

5. З огляду на те, що деякі нові форми зайнятості суттєво відрізняються від традиційних трудових відносин стосовно передбачуваності, створюючи невизначеність стосовно застосовуваних до працівника прав і соціального захисту, зростає потреба в тому, щоб працівники були повністю поінформовані про їх основні умови праці, і це повинно відбуватися своєчасно, в письмовій формі та з легким доступом до цього працівника.

6. Прецедентне право Суду Європейського Союзу встановлює критерії для визначення статусу працівника, а його положення беруться до уваги у процесі виконання Директиви стосовно домашніх працівників, працівників на вимогу, тимчасових працівників, працівників на основі ваучерів, працівників на платформі, стажерів та учнів [Див. 43, с. 506–507, 508–509].

7. Самозайняті особи не повинні підпадати під дію вимог, визначених

Директивою, оскільки вони не відповідають критеріям, які характеризують працівника.

8. Удавана самозайнятість – це правова ситуація, коли особа оголошує себе самозайнятою, виконуючи умови, характерні для трудових відносин, з метою уникнення певних юридичних чи податкових зобов'язань. Такі дії слід визнавати зловживанням статусом самозайнятих осіб, є формою неправди асоціюється із незадекларованою роботою. Такі особи повинні підпадати під дію положень цієї Директиви.

9. Визначення наявності трудових відносин повинне ґрунтуватися на фактах, що стосуються фактичного виконання роботи, а не на описі сторонами цих відносин.

Для належного правового регулювання праці важливо відмежовувати правовий статус «класичних» працівників, працівників, правовий статус яких частково визначається нормами не трудового права, справді самозайняті особи, правовий статус яких тільки частково визначається чи взагалі не визначається нормами трудового права.

Як зазначає О.Р. Радевич, найбільш детально критерії розмежування трудових і суміжних із ними цивільно-правових відносин розроблені у країнах англо-саксонської правової сім'ї, зокрема, у Великобританії та США. У Великобританії ще у 1880 рр. судовими органами для визначення трудово-правового зв'язку між сторонами використовувався критерій управління (контролю) (test of control). Його суть зводилась до того, що, якщо роботодавець міг визначати і контролювати способи досягнення працівником бажаного для нього результату (manner of working), наявні між сторонами відносини визнавалися трудовими. Із середини 1970-х рр. у судовій практиці США отримав закріплення ще

один критерій – критерій економічної сутності відносин (economic realities test). Він передбачає виявлення наявності чи відсутності економічної залежності працівника від передбачуваного роботодавця на основі дослідження низки факторів, зокрема, ступеня контролю роботодавця над працівником, участі працівника у прибутках та збитках, пов'язаних із діяльністю роботодавця та ін. [44, с. 518–519, 520–521].

Однак поширення набувають й інші теорії про трудові правовідносини та роль трудового права в регулюванні праці. Так, І.Я. Кисельов вважає, що трудове право повинне регулювати працю в широкому розумінні цього слова, а не тільки працю найманих осіб. Поняття «трудова діяльність» (іншими словами «трудова відносина») – прим. автор.) як об'єкт трудового права поступово має бути замінене більш широким поняттям «професійна діяльність», що включає всі види суспільно корисної діяльності [40, с. 14–21].

Деякі вчені не поділяють таку точку зору. Так, Г.В. Хникін вважає, що трудове право концептуально непридатне для регулювання діяльності професійних спортсменів [45, с. 21]. Ця позиція збігається з позицією Т.Ю. Коршунової, яка говорить про необхідність розробки і прийняття законодавства про фізичну культуру і спорт, в якому мають бути враховані особливості спорту як професійної комерційної діяльності [46, с. 321].

На жаль, у трудовому законодавстві України ні після прийняття Конституції, ні після підписання Угоди про асоціацію у проектах Трудового кодексу України та проєкті Закону України «Про працю» спостерігаються очевидні побоювання реалізувати у трудовому законодавстві конституційні положення щодо широкої сфери дії трудового права. Нині ж вони переросли у цілком свідому бездумну спробу лібералізації правового

регулювання трудових відносин. Внаслідок цього значна частина працюючих громадян України залишиться поза сферою дії норм, які мають значну соціальну і захисну спрямованість.

Принципово важливими є положення глави III Директиви, які визначають мінімальні вимоги, що стосуються виробничих умов.

Стаття 8 Директиви присвячена вимогам до випробування у разі прийняття на роботу та його тривалості. За ч. 1 ст. 8 Директиви строк випробування не повинен перевищувати 6 місяців. Відповідно до ч. 2 ст. 27 Проєкту строк випробування під час прийняття на роботу, якщо інше не встановлено законодавством, не може перевищувати трьох місяців. Більша тривалість випробування для окремих категорій працівників узгоджується з положеннями ч. 3 ст. 8 Директиви, хоча збільшення тривалості випробування має виправдовуватися характером роботи або інтересами працівника.

Однак якщо порівнювати норму Проєкту про строки випробування з ч. 1 ст. 27 Кодексу, то для працівників, які не є робітниками, строки випробування зменшуються, але для робітників – строк випробування збільшується на два місяці (ч. 2 ст. 27 Кодексу).

Варто зауважити, що ст. 27 Проєкту не містить важливих норм, які містить ч. 2 ст. 8 Директиви. У разі строків трудових відносин тривалість випробувального терміну має бути пропорційною тривалості трудового договору і характеру роботи. З огляду на поширеність в Україні строків трудових договорів, ця норма має бути запобіжником використання максимальних строків випробування.

Частина 4 ст. 27 Проєкту передбачає випадки, коли випробування не застосовується. Безумовно, їх кількість порівняно з ч. 3 ст. 26 Кодексу значно зменшилась. Однак ч. 2 ст. 8 Директиви містить ще одну важливу норму щодо випадків відновлення договору

на ті ж функції і завдання, коли трудові відносини не підлягають новому випробувальному терміну.

Абзац 2 ч. 2 ст. 27 Проекту передбачає, що до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини. Ця норма цілком корелюється з положеннями другого речення ч. 3 ст. 8 Директиви, які дозволяють державам-членам ЄС у своєму законодавстві встановлювати можливість продовження строку випробування у зв'язку з відсутністю працівника на роботі під час випробувального строку.

Суттєвим недоліком як Директиви, так і Проекту є відсутність норм, які б визначали загальні підходи щодо перевірки професійної придатності особи у разі прийняття на роботу. Видається, що їх зміст можна викласти у такій редакції:

«Стаття... Перевірка професійної придатності особи у разі укладення трудового договору

1. Роботодавець має право проводити співбесіди, опитування, випробування, тестові випробування, стажування, конкурси, знайомитися з документами, одержувати інформацію та використовувати інші, не заборонені законом засоби, які забезпечують йому можливість перевірити працівника на відповідність роботі, яка йому доручається.

2. Роботодавцеві забороняється застосовувати засоби перевірки професійної придатності особи, пов'язані з посяганням на життя і здоров'я людини, її честь і гідність, недоторканість і безпеку, втручанням у її особисте чи сімейне життя.

3. Медичні огляди працівників на предмет їх відповідності роботі за медичними критеріями здійснюються на підставах та в порядку, визначеному законодавством.

4. Роботодавець зобов'язаний дотримуватися порядку збирання, зберігання, використання та поширення

конфіденційної інформації про особу, визначеного законодавством про інформацію».

Відповідно до ч. 2 ст. 15 Проекту працівник має право укласти трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором. За своїм змістом ця норма подібна нормі, що міститься нині у ч. 2 ст. 21 Кодексу, але з розширенням обмеження іншої роботи в колективних договорах.

І Проект, і Кодекс містять обмеження щодо іншої роботи, які можуть встановлюватися угодою сторін (трудова угода). Проте ці акти не містять законодавчо визначених умов встановлення таких обмежень. Відповідно до ч. 2 ст. 9 Директиви держави-члени можуть встановлювати умови щодо використання роботодавцями обмежень несумісності робіт, які виконує працівник у різних роботодавців, на основі об'єктивних підстав, таких як здоров'я і безпека, захист конфіденційності бізнесу, чесність державної служби чи запобігання конфлікту інтересів. Видається, що конструкція обмежень, встановлених договором на основі визначених законом критеріїв, більше відповідає критеріям об'єктивності вимог.

Уперше в національній законодавчій практиці серед видів трудового договору п. 5 ч. 1 ст. 17 Проекту передбачає трудовий договір з нефіксованим робочим часом.

І.Я. Кисельов значною проблемою правового регулювання праці в країнах з ринковою економікою бачить бажання підприємницьких структур посилити гнучкість, еластичність, лабільність трудових правовідносин, їх всебічну флексибілізацію. Йдеться, наприклад, про легалізацію «гнучких», «мобільних» режимів робочого часу тощо [10, с. 40, 64]. Нині все більшого поширення набувають такі трудові договори, відповідно до яких

працівник бере на себе зобов'язання виконувати роботу в майбутньому, а саме тоді, коли роботодавець вирішить залучити його для виконання цієї роботи. Такі договори передбачають роботу за викликом. Вони дуже поширені у сфері послуг, туризму, на повітряному транспорті [11, с. 102–103]. В Італії роботу за викликом іменують перерваний трудовий договір або договір, що переривається [12, с. 155].

Аналіз трудового законодавства зарубіжних країн дозволив ученим виокремити два види договорів про роботу за викликом. Першим видом договорів з працівниками за викликом є так звані «договори мінімум-максимум» (min-max contracts). У цьому разі встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець залучає працівника до роботи, яка є меншою ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум час. Другий вид отримав назву «договір «нуль годин» (zero-hours contract), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальність (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджується. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати. Своєю чергою договори «нуль годин» поділяються на два види: відповідно до першого виду працівник зобов'язаний виконувати роботу за викликом роботодавця, другий вид передбачає можливість працівника відмовитися від такої роботи [14, с. 171].

З огляду на досить специфічний набір прав і обов'язків сторін цього виду трудового договору, він потребує «окремого нормативно-правового закріплення із можливим визначенням поняття роботи за викликом, порядку оплати праці таких робітників, моменту укладення трудового договору за викликом, умов виклику працівника на роботу» [13, с. 337].

На наш погляд, в аналізованому Проекті законодавець зробив невдалу спробу врегулювати застосування цього виду трудового договору.

Частина 1 ст. 22 Проекту визначає трудовий договір з нефіксованим робочим часом як особливу форму трудового договору, відповідно до якого обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи, без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно.

По-перше, що таке в розумінні авторів Проекту особлива форма трудового договору? Стаття 205 Цивільного кодексу України [15] визначає форму правочину (в тому числі й договору як його виду) та способи волевиявлення. Відповідно до ч. 1 цієї статті правочин може вчинятися усно або в письмовій (електронній) формі. Сторони мають право вибирати форму правочину, якщо інше не встановлено законом. Про яку особливу форму йдеться у наведеному вище визначенні, незрозуміло. Як і всі інші, цей вид трудового договору укладається у письмовій формі, що впливає з положень ст. 15 Проекту.

По-друге, ч. 1 ст. 22 Проекту характеризує цей вид трудового договору через дві ознаки:

1) обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи. Тобто є робота – зобов'язаний працювати, а якщо робота відсутня – читай пункт другий;

2) робота без гарантій того, що така робота буде надаватися постійно.

Тобто про постійний характер роботи взагалі не йдеться, а працює працівник тоді, коли роботодавець дасть доступну роботу.

Але чому тоді цей договір названо трудовим договором з нефіксованим робочим часом, а не трудовим договором за викликом? Працівник зобов'язаний працювати виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи. Не дав роботодавець доступної роботи – не працюєш, чекаєш поки дасть. Підтвердження цьому є положення ч. 4 ст. 22 Проекту, відповідно до якої роботодавець самостійно визначає обсяг необхідної для виконання роботи та в розумний строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Однак це суперечить положенням п. «М» ст. 4 Директиви, відповідно до якої роботодавець повинен проінформувати працівника про контрольні години і дні, протягом яких працівник буде зобов'язаний працювати. Тобто Директива гарантує, що працівник може планувати свою роботу в декількох роботодавців. Про це ж говориться й у ст. 10 Директиви. Директива встановлює мінімальні гарантії планування працівником свого робочого часу і зобов'язує роботодавця рахуватися з інтересами працівника. За Проектом закріплюється повне нехтування роботодавцем інтересами працівника.

Видається, що український законодавець дещо спрощено розуміє природу таких трудових договорів і межі директивних повноважень роботодавця. Вимоги до цього виду трудових договорів, які передбачає Директива, такі. Пункт «М» ст. 4 Директиви вказує, що держави-члени повинні гарантувати, що роботодавці зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин. Якщо схема роботи повністю або в основному непередбачувана, роботодавець повинен проінформувати працівника про:

I) принцип, відповідно до якого графік роботи є перемінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за виконану роботу на додаток до цих гарантованих годин;

II) контрольні години і дні, протягом яких працівник буде зобов'язаний працювати;

III) мінімальний період повідомлення, на який працівник має право до початку робочого завдання, і де це можливо, крайній строк для звільнення, що передбачено в ч. 3 ст. 10 Директиви.

Стаття 10 Директиви встановлює вимоги щодо мінімальної передбачуваності роботи для трудових договорів з нефіксованим робочим часом. Держави-члени повинні забезпечити, що у тих випадках, коли режим роботи працівника повністю чи в основному непередбачуваний, від працівника роботодавець не може вимагати виконання роботи, якщо не виконані обидві такі умови:

а) робота виконується протягом заздалегідь встановлених контрольних годин і днів;

б) працівник повідомляється своїм роботодавцем про призначення роботи протягом розумного строку повідомлення, встановленого відповідно до національного законодавства, колективних угод чи практики.

Якщо одна чи обидві ці вимоги не виконуються, працівник має право відмовитися від виконання виробничого завдання без негативних наслідків для нього (ч. 2 ст. 10 Директиви).

Частина 3 ст. 22 Проекту передбачає, що, крім обов'язкових умов трудового договору, встановлених цим Законом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом має містити також спосіб повідомлення працівника про наявність роботи та спосіб повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи. Однак розумний строк повідомлення, відповідно до ч. 4 цієї статті, визначається не трудовим договором, а роботодавцем. Хоча ч. 5 цієї



статті вказує на строк попередження, визначений трудовим договором. А це не одне й те ж.

На наш погляд, ч. 5 ст. 22 Проєкту не відповідає ст. 10 Директиви, оскільки в ній акцент зроблено лише на одній підставі відмови від роботи – порушення строків повідомлення, визначених трудовим договором. Проте у цій нормі проігнорована вимога щодо виконання роботи протягом заздалегідь встановлених контрольних годин і днів, бо вона обмежує свавілля роботодавця стосовно раптових викликів на роботу.

Ця проблема не виникла б, якби законодавець у визначенні поняття «трудоий договір з нефіксованим робочим часом» використав положення п. «М» ст. 4 Директиви стосовно визначення основних ознак роботи (у Директиві використано термін «принцип»), де графік роботи є перемінним. Згідно з вимогами п. 12 преамбули Директиви, працівники, які не мають гарантованого робочого часу, в тому числі й ті, хто не має робочого часу та деякі контракти на вимогу, перебувають в особливо вразливому стані. Тому положення цієї Директиви повинні застосовуватися до них незалежно від кількості годин, які вони фактично працюють. Це означає, що в Проєкті проігноровано ключову ознаку цього виду трудового договору.

Частина 6 ст. 22 Проєкту присвячена гарантіям оплати праці за цим видом трудового договору. Заробітна плата виплачується працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час. Однак не зрозуміло, якими критеріями керувалися розробники Проєкту, коли визначали мінімальну тривалість робочого часу працівника, що він виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця обсягом у 8 годин. У цій же частині

передбачено правило, відповідно до якого, якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 8 годин, йому має бути виплачена заробітна плата за восьмигодинний робочий час. Варто зауважити, що 8 годин робочого часу – це фактична тривалість одного робочого дня. Тобто гарантія зайнятості за цим видом договору обмежується приблизно 1/20 наявного робочого часу за місяць.

Слабкою втіхою вкрай низьких гарантій зайнятості й оплати праці працівників за цим видом трудового договору виступають положення ч. 7 ст. 22 Проєкту, відповідно до якої роботодавець не може забороняти або заважати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншим трудовим договором у іншого роботодавця.

Не містить ст. 22 Проєкту також гарантій на випадок анулювання роботодавцем робочого завдання. Відповідно до ч. 3 ст. 10 Директиви у тих випадках, коли держави-члени дозволяють роботодавцю анулювати робоче завдання без компенсації, вони здійснюють необхідні заходи відповідно до національного законодавства, колективних угод чи практики, щоб гарантувати те, що працівник має право на компенсацію, якщо роботодавець скасовує надане у встановлений строк завдання, попередньо узгоджене з працівником.

Крім того, ст. 11 Директиви передбачає додаткові заходи для контрактів на вимогу. В тих випадках, коли держави-члени допускають використання трудових договорів на вимогу чи аналогічних трудових договорів, вони повинні прийняти один чи декілька таких заходів для запобігання зловживанням:

а) обмеження на використання і строк дії таких трудових договорів чи аналогічних контрактів;

б) спростовувана презумпція існування трудового договору

з мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих протягом певного періоду;

с) інші еквівалентні заходи, які забезпечують ефективну профілактику зловживань.

За ч. 2 ст. 22 Проекту, кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 1/10 загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Зазначені обмеження застосовуються для роботодавців – юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців. У Проекті використано кількісний показник обмеження таких договорів, але чому саме 10% таких договорів можуть бути договорами за викликом – не зрозуміло. Хоча критерій їх використання – це особливості режиму робочого часу, на які вказує Директива.

Стаття 12 Директиви передбачає право працівника на перехід на іншу форму зайнятості. Відповідно до ч. 1 цієї статті держави-члени повинні забезпечити, щоб працівник, який пропрацював не менше шести місяців з одним і тим же роботодавцем, у якого завершився випробувальний строк, якщо такий був, може запросити форму зайнятості з більш передбачуваними і безпечними умовами праці, якщо такі є, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежити частоту запитів щодо зміни умов праці.

Проект Закону «Про працю» не містить подібної норми, хоча вона містить базові положення щодо умов праці працівника. Частина 4 ст. 19 Проекту передбачає тільки обов'язок роботодавця інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

Для розробки змісту цих важливих норм важливо з'ясувати, що розуміє Директива під «формами зайнятості з більш передбачуваними і безпечними умовами праці».

Згідно з ч. 4 ст. 43 Конституції України, кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці.

Стаття 88 Кодексу передбачає поняття «нормальні умови праці», якими вважаються: 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв; 2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання; 3) вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення; 4) своєчасне забезпечення технічною документацією; 5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.).

Частина ж 3 ст. 32 Кодексу вказує на «істотні умови праці», а саме: системи і розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інші. Істотними умовами праці в радянській судовій практиці [18] визнавалися: розмір і система оплати праці (відрядна, погодинна, оплата за підвищеними ставками і окладами, виплата премій); режим робочого часу (графік роботи, змінність); пільги і переваги (додаткова відпустка, пільгове пенсійне забезпечення тощо). З урахуванням конкретних фактичних обставин могли бути визнані істотними й інші умови. Судова практика України практично повторює попереднє тлумачення поняття «істотні умови праці» в абз. 3 п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада

1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [19].

Розділ IV Рекомендації Міжнародної організації праці № 146 щодо мінімального віку для приймання на роботу 1973 р. [20], який називається «Умови праці», розкриває це поняття стосовно неповнолітніх працівників. У ньому, зокрема, зазначається, що слід вживати заходів для забезпечення того, щоб був досягнутий і зберігався задовільний рівень умов, в яких працюють за наймом, або інакше діти і підлітки, що молодші за вісімнадцять років. Ці умови повинні суворо контролюватись. Особлива увага повинна приділятися:

а) наданню справедливої оплати праці та її захисту з урахуванням принципу рівної оплати за рівну працю;

б) суворому обмеженню тривалості робочого дня і робочого тижня і забороні понаднормової роботи з тим, щоб залишалось досить часу для освіти і підготовки (включаючи час для підготовки домашніх завдань), для відпочинку протягом дня і для розваг;

с) наданню без будь-яких винятків, окрім справді надзвичайних випадків, безперервного періоду нічного відпочинку тривалістю не менш дванадцяти годин, а також звичайних днів щотижневого відпочинку;

д) наданню щорічної оплачуваної відпустки мінімальної тривалості в чотири тижні, і у всякому разі не коротшої, ніж тривалість відпустки, яка надається дорослим;

е) захисту за допомогою системи соціального забезпечення, включаючи системи допомоги у зв'язку з нещасними випадками на виробництві, допомог з медичного обслуговування і у зв'язку з хворобою, якими б не були умови праці за наймом або іншої роботи;

ф) підтриманню задовільних норм у галузі техніки безпеки, гігієни праці і відповідного навчання та контролю.

Таким чином, безпечні умови праці – це умови праці, що відповідають нормам і стандартам із техніки

безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Поділяємо думку Н.А. Гук, що види зайнятості характеризують розподіл економічно активного населення за сферами і галузями народного господарства, професіями, спеціальностями тощо, тоді як форми зайнятості являють собою організаційно-правові способи та умови використання людської праці. Так, за стабільністю трудової діяльності виокремлюються такі форми зайнятості, як постійна і тимчасова, а за формами організації робочого часу – повна, неповна, видима, невидима та гнучка [16, с. 347–348].

Нині в Україні спостерігається стійка тенденція, за якої традиційний (звичайний або типовий) трудовий договір, тобто договір на невизначений строк і на повний робочий час, замінюється на строковий трудовий договір з неповним робочим часом або роботою вдома. Йдеться про використання нестандартних трудових договорів. Типовий трудовий договір зберігається тільки для привілейованої групи працівників (ядра персоналу), яка порівняно невелика. Значна частина працівників (до 20–30% у різних країнах) – це працівники з нетиповими трудовими договорами: тимчасові й «позикові» працівники, не повністю зайняті, надомники, іноземці. Їх приймають на роботу у випадках поліпшення економічної ситуації на підприємстві, а звільняють – у разі її погіршення [17, с. 107].

Одна із сучасних тенденцій встановлення режимів роботи працівників – різноманітність форм організації та використання робочого часу, які все частіше замінюють традиційні, жорсткі стандартні режими [21, с. 112]. Під нестандартними формами і режимами розуміються такі, які, на відміну від стандартних, передбачають постійну роботу на одному робочому місці протягом повного робочого дня (зазвичай 8-годинного), дають можливість і

трудящому, і підприємцю вибрати найбільш прийнятний у таких умовах варіант працевлаштування. Це можуть бути різні форми організації роботи: тимчасова, за викликом, сезонна, надомна, за сумісництвом тощо, а нестандартні режими робочого часу, як повного, так і неповного, допускають різноманітне поєднання робочих годин і часу відпочинку в одній особі або поділ робочого часу між двома особами [22, с. 4].

Отже, на наш погляд, Директива під «формами зайнятості з більш передбачуваними і безпечними умовами праці» розуміє постійну зайнятість з нормальною тривалістю щоденного і щотижневого робочого часу, гарантованим і прогнозованим часом відпочинку, а також роботу з умовами праці, що відповідають нормам і стандартам із техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони.

Крім того, положення ч. 2 ст. 12 Директиви передбачають, що держави-члени повинні забезпечити, щоб роботодавець надав мотивовану письмову відповідь протягом одного місяця з моменту запиту. Що стосується фізичних осіб-роботодавців, а також мікро-, малих чи середніх підприємств, то держави-члени можуть передбачити, щоб цей строк був продовжений, але не більше ніж на три місяці, і дозволити усну відповідь на наступний аналогічний запит тому ж працівникові, якщо підстави відповіді стосовно становища працівника залишаються незмінними.

Стаття 13 Директиви, яка має назву «Обов'язкове навчання», передбачає, що держави-члени повинні забезпечити, щоб у тих випадках, коли роботодавець зобов'язаний відповідно до законодавства Союзу чи національного законодавства чи колективних угод забезпечити навчання працівника виконання роботи, яку він виконує, таке навчання надається працівнику безкоштовно, вважається робочим часом і за можливості відбувається в робочий час.

Проект не містить норм, які б зобов'язували роботодавця надавати працівникові безкоштовне професійне навчання. Стаття 23 Проекту «Учнівський трудовий договір» не має нічого спільного з викладеними вище положеннями Директиви.

Виникає запитання: чому зазначені вище положення знаходяться у гл. III Директиви, які визначають мінімальні вимоги, що стосуються виробничих умов, іншими словами «умов праці»?

Відповідь досить проста: трудовий договір на Заході вже не уявляється без включення до його змісту освітнього елемента. Необхідність саме такої спрямованості сучасних норм трудового права цілком корелюється із завданнями України як соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві – безумовна складова частина змісту сучасних норм трудового права. Конвенція Міжнародної організації праці № 142 про розвиток людських ресурсів 1975 р. [23], яка ратифікована Українською РСР у 1979 р., зобов'язує Україну розробляти і вдосконалювати відкриті, гнучкі й такі, що доповнюють одна одну, системи загальної та професійно-технічної освіти, шкільної і професійної орієнтації та професійної підготовки, незалежно від того, здійснюється така діяльність у системі формальної освіти чи поза нею, розширювати, пристосовувати і гармонізувати свої системи професійної підготовки з тим, щоб вони відповідали потребам молодих людей і дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їхнього життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності та на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності.

Статті 201–204 Кодексу є правовою основою професійного навчання працівників в Україні. У розвиток цих положень трудового законодавства

прийнято низку важливих нормативно-правових актів, які регулюють питання професійної підготовки безпосередньо на виробництві. Так, розд. II Закону України «Про професійний розвиток працівників» [24] визначає правові основи професійного навчання працівників. Ці відносини також регулюють Положення про професійне навчання кадрів на виробництві [25] та Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві [26]. Відповідно до Положення про професійне навчання кадрів на виробництві професійне навчання кадрів на виробництві спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників підприємств різної форми власності та підпорядкування, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивної праці та ефективної зайнятості. Професійне навчання працівників підприємства носить безперервний характер і проводиться протягом їх трудової діяльності з метою поступового розширення та поглиблення їх знань, умінь та навичок відповідно до вимог виробництва.

Проєкт не відповідає ні міжнародним зобов'язанням України, ні чинному законодавству, яке містить положення про професійну підготовку на виробництві. Критерії правомірності змін до законодавства містяться у ч. 1 і 3 ст. 22 Конституції України. Права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними. У разі прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод. Проєкт, який нехтує положеннями про професійний розвиток працівників, звужує право громадянина, передбачене ч. 3 ст. 53 Конституції, відповідно до

якого держава забезпечує доступність і безоплатність різних форм навчання.

До мінімальних вимог, що стосуються виробничих умов, гл. III Директиви відносить і колективні договори. Відповідно до ст. 14 Директиви держави-члени можуть дозволити соціальним партнерам підтримувати, вести переговори, укладати і забезпечувати дотримання колективних угод відповідно до національного законодавства чи практики, які, дотримуючись при цьому загального захисту працівників, встановлюють механізми, що стосуються умов праці, які відрізняються від положень ст. 8–13 цієї Директиви.

За Проєктом пріоритетом правового регулювання трудових та інших відносин наділяються акти трудового законодавства (ст. 5) і трудовий договір (ст. 15). Колективно-договірне регулювання зазначених відносин практично не згадується, за деякими винятками. Наприклад, у п. 8 ч. 2 ст. 16 Проєкту зазначається, що обов'язковими умовами трудового договору, без яких трудовий договір не вважається укладеним, є інформація щодо ознайомлення з колективним договором (у разі його укладення).

Становлення інституту колективних договорів і угод у всіх країнах проходило складний шлях. Лише на кінець XIX – початок XX ст. колективний договір, як позитивне правове явище, завойовував симпатії навіть серед ортодоксів. Цей договір виводився з ідеї про свободу асоціації, яка тривалий час піддавалася нападкам, як джерело постійної загрози громадському порядку та соціальним устоям, проте яка зрештою перемогла практично у всіх країнах [27, с. 45]. Яскраво значення колективних угод у зазначений період показав Л.С. Таль: «У сфері промислового права цей ефект (від нормативних угод – прим. автор.) полягає в тому, що ними главі підприємства якби ставляться певні перепони у разі визначення ним умов праці на своєму

підприємстві. До останнього часу наука і практика рахувалися тільки з перепонами, які ставилися главі промислового підприємства державою, в особі законодавчої та адміністративної влади, у разі встановлення і підтримання належного порядку. Сучасне життя цим не задовольняється. Воно створило інші сили та інші форми, що врівноважують односторонньо-авторитарний лад підприємств». І далі: «З'ясування і визначення сутності колективної угоди можливе, якщо тільки виходити з того положення, що вона становить одне з джерел приватного правопорядку господарського підприємства та одну з форм, в яких здійснюються одночасно правове самовизначення останніх і участь професійних спілок у встановленні їх внутрішнього порядку» [28, с. 60–61, 63].

В Україні колективні договори як правова форма регулювання умов праці з'явилися в період революційних подій 1905–1907 рр. Так, перший договір було укладено на Харківському паровозобудівному заводі (1 лютого 1905 р.) [29, с. 496]. А 4 березня 1906 р. у Російській імперії були прийняті Тимчасові правила про товариства і спілки [30].

На думку більшості учених-трудо-виків, соціальне партнерство – це співробітництво представників працівників, роботодавців і держави в соціально-трудо-вій сфері [31, с. 239].

На міжнародному рівні відносини соціального партнерства регулюються цілою низкою важливих актів: Декларацією про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р., Конвенціями Міжнародної організації праці: № 150 про регулювання питань праці: роль, функції та організація 1978 р., № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію 1948 р., № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних трудових норм 1976 р., № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. та ін.

Зокрема, у п. 18 Рекомендації Міжнародної організації праці № 198 про трудові правовідносини 2006 р. [32] зазначається, що у рамках своєї національної політики держави-члени Організації повинні, крім іншого, сприяти підвищенню ролі колективних переговорів і соціального діалогу як засобів знаходження рішень питань, які стосуються сфери трудових правовідносин на національному рівні.

У міжнародно-правових актах та трудовому законодавстві провідних країн світу реалізується принцип двостороннього чи трестороннього співробітництва (біпартизму чи трипартизму) та багаторівневого співробітництва [31, с. 248]. Біпартизм чи трипартизм – не тільки ідеологічна концепція, але й закріплена у міжнародно-правових стандартах модель поведінки учасників колективно-трудо-вих відносин [17, с. 488].

Стаття 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р. [33] передбачає, що будь-який член, який ратифікує цю Конвенцію, може відповідно до національного законодавства чи національної практики передавати або доручати певну сферу діяльності адміністрації праці неурядовим організаціям, зокрема організаціям роботодавців і працівників, або, у разі потреби, представникам роботодавців і працівників. А ст. 3 Конвенції вказує, що будь-який член, який ратифікує цю Конвенцію, може розглядати певні види діяльності у сфері своєї національної політики в галузі праці як питання, які відповідно до національного законодавства чи національної практики регулюються шляхом проведення прямих переговорів між організаціями роботодавців і працівників.

Згідно зі ст. 5 Рекомендації Міжнародної організації праці № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями

підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р. [34], такі консультації і співробітництво має бути спрямовано, зокрема:

а) на спільне вивчення організаціями роботодавців і працівників питань, котрі становлять для них взаємний інтерес, з метою досягнення якомога більшою мірою погоджених рішень;

б) на забезпечення того, щоб компетентні державні органи влади відповідним чином запитували думку організацій роботодавців і працівників та зверталися до них за порадами і по допомогу в таких галузях, як:

i) підготовка й застосування законодавства, котре торкається їхніх інтересів;

ii) створення та діяльність таких загальнодержавних органів, як органи, що відають організацією ринку зайнятості, професійною підготовкою і перепідготовкою, охороною праці, гігієною праці й технікою безпеки, продуктивністю праці, соціальним забезпеченням та побутовим обслуговуванням;

iii) розроблення та здійснення планів економічного й соціального розвитку.

Сучасна соціальна політика та національне трудове законодавство України будується на принципі трипартизму. Відповідно до абз. 9 ч. 2 ст. 2 Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [35] внутрішня політика ґрунтується на принципах соціального партнерства та громадянської солідарності. Вони є логічним продовженням принципів, визначених у ст. 11 та ч. 1 ст. 15 Конституції України.

Перший і чи не головний принцип трипартизму – це принцип добровільного і рівноправного партнерства й забезпечення права на колективні переговори [31, с. 249]. Він знайшов своє вираження, окрім Кодексу, в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [36] та Законі України «Про колективні договори і угоди» [37].

Їхні положення цілком узгоджуються з міжнародними стандартами у цій сфері. Так, у ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р. [38] зазначається, що там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів. Згідно зі ст. 4 Рекомендації Міжнародної організації праці № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. [39], країнам у разі потреби належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях. У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями.

Аналіз положень Проекту дає підстави стверджувати, що в Україні нині відбувається нівелювання колективно-договірного регулювання праці, гіперболізація індивідуального регулювання трудових відносин, а як наслідок, цілком реальна загроза руйнації системи правового регулювання праці, яка відповідає міжнародним нормам і стандартам. Замість сприяння підвищенню ролі колективних переговорів і соціального діалогу, як засобів знаходження рішень питань, які стосуються сфери трудових правовідносин на всіх рівнях (державному, галузевому, регіональному, виробничому), здійснюється спроба встановити два рівні регулювання – державний з мінімумом

втручання та індивідуальний – де вся влада і права передаються роботодавцям, а обов'язки – працівникам.

**Висновки і напрями для майбутніх досліджень.** З огляду на зазначене вище, можна стверджувати таке:

1. Верховенство права – це панування права у суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності. Важливою складовою частиною принципу верховенства права є визнання Україною пріоритетності міжнародно-правових актів про працю перед національним законодавством.

2. Міжнародні норми є нижньою межею цивілізованості права держави, а власні більш високі стандарти – бажаний результат міжнародно-правового регулювання. Однак відповідно до принципу верховенства права підлягають застосуванню норми міжнародного чи національного права, які містять більш високий рівень прав чи юридичних гарантій для людини. Отже, принцип верховенства права через конкретні міжнародні та національні правові акти виступає мірилом справедливості у ставленні до працюючої людини, а також якості трудового законодавства України.

3. Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі є політико-правовим або радше ідеологічним документом, який визначає основні напрями правового регулювання праці (функції трудового права) у будь-якій сучасній демократичній європейській, соціальній і правовій державі.

4. Для належного правового регулювання праці важливо відмежовувати правовий статус «класичних» працівників, працівників, правовий

статус яких частково визначається нормами не трудового права, справді самозайняті особи, правовий статус яких тільки частково визначається чи взагалі не визначається нормами трудового права. У перспективі трудові відносини, як об'єкт трудового права, поступово буде замінено більш широким поняттям «професійна діяльність», що включає всі види суспільно корисної діяльності.

5. Принципово важливими є положення глави III Директиви, які визначають мінімальні вимоги, що стосуються виробничих умов. Зокрема, щодо випробування під час прийняття на роботу Проект суттєво поступається вимогам, передбаченим Директивою, хоча у них обох відсутні норми, які визначають загальні підходи до перевірки професійної придатності особи під час прийняття на роботу.

6. За конструкцією трудового договору з нефіксованим робочим часом, яку передбачає Проект, працівник зобов'язаний працювати виключно за умови надання роботодавцем доступної роботи. Не надав роботодавець доступної роботи – не працюєш, чекаєш поки дасть. Однак це суперечить положенням п. «М» ст. 4 Директиви, відповідно до якої роботодавець повинен проінформувати працівника про контрольні години і дні, протягом яких працівник буде зобов'язаний працювати. Директива встановлює мінімальні гарантії планування працівником свого робочого часу і зобов'язує роботодавця рахуватися з інтересами працівника. За Проектом закріплюється повне нехтування роботодавцем інтересами працівника.

7. Стаття 12 Директиви передбачає право працівника на перехід на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними і безпечними умовами праці. Проект не містить подібної норми. Директива під «формами зайнятості з більш передбачуваними і безпечними умовами праці» розуміє



постійну зайнятість з нормальною тривалістю щоденного і щотижневого робочого часу, гарантованим і прогнозованим часом відпочинку, а також роботу з умовами праці, що відповідають нормам і стандартам із техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони.

8. Директива містить норму, яка стимулює держави-члени забезпечувати навчання працівника на виробництві, надавати його працівнику

безкоштовно, визнавати його робочим часом, здійснювати в робочий час. Проєкт не відповідає ні міжнародним зобов'язанням України, ні чинному законодавству, яке містить положення про професійну підготовку на виробництві.

9. Проєкт нівелює колективно-договірне регулювання праці, гіперболізує індивідуальне регулювання трудових відносин, руйнує систему правового регулювання праці, яка відповідає міжнародним нормам і стандартам.

### **Список використаних джерел**

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014 р. *Офіційний вісник України* від 26.09.2014. № 75, том 1, стор. 83, стаття 2125.

2. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.

3. Проєкт Закону України «Про працю» за № 2708. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67833](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833).

4. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Київ : Україна, 1996. 54 с.

5. Закон України від 12 вересня 1991 р. № 1543-XII «Про правонаступництво України». *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1991, № 46, ст. 617.

6. Кодекс законів про працю України : затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 р. *Відомості Верховної Ради*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.

7. Рішення Конституційного Суду України від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004 (справа про призначення судом більш м'якого покарання). *Офіційний вісник України* від 26.11.2004. № 45, стор. 41, стаття 2975, код акта 30642/2004.

8. Жернаков В.В. Проблемы реализации международных стандартов в социально-трудовой сфере. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення* : тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7–8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків : Кросроуд, 2011.

9. Горшкова С.А. Стандарты Совета Европы по правам человека и российское законодательство : монография. Москва : НИМП, 2001.

10. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. Москва : Наука, 1989.

11. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада. *Труд за рубежом*. 2007. № 2.

12. Гаращенко Л.П. Виды трудового договора по законодательству Италии. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. Київ : Ніка-Центр, 2013.

13. Прилипко О.С. Диференціація правового регулювання нестандартних трудових договорів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*. Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. Київ : Ніка-Центр, 2013.

14. Свічкарьова Я.В. Щодо особливостей договору «нуль годин» з правом працівника відмовитися від роботи. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку* : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2014.
15. Цивільний кодекс України : затверджений Законом України від 16 січня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
16. Гук Н.А. Зростання видової різноманітності форм зайнятості за пріоритетними напрямками суспільного розвитку. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2013 рік, випуск 1 (48). С. 347–353.
17. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999.
18. Постановление № 3 Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора». *Бюллетень Верховного Суда СССР*. 1984. № 3.
19. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». *Законодавство України про працю* : збірник нормативно-правових актів. Харків : ТОВ «Одіссей», 2003. С. 646–664.
20. Рекомендація Міжнародної організації праці № 146 щодо мінімального віку для приймання на роботу 1973 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_077](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_077).
21. Слезингер Г.Э. Вопросы организации труда и социальных отношений (по материалам зарубежных научных изданий). *Труд за рубежом*. 2000. № 3.
22. Никифорова А.А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой). *Труд за рубежом*. 1999. № 1 (41).
23. Конвенція Міжнародної організації праці № 142 про розвиток людських ресурсів 1975 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057).
24. Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників». *Відомості Верховної Ради України*, 2012, № 39, ст. 462.
25. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві : затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 р. № 127/151. *Офіційний вісник України* від 27.04.2001, № 15, стор. 175, стаття 667, код акта 18404/2001.
26. Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві : затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 27 грудня 2006 р. № 500/861. *Офіційний вісник України* від 29.01.2007, № 4, стор. 90, стаття 158, код акта 38496/2007.
27. Поль Луи. Рабочий и государство. Сравнительная история законодательства о труде в обеих частях света / Пер. с фр. Санкт-Петербург, 1907.
28. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. Москва : Моск. научн. изд-во, 1918. Изд. 2-е, доп.
29. Хищенко О.А. Становлення і розвиток правового регулювання відносин з організації та управління працею. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : збірник наукових праць № 23. Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2012.
30. Полное собрание законов Российской империи. III собрание. Санкт-Петербург, 1909. Т. XXVI.
31. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006.
32. Рекомендація про трудові правовідносини № 198. Прийнята на 95-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 31 травня 2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529).
33. Конвенція про адміністрацію праці: роль, функції та організація № 150 : прийнята на 64-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 26 червня 1978 р. Конвенцію ратифіковано Законом України № 1967-IV від 01.07.2004 р. *Відомості Верховної Ради України* від 17.06.2005. № 24. С. 1054.

34. Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі № 113 : прийнята на 44-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 20 червня 1960 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999, Том II. Міжнародне бюро праці, Женева.

35. Закон України від 1 липня 2010 р. № 2411-VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики». *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2010, № 40, ст. 527.

36. Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні». *Офіційний вісник України* від 24.01.2011, № 3, стор. 62, стаття 168, код акта 54472/2011.

37. Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII «Про колективні договори і угоди». *Відомості Верховної Ради України* від 07.09.1993. № 36, стаття 361.

38. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 : прийнята на 32-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 1 липня 1949 р. Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР 14.09.1956 р. *Інформаційний бюлетень Міністерства праці України «Людина і праця»*. 1994. № 9–10.

39. Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам № 163 : прийнята на 34-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 19 червня 1981 р. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999, Том II. Міжнародне бюро праці, Женева.

40. Киселев І.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003.

41. Радевич Е.Р. Модификация содержания основных функций трудового права в условиях расширения сферы применения нестандартной занятости (на примере стран ЕС). *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку* : тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2014.

42. Щербина В.І. Функції трудового права : монографія. Дніпропетровськ : Акад. митн. служби України, 2007.

43. Огляд прецедентного права Суду Європейського Союзу у сферах, що регулюються Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. Списки та резюме підготував Адам Лазовські. URL: <https://eu-ua.org/sites/default/files/imce/ohliad-pretседentnoho-prava-sudu-yeuropeiskogo-soiuzu-sferi-shcho-rehuliuuistsia-uhodoiu-pro-asotsiatsiiu.pdf>.

44. Радевич Е.Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ. *Российский ежегодник трудового права*. № 8. 2012 / Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург, 2013.

45. Хныкин Г.В. Некоторые аспекты защиты прав и законных интересов работников и работодателей от законодателя. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2010. № 1.

46. Коршунова Т.Ю. Развитие законодательства о труде профессиональных спортсменов. *Российский ежегодник трудового права*. 2005. № 1 / под. ред. Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург, 2006.

47. Всеукраїнське профспілкові віче. Київ. 16 січня 2020 р. URL: <https://www.facebook.com/fpsu.administration/videos/826955561082725/>.

### **Щербина В. І. Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі та Україні**

Принцип верховенства права виступає мірою справедливості у ставленні держави до працівника та якості трудового законодавства України.

Директива Європейського Парламенту та Ради № 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі («Директива»)

є головною директивою Європейського Союзу ідеологічного характеру. Вона містить низку фундаментальних положень, які виступають орієнтирами для вдосконалення трудового законодавства. Натепер Україна переживає етап виправлення своєї соціальної політики, який включає коригування основних напрямів, що, відповідно, зумовлює зміни до трудового та соціального законодавства. Лейтмотивом змін у соціальній політиці України є лібералізація трудового законодавства. Результатом цих нововведень став законопроект «Про працю» № 2708 («Проект»).

Преамбула вищезазначеної Директиви вказує на існування широкого кола таких напрямів, але лише деякі з них є основними для правового регулювання праці. Будь то ідеологія чи філософія трудового законодавства Європейського Союзу, слід зазначити таке.

Для належного правового регулювання трудових відносин важливо провести чітку межу між правовими статусами «класичних» працівників; працівників, соціальний статус яких частково регулюється нормами нетрудового законодавства; фактично самозайнятих осіб, соціальний статус яких частково або взагалі не регулюється нормами трудового законодавства.

Першочергове значення мають положення глави III Директиви щодо мінімальних вимог, що стосуються умов праці.

Вперше в історії національної законодавчої практики пункт 5 статті 17 Проекту передбачає трудовий договір без встановленого графіка.

Стаття 12 Директиви передбачає право працівників на перехід до іншої форми зайнятості. Законопроект «Про працю» такої норми не містить, хоча останній містить основні положення щодо умов праці робітників. Безпечні умови праці – це такі умови праці, які відповідають нормам та стандартам безпеки, виробничій гігієні, нормам охорони здоров'я на робочому місці та протипожежному захисту.

На наш погляд, формулювання «форма зайнятості з переважно передбачуваними та безпечними умовами праці», визначене в Директиві, стосується повної зайнятості з достатнім обсягом щоденних та тижневих робочих годин, гарантованим та передбачуваним періодом відпочинку та роботою з необхідними умовами праці, що відповідають безпеці норм і стандартів, виробничої гігієни, правил охорони праці та протипожежного захисту.

Аналіз положень Проекту дав підставу стверджувати, що натепер в Україні спостерігається нівелювання регулювання трудових відносин колективними договорами, гіперболізація індивідуального регулювання трудових відносин, що в результаті стане реальною загрозою краху системи регулювання праці, що відповідає міжнародним стандартам та нормам.

**Ключові слова:** верховенство права, Директива, проект Закону «Про працю», ідеологія трудового права Європейського Союзу, «класичні» працівники, самозайняті особи, виробничі умови, нефіксований робочий час, безпечні умови праці, форма зайнятості.

### **Щербина В. И. О прозрачных и прогнозируемых условиях труда в Европейском Союзе и Украине**

Принцип верховенства права выступает мерой справедливости в отношении государства к работнику и качества трудового законодательства Украины.

Директива Европейского Парламента и Совета № 2019/1152 от 20 июня 2019 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе («Директива») является главной директивой Европейского Союза идеологического характера. Она содержит ряд фундаментальных положений, которые выступают в качестве ориентиров для совершенствования трудового законодательства. В настоящее время Украина переживает этап исправления своей социальной политики, который включает корректировки основных направлений, соответственно, обуславливает изменения в трудовом и социальном законодательстве. Лейтмотивом изменений в социальной политике Украины является либерализация трудового законодательства. Результатом этих нововведений стал законопроект «О труде» № 2708 («Проект»).

Преамбула вищепом'янутої Директиви указує на існування широкого кола таких напрямків, але лише деякі з них є основними для правового регулювання праці. Будь то ідеологія або філософія трудового законодавства Європейського Союзу, слід зазначити наступне.

Для належного правового регулювання трудових відносин важливо провести чітку межу між правовими статусами «класических» працівників; працівниками, соціальний статус яких частково регулюється нормами нетрудового законодавства; фактично самозайнятими особами, соціальний статус яких частково або взагалі не регулюється нормами трудового законодавства.

Першочергове значення мають положення глави III Директиви про мінімальні вимоги, що стосуються умов праці.

Вперше в історії національної законодавчої практики пункт 5 статті 17 проекту передбачає трудовий договір без встановленого графіка.

Стаття 12 Директиви передбачає право працівників на перехід до іншої форми зайнятості. Законопроект «Про працю» такої норми не містить, хоча останній містить основні положення про умови праці працівників. Безпечні умови праці – це такі умови праці, які відповідають нормам і стандартам безпеки, виробничій гігієні, нормам охорони здоров'я на робочому місці та протипожежної захисту.

На наш погляд, формулювання «форма зайнятості з переважно передбачуваними та безпечними умовами праці», зазначене в Директиві, стосується повної зайнятості з достатнім обсягом щоденних та щотижневих робочих годин, гарантованим і передбачуваним періодом відпочинку та роботою за необхідних умов праці, що відповідають нормам і стандартам, виробничій гігієні, праці охорони праці та протипожежної захисту.

Аналіз положень проекту дав підстави стверджувати, що в даний час в Україні спостерігається нівелювання регулювання трудових відносин колективними договорами, гіперболізація індивідуального регулювання трудових відносин, в результаті чого стає реальною загрозою краху системи регулювання праці, що відповідає міжнародним стандартам і нормам.

**Ключові слова:** верховенство права, Директива, проект Закону «Про працю», ідеологія трудового права Європейського Союзу, «класическі» працівники, самозайняті особи, виробничі умови, нефіксоване робоче час, безпечні умови праці, форма зайнятості.

### **Shcherbyna V. Transparent and predictable labor conditions in European Union and Ukraine**

The principle of the rule of law acts as a measure of justice in the state's attitude towards a working person and the quality of Ukraine's labor legislation.

Directive No. 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union ("Directive") is the European Union's prime directive of the ideological nature. It includes a range of fundamental provisions that act as reference points for improvement of labor legislation. Currently Ukraine is going through a phase of correcting its social policy that includes adjustments to focus areas which consequently brings changes to labor and social legislation. The leitmotif of the changes in Ukraine's social policy is liberalization of labor legislation. Draft law "On labor" No. 2708 ("Draft") became the result of these innovations.

The Preamble of the aforementioned Directive points to the existence of a wide range of such focus areas but only certain ones are fundamental to legal regulation of labor. Whether it is an ideology or a philosophy of the European Union's labor legislation the following must be noted.

For proper legal regulation of labor relations, it is significant to draw a clear line between legal statuses of "classic" workers; workers whose social status is partially regulated by

non-labor law norms; actually self-employed persons, whose social status is either partially or not regulated at all by labor law norms.

Of prime importance are provisions of chapter III of the Directive regarding minimum requirements relating to working conditions.

For the first time in the history of national legislative practice Article 17, section 1, paragraph 5 of the Draft provides for an employment contract without a fixed schedule.

Article 12 of the Directive provides for the right of workers for transition to another form of employment. Draft law “On labor” does not contain such a norm, even though the latter one contains basic provisions for working conditions of workers. Secure working conditions are such working conditions that comply with the safety norms and standards, industrial hygiene, workplace health and fire protection regulations.

In our view the provisions “employment form with mostly predictable and secure working conditions” stated in the Directive refers to full time employment with adequate amount of daily and weekly working hours, guaranteed and predictable rest period and work with essential working conditions that comply with safety norms and standards, industrial hygiene, workplace health and fire protection regulations.

Analysis of the Draft’s provisions provided the basis for stating that Ukraine is currently experiencing leveling of regulation of labor relations by collective agreements, hyperbolization of individual regulation of employment relations which will consequently become a real threat of the collapse of labor regulation system that complies with international standards and norms.

**Key words:** rule of law, Directive, Draft Law “On labor”, ideology of the European Union’s labor law, “classic” workers, self-employed persons, working conditions, without a fixed schedule, secure working conditions, employment form.