

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЖЕРЕЛ ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ПРО ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті автором проаналізовано сутність і значення джерел права Європейського Союзу про відповідальність у трудовому праві. Охарактеризовано наукові позиції щодо специфіки джерел права ЄС про відповідальність у трудовому праві. Визначено роль джерел права ЄС, якими регулюються питання трудової відповідальності.

Ключові слова: джерела права, ЄС, відповідальність у трудовому праві, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

В статье автором проанализированы сущность и значение источников права Европейского Союза об ответственности в трудовом праве. Охарактеризованы научные позиции относительно специфики источников права ЕС об ответственности в трудовом праве. Определена роль источников права ЕС, которые регулируют вопросы трудовой ответственности.

Ключевые слова: источники права, ЕС, ответственность в трудовом праве, трудовое законодательство, работник, работодатель.

In the article the author analyzed the nature and importance of the sources of European Union law on liability in labor law. Characterized scientific positions on the specific sources of EU law on liability in labor law. Examined the role of sources of EU law, which regulates the employment responsibilities.

Key words: sources of law, EU, liability in labor law, labor law, employee, employer.

Вступ. Однією зі специфічних особливостей процесу адаптації законодавства держави до іноземного законодавства є необхідність здійснення попереднього комплексного аналізу цілого зрізу іноземної правової системи у відповідній галузі права. Адаптація законодавства України до правової системи Європейського Союзу у сфері застосування трудової відповідальності не є винятком. Слід звернути окрему увагу на те, що аналізу підлягає не лише текстуальна форма вираження ряду нормативних положень, що фіксують схеми регулювання відносин, відмінні від національних механізмів. Даний процес є значно ширшим і вимагає формулювання ґрунтовних висновків, заснованих на глибокому розумінні характерних особливостей механізму дії досліджуваних норм зокрема і джерел права, що їх містять, в цілому, в умовах іноземної правової системи.

Початковий етап якісного аналізу повинен вміщувати в себе дослідження ролі та значення джерел права, що регулюють питання застосування юридичної відповідальності за порушення норм трудового права, адже вкрай важливим є розуміння місця норм, що підлягають адаптації, у правовій системі, з якої вони будуть виокремлюватися.

Аналіз ролі та значення джерел права Європейського Союзу, що входять до *acquis communautaire* у сфері відносин щодо застосування відповідальності в трудовому праві, є ускладненим завдяки специфіці ЄС як унікального міжнародного квазідержавного утворення, що обумовлює багатогаровість законодавства, яке підлягає застосуванню до кожних конкретних правовідносин, та існуванню в правовій системі ЄС нетипових для України механізмів регулювання правових відносин.

Постановка завдання. На даний момент питання ролі та значення джерел права Європейського Союзу про відповідальність у трудовому праві досліджене як вітчизняними, так і зарубіжними дослідниками, серед яких: М.Р. Аракелян, М.Д. Василенко, О.М. Дарморіс, М.О. Дей, А.Ю. Денисевич, Л.М. Ентін, М.І. Іншин, О.В. Жадан, В.М. Завгородня, П.О. Калініченко, С.Ю. Кашкін, В.С. Кілімов, Н.Б. Мушак, О.Л. Омельченко, Р.А. Петров, А.О. Четвериков, К.А. Шумеляк та інші.

Незважаючи на ґрунтовність та раціональність висновків зазначених вище авторів, проблеми визначення ролі та значення джерел права Європейського Союзу, що регулюють питання застосування відповідальності за порушення норм трудового права, і досі залишаються дослідженими не в повній мірі, що зумовлює необхідність їх подальшої розробки з метою формулювання якісних виснов-

ків, які можуть бути враховані при здійсненні заходів з адаптації законодавства України до правової системи Європейського Союзу.

Метою статті є визначення ролі джерел права ЄС про відповідальність у трудовому праві.

Результати дослідження. Договором про функціонування Європейського Союзу (ст. 153) передбачено, що ЄС наділяється повноваженнями щодо підтримки та доповнення діяльності держав-членів у таких галузях, як покращення трудової сфери в інтересах охорони здоров'я та безпеки працівників, умови праці, соціальне забезпечення працівників, їх захист у разі розірвання трудового договору, інформування працівників, представництво та колективний захист інтересів працівників та роботодавців, рівність у поводженні між чоловіками та жінками тощо [1, с. 73]. Таким чином, із процитованої норми можна дійти висновку про те, що правове регулювання трудових відносин в ЄС здійснюється саме з акцентом на зазначені групи правовідносин. Це означає, що питання, які стосуються трудової відповідальності працівників та роботодавців, також концентруються навколо зазначених груп відносин. Інші аспекти трудової відповідальності віднесені до сфери компетенції держав-учасниць, проте і вони повинні бути врегульовані у відповідності до загальних принципів правового регулювання, що прийняті на території ЄС, тобто принципів охорони основних прав і свобод людини, правової визначеності, пропорційності, захисту законних сподівань осіб, заборони подвійного покарання за одне правопорушення тощо.

С.Ю. Кашкін, у свою чергу, вказує на те, що разом із загальними політиками з регулювання різноманітних аспектів економічної діяльності одним із складових елементів компетенції ЄС є питання у сфері політики забезпечення зайнятості та політики в соціальній сфері [2, с. 180]. Такий вектор розвитку ЄС, безумовно, впливає і на правове регулювання трудових відносин на території Співтовариства, яке відбувається в ключі усунення перешкод у встановленні нормального рівня зайнятості (зокрема, через усунення випадків дискримінації працівників при укладенні трудового договору та його виконанні), а також соціального забезпечення працівників, що має своїм наслідком зміщення акцентів до регулювання питань відповідальності за правопорушення саме в даних сферах.

Як зазначає М.Р. Аракелян, пріоритетними сферами правового регулювання в галузі соціально-трудова відносин стала охорона праці та свобода пересування працівників [3, с. 293]. Набуття саме цими двома сферами пріоритетного статусу пояснюється наступним: недоліки впровадження заходів з охорони праці мають своїм наслідком найбільш негативні для працівників явища у вигляді підвищеного рівня травматизму та смертності на підприємствах, тобто спричиняють події, усунення наслідків яких є складним або в принципі неможливим. Іншою сферою є свобода пересування працівників, тобто такі відносини, які здатні найбільшою мірою продемонструвати відмінність між, з одного боку, відособленим існуванням та розвитком кожної держави-учасниці ЄС та станом інтегрованості великої кількості держав до спільного європейського простору, що має своїм наслідком можливість комфортної реалізації свого права на працю громадянами однієї з країн-учасниць ЄС на території всього Співтовариства, – з іншого боку.

Л.М. Ентін звертає увагу на той факт, що європейське соціально-трудова регулювання має у своїй основі законодавчі ініціативи, що виходять від інститутів ЄС нарівні із колективними переговорами між соціальними партнерами [4, с. 765]. Отже, особливістю правової бази ЄС у сфері трудових відносин є її формування як за участю компетентних органів Союзу, так і з залученням представників реальних учасників відповідних відносин, що багато в чому зумовлює якість і дієвість правової бази, а в кінцевому результаті – додатково обґрунтовує актуальність адаптаційних процесів, що стосуються законодавства ЄС у галузі трудового права для тих держав, в яких інститут взаємодії законодавчих органів із представниками суб'єктів соціального діалогу нерозвинений чи розвинений незначним чином.

Д. Лесак та Дж. В. Брідж вказують на те, що джерела європейського трудового права дозволяють указати на наступні його характерні особливості: міжнародний і національний, публічний і приватний, матеріальний і процесуальний характер, застосування як законодавчих, так і прецедентних джерел [5]. Не можемо не погодитися з наведеною думкою науковців щодо рис, обумовлених особливостями правової системи ЄС, зазначивши, що основним їх підґрунтям є внутрішні особливості ЄС як унікального міжнародного утворення, яке за своїм ознаками співвідноситься і з рисами міжнародної організації, і з рисами держави, всупереч відсутності офіційного, нормативно закріпленого визнання приналежності ЄС до будь-якої з наведених категорій. Також в основі даних особливостей лежить галузевий підхід до правового регулювання відповідних груп відносин інституціями ЄС: більшість нормативно-правових актів у сфері трудового права, які містять не узагальнені, а спеціальні норми, мають на меті регулювання всього комплексу відносин, що стосуються не певної галузі права (наприклад, цивільного процесуального), а певної галузі діяльності (наприклад, діяльність працівників на річкових судах).

В.М. Завгородня, аналізуючи специфічні особливості джерел трудового права ЄС (і, зокрема, джерел, що встановлюють норми щодо відповідальності в трудовому праві), зазначає, що відповідні відносини регулюються переважно імперативними нормами наднаціонального характеру, закріпленими в засновницьких договорах та основних нормативно-правових актах ЄС – регламентах, дирек-

тивах, а крім того – резолюціях, програмах, які приймаються інституціями ЄС у галузі регулювання праці та не мають обов'язкового характеру, проте координують заходи, що впроваджуються державами-членами ЄС, ставлять спільні для всіх завдання [6, с. 123]. Автором зроблено цілком логічний висновок щодо переважання імперативних норм трудового права над диспозитивними на території ЄС. Це обумовлюється вже описаним раніше фактом звуженості сфери правового регулювання трудових відносин у межах ЄС шляхом формування пріоритетних сфер регулювання, застосування диспозитивних методів правового впливу, в яких означало б майже повну неврегульованість правових відносин на рівні Співтовариства і віднесення їх до сфери виключної компетенції держав-учасниць ЄС.

А.Ю. Денисевич до певної міри погоджується із наведеною вище позицією, зазначаючи, що аналіз нормативно-правових актів ЄС у сфері трудової діяльності дає можливість прийти до висновку про те, що вони, як і інші міжнародні угоди про права людини, складаються з норм двох видів – імперативних і диспозитивних [7, с. 105]. Звернемо увагу на формулювання, вжите автором, що демонструє його позицію стосовно природи правових актів ЄС у сфері трудового права: автор сприймає їх як міжнародні угоди про права людини. Слід зазначити, що, незважаючи на беззаперечну схожість більшості джерел права ЄС на міжнародні угоди, не слід визначати їх саме таким чином, не роблячи застережень щодо специфічних рис таких джерел. Враховуючи те, що ЄС значно відрізняється від звичайних міжнародних організацій, в рамках яких створюються та підписуються класичні міжнародні угоди, ці відмінності, зокрема, відображаються і на характеристиках правових актів ЄС, деякі з яких, наприклад, наділяються прямою дією та вищою юридичною силою на території ЄС і не потребують будь-якої ратифікації, внутрішнього затвердження актів тощо.

Н.Б. Мушак наголошує на тому, що на даний момент система правових актів ЄС у сфері трудової відповідальності виконує роль засобу забезпечення єдиної європейської моделі захисту прав людини в межах спільного європейського простору, оскільки в рамках цієї моделі функціонують власні уніфіковані дієві та ефективні механізми дотримання та реалізації прав кожної людини [8, с. 56]. Погодимося з автором, зазначивши, що уніфікованість, єдність дії даної моделі на території різних держав, що входять до складу ЄС, забезпечується за допомогою застосування переважно імперативного методу правового регулювання питань відповідальності в цілому і питань трудової відповідальності зокрема. Також слід зауважити, що уніфікованість моделі стосується саме ключових аспектів тих чи інших правовідносин, адже характерним наслідком використання саме певних видів правових актів ЄС (зокрема – директив) для регулювання правовідносин у досліджуваній сфері є досягнення визначеного результату шляхом застосування процедур, які можуть враховувати внутрішні особливості, що існують у певній державі-учасниці ЄС.

О.М. Дарморіс вказує на своєрідність ролі трудового права ЄС, а зокрема – інституту трудової відповідальності, яка полягає в тому, що норми, які входять до нього, за своєю суттю є переважно модельними положеннями, які повинні бути сприйняті державами-учасницями для забезпечення нормального функціонування ринку праці [9, с. 380]. Звернемо увагу на те, що сприйняття державами-учасницями норм трудового права відбувається переважно в обов'язковому порядку. У разі неприйняття державою внутрішніх норм, що відповідають погодженій на рівні ЄС моделі (якщо нормативним актом ЄС, який фіксує відповідний механізм, це вимагається), досить ефективним, як доводить практика, є судовий спосіб захисту прав та інтересів осіб, за допомогою якого суд може встановити прямий зв'язок між запровадженою на рівні ЄС моделлю та кожними конкретними правовідносинами (тобто визнати пряму дію певних правових норм ЄС у державі-порушниці своїх зобов'язань), не потребуючи для цього наявності відповідного положення внутрішнього законодавства.

О.Л. Омельченко звертає увагу на те, що значення положень європейського трудового законодавства визначається демонстрацією розвитку універсалізації регулювання трудових відносин, що здатне забезпечити рівномірний розвиток прав людини і громадянина у всіх державах, які входять до світової спільноти [10, с. 10]. На нашу думку, незважаючи на значний (як діючий, так і потенційний) рівень впливу правової системи ЄС на правові системи інших держав/груп держав, переоцінювати такий вплив не слід: автор вказує на його здатність визначальним чином впливати на розвиток прав людини на світовому рівні. Не погодимося з цією думкою, зазначивши, що така потужність впливу правових актів та стану їх виконання в досліджуваній галузі зберігається на регіональному, а не світовому рівні (що не заперечує здатність ЄС запроваджувати, підтримувати та популяризувати позитивні тенденції захисту прав людини в ході застосування заходів трудової відповідальності до працівників та роботодавців).

Іншим поглядом на значення інституту трудової відповідальності в праві ЄС вкупі з іншими інститутами є тлумачення його як набору мінімальних соціальних стандартів, погіршення яких у національному трудовому законодавстві є недопустимим [9, с. 380]. Висловимо згоду з думкою автора, вказавши, що складність та тривалість процесу приєднання до числі держав-учасниць ЄС пов'язується саме з необхідністю постійного підтримання комплексу соціальних та багатьох інших стандартів на всій території ЄС. Саме з цією метою встановлено, що процесові прийняття до ЄС передують процедура адаптації національного законодавства до законодавства ЄС, забезпечення належного рівня виконання

запроваджених правових механізмів, а також здійснення контролю за процесом та результатами здійснення зазначених заходів.

На переконання Н.М. Мужикової, основне значення джерел права ЄС у галузі відносин між працівниками та роботодавцями полягає у створенні цілісної основи для національних правових актів держав-учасниць ЄС у зазначеній сфері [11, с. 113]. Автором продемонстровано такий підхід до розуміння значення джерел права ЄС у досліджуваній галузі, де за основу взято внутрішні правові потреби кожної з держав-учасниць ЄС (а також держав, що прагнуть найближчим часом приєднатися до них), а не інтереси європейської спільноти в цілому. Проте варто вказати, що єдність та узгодженість правового регулювання трудових відносин є істотною перевагою не лише для працівників та роботодавців всередині однієї держави: узгодженість правового регулювання відіграє потужну роль при розвитку міжнародних відносин у відповідних сферах.

А.В. Созонтова зазначає, що елемент правової системи ЄС, що стосується регулювання трудових відносин, має істотне значення лише для держав-учасниць ЄС, а державам, щодо яких у найближчому майбутньому не розглядатиметься питання щодо прийняття їх до ЄС, слід орієнтуватися передусім на правові акти Ради Європи у сфері трудового права [12]. Частково не погодимося з автором з тієї причини, що запозичення позитивного досвіду застосування правових актів Ради Європи не перешкоджає здійсненню аналогічних дій із застосування досвіду ЄС (правових актів ЄС, змісту рішень Європейського Суду Правосуддя, внутрішніх правових актів країн-учасниць ЄС, спрямованих на виконання вимог, закріплених в імперативних та рекомендаційних актах ЄС). Процес наближення законодавства держав, що не є учасниками ЄС, до правової системи Співтовариства дозволить значно спростити та поглибити розвиток міжнародних відносин у різноманітних сферах, що, з огляду на значне число держав-учасниць ЄС, є цілком раціональним.

Досить цікаву позицію щодо ролі та значення джерел права ЄС у сфері відповідальності за порушення трудового законодавства висловив І.Я. Кисельов: на його думку, за їх допомогою ЄС демонструється можливість функціонування загальноприйнятих стандартів у сфері прав людини в якості внутрішнього права, а отже, відбувається дедалі більш потужне зміщення акцентів у напрямку прав людини – посилення уваги до потреб кожного працівника [13, с. 21]. Висловимо свою цілковиту згоду з автором, оскільки колективне, централізоване, поступове зміцнення правових гарантій у сфері прав людини (в тому числі – у сфері їх додержання при застосуванні юридичної відповідальності до учасників трудових правовідносин) здатне дати потужний імпульс для вжиття подібних заходів і на території інших держав. Однією з гарантій ефективності такого механізму є якісний контроль функціонування прийнятих в ЄС стандартів у сфері прав людини (які у своїй більшості відповідають загальноприйнятим стандартам), який здійснюється не відстороненими, штучними суб'єктами, а самими державами (в тому числі – особами, представленими державами, права яких було порушено і які звертаються за їх захистом до судових інстанцій ЄС, що дозволяє частково вирішувати випадки масштабних порушень шляхом розгляду одиначного звернення).

На нашу думку, джерела права ЄС, якими регулюються питання трудової відповідальності, виконують такі основні ролі:

1) забезпечують реалізацію трудових прав громадян однієї держави-учасниці ЄС при набутті ними статусу реальних учасників правовідносин щодо притягнення до юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства на території іншої держави-учасниці ЄС, що певною мірою спрощує переміщення спеціалістів на території ЄС;

2) сприяють усуненню недоліків внутрішніх норм законодавства країн-учасниць ЄС за допомогою встановлення імперативних, рідше – диспозитивних правил. При цьому недоліки можуть бути різноплановими, а імперативні правила – єдині для всіх країн-учасниць;

3) ініціюють колективне виконання учасниками ЄС міжнародно-правових зобов'язань у сфері трудового права зокрема і прав людини загалом;

4) слугують орієнтиром при обранні методів правового регулювання іншими державами, особливості правових систем яких допускають імплементацію норм європейського законодавства.

Висновки. Отже, в ході дослідження нами було встановлено, що елементи *acquis communautaire* у сфері трудового права, а саме джерела права ЄС, що регулюють питання трудової відповідальності працівників та роботодавців, наділені рядом характерних особливостей, якими обґрунтовується специфіка їх впливу на відповідну сферу правових відносин, що існують у країнах-учасницях ЄС.

До таких особливих характеристик відносимо структуру системи джерел права, в яких фіксуються норми, що регулюють питання застосування юридичної відповідальності за порушення норм трудового права; особливості розміщення зазначених норм всередині системи; специфічні риси, що характеризують процес застосування норм (пряме застосування імперативних норм, обов'язкове запровадження правових механізмів через прийняття внутрішніх норм, застосування рекомендаційних норм); співвідношення впливу видової приналежності правового акту та його змісту на процес застосування такого акту; рівень впливу судових правозастосовних актів на систему нормативно-правових актів; співвідношення змісту міжнародно-правових актів у відповідній підгалузі трудового права зі змістом внутрішніх положень права ЄС.

Список використаних джерел:

1. Конституційні акти Європейського Союзу (в редакції Лісабонського договору) / за заг. ред. Г. Друзенка. – К. : «К.І.С.», 2010. – 536 с.
2. Кашкин С.Ю., Четвериков А.О. Право Европейского Союза / С.Ю. Кашкин, А.О. Четвериков и др. – М. : Проспект, 2011 г. – 274 с.
3. Аракелян М.Р. Право Європейського Союзу: з урахуванням змін, внесених Лісабон. договором 2007 р. : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [М.Р. Аракелян, М.Д. Василенко] ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – О. : Фенікс, 2012. – 386 с.
4. Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека : [учебник для вузов] / [Рук. авт. колл. и отв. ред. д. ю. н., проф. Л.М. Энтин]. – 2-е изд., пересмотр. и доп. – М. : Норма, 2007. – 960 с.
5. Lasok D., Bridge J.W. Law and Institutions of the European Communities. 5 th ed. L., 1991. P 82. – Цит. за Аракелян М.Р. Право Європейського Союзу: з урахуванням змін, внесених Лісабон. договором 2007 р. : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [М.Р. Аракелян, М.Д. Василенко] ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – О. : Фенікс, 2012. – 386 с.
6. Завгородня В.М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського союзу та країн -членів / В.М. Завгородня // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2011. – № 2(5). – С. 123–129.
7. Денисевич А.Ю. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу / А.Ю. Денисевич // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 104–107.
8. Мушак Н.Б. Міжнародно-правові засади захисту та забезпечення прав людини в міжнародних європейських організаціях : [монографія] / [Н.Б. Мушак] – К. : Видавництво Ліра, 2013. – 192 с. – Цит. за Шумеляк К.А. Стандарти захисту трудових прав жінок та молоді в межах європейського правового простору / К.А. Шумеляк // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. – 2014. – № 2. – С. 132–138.
9. Дарморіс О.М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу / О.М. Дарморіс // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – 2009. – Вип. 45. – С. 375–381.
10. Омельченко О.Л. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.Л. Омельченко ; ХНУВС. – Київ, 2010. – 19 с.
11. Мужикова Н.М., Пузирний В.Ф., Семиног Л.А. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС / Н.М. Мужикова, В.Ф. Пузирний, Л.А. Семиног ; Сіверський інститут регіональних досліджень. – Чернігів : Деснянська правда, 2007. – 169 с.
12. Созонтова А.В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России / А.В. Созонтова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.disscat.com/content/evropeiskoe-trudovoe-pravo-ponyatie-osnovopolagayushchie-istochniki-i-ikh-znachenie-dlya-tru#ixzz3JMj16Q51>.
13. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / [И.Я. Киселев]. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 263 с.