

УДК 349.2

ВОЛИНЕЦЬ В.В.

**РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ФРАНЦІЇ ТА УКРАЇНІ:
АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ**

У статті проаналізовано окремі новації Трудового кодексу Франції, внесені французьким законодавцем у ході реформи трудового законодавства 2016–2017 років. Здійснено порівняння окремих нових положень французького кодифікованого закону про працю та проекту Трудового кодексу України. Окреслено тенденції реформування трудового законодавства у ФР та Україні та сформульовано пропозиції щодо запозичення позитивного досвіду з реформування ФР.

Ключові слова: *реформа трудового законодавства, трудове право Франції, трудовий договір, трудові правовідносини, проект ТК України, профспілки, робочий час, оплата праці.*

В статье проанализированы отдельные новации Трудового кодекса Франции, внесенные законодателем в ходе реформы трудового законодательства в 2016–2017 годах. Произведено сравнение отдельных новых положений французского кодифицированного закона о труде и проекта ТК Украины. Очерчены тенденции реформирования трудового законодательства в ФР и в Украине, и сформулированы предложения относительно заимствования позитивного опыта реформирования в ФР.

Ключевые слова: *реформа трудового законодательства, трудовое право Франции, трудовой договор, трудовые правоотношения, проект ТК Украины, профсоюзы, рабочее время, оплата труда.*

The article analyzes the certain novations in the Labour Code of France, made by the French legislator in the course of the labour legislation reform during 2016–2017. A comparison is made of some new regulations of French codified employment law and draft Labour code of Ukraine. The tendencies of labour legislation reforming in FR and Ukraine have been determined, and the proposals according the positive experience of FR reforms adaption have been formulated.

Key words: *labour legislation reform, employment law of France, labour contract, labour legal relationship, draft Labour Code of Ukraine, trade unions, working time, remuneration of labour.*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день, відходячи від підходів розуміння трудового права як результату «класової боротьби», сучасні законодавці різних європейських країн під впливом масштабного перегляду теорії трудового права та тиском т. зв. «законів» ринкової економіки все далі видозмінюють цю галузь права, роблячи її ринково орієнтованою. Тому, у той час, коли в Україні до сих пір робляться спроби реформування трудового законодавства, в ході яких законодавцем переглядаються норми пострадянського законодавства, в державах Європейського Союзу, стати членом якого ми намагаємося вже тривалий час, відбуваються законодавчі реформи, котрі фактично трансформують трудове право в право ринку праці.

На порядку денному парламенту нашої держави стоїть питання про прийняття проекту нового кодифікованого законодавчого акту про працю, який неоднозначно сприймається багатьма українськими теоретиками та практиками. Наголошується на тому, що в законопроекті передбачено норми, котрими знижуються гарантії захисту трудових прав, інтересів працівників, а також неякісні проектні норми, що можуть загрожувати забезпеченню прав працівників у перспективі [див. напр.: 1, с. 99–100; 2, с. 93–94; 3, с. 36]. Однак, чи це дійсно так, адже трудове

право та окремі його інститути з моменту проголошення незалежності України проходили різні етапи свого становлення, поступово орієнтуючись на принципи ринкової економіки та віддаляючись від радянського та вже пострадянського трудового права у напрямку побудови європейського трудового права [4, с. 38–39], доцільно проаналізувати, особливо в світлі тих тенденцій щодо змін сутності та значення трудового права, які відбуваються у світі.

Відтак, особливий науковий та практичний інтерес викликає досвід інших країн в сфері проведення реформ трудового законодавства. В даному науковому дослідженні увага приділяється реформуванню трудового законодавства Французької Республіки, яке здійснюється, починаючи з 2016 та фактично триває по сьогоднішній день.

Аналіз останніх досліджень. Переосмислення українського трудового законодавства та оптимізація цього процесу з урахуванням основних тенденцій реформування законодавства про працю провідних європейських держав вже були предметом дослідження В.С. Венедіктова, Н.Л. Бондаренко-Зелінської, М.М. Грекової, М.І. Іншина, А.Ю. Коротких, А.І. Лозового, О.Л. Омельченка, М.М. Чабаненка, В.Р. Шишлюка, В. І. Щербини та багатьох інших вчених в галузі трудового права та суміжних галузей права. Водночас, питання реформування трудового права Французької Республіки останніх двох років ще не досліджувалось українськими вченими. Хоча шлях, яким пішов французький законодавець під час реформи, буде безумовно цікавим та пізнавальним для українських вчених і розробників проекту ТК України, оскільки саме на прикладі цієї держави можемо спостерігати яскраву трансформацію соціально спрямованого трудового права у право ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, слід відзначити той факт, що трудове законодавство Франції, будучи багато в чому схожим із українським законодавством про працю, разом з тим, в ще дореформений період характеризувалося низкою концептуальних відмінностей, котрі сукупно були збільшені у ході означеної реформи. Зокрема, Трудовий кодекс Французької Республіки [5] передбачав наступне: комплексне регулювання, нарівні з індивідуальними та колективними трудовими правовідносинами, суміжних правових відносин (щодо сприяння зайнятості та працевлаштування працездатного населення; щодо професійної підготовки працівника протягом всього його життя; процесуальні трудові правовідносини); беручи до уваги економічну доцільність (або ж зниження обсягу робочих годин), роботодавець міг змінити трудовий договір за власною ініціативою без згоди працівника; в трудовому договорі або окремим документом роботодавець міг укласти з працівником угоду про уникнення конкуренції, в силу якої працівник брав на себе юридично значимий обов'язок протягом певного періоду після звільнення не найматися на роботу на конкуруючі підприємства, не створювати аналогічну компанію, а також не розголошувати конфіденційну інформацію, що стала йому відома в процесі реалізації ним трудової функції; роботодавець не обмежувався вичерпним переліком варіантів і підстав припинення з працівником трудових правовідносин (за власною ініціативою), приймаючи до уваги той факт, що будь-яке звільнення працівника, що визнається економічно обґрунтованим, не може у жодному разі оспоруватися звільненням працівником тощо.

Як можна побачити з викладеного, трудове право Франції не в повній мірі орієнтується виключно на працівника, що є цілком закономірним, адже, як зазначає М.І. Іншин, ринкові відносини у цій державі повністю пронизують національне трудове законодавство [6, с. 140–141]. Захищаючи права працівника, французький законодавець також не ігнорує прав роботодавців, в розширенні прав яких в нашій країні часто бачиться погіршення становища працівника, що цілком закономірно, адже загальновідомо: в Україні у періоди криз роботодавцями здійснюються масштабні порушення трудових й інших прав працівників. Однак, подібна реакція роботодавців на кризові явища також має місце і у Франції, незважаючи на що законодавцем в 2016–2017 роках була проведена реформа, котра передбачала також значне розширення прав роботодавців.

Серед множинних змін ТК Французької Республіки, обумовлених реформою трудового законодавства останніх років, проаналізуємо наступні:

1. Переосмислення соціального діалогу та ролі колективних угод. У всьому світі на сьогоднішній день спостерігається масштабне послаблення ролі профспілок у питанні правового регулювання праці і захисту трудових прав і законних інтересів працівників. Не стала винятком з цієї тенденції і французька реформа трудового законодавства, наслідком якої є значне зменшення вагомості професійних спілок в республіці, хоча в цій державі, не в меншій мірі, ніж у соціалістичних державах профспілковий рух завжди вважався своєрідним «двигуном» еволюції трудового права.

В ході реформи у Кодексі були переглянуті підстави та процедура укладання колективних договорів, у результаті чого ці договори наразі можуть бути підписані профспілковою організації

єю, яка вже має об'єднувати не 30 % (як це передбачалось раніше), а 50 % осіб, що мають право голосу. Примітним в цьому є те, що до 1 вересня 2019 року відповідні правила укладання колективних договорів будуть застосовуватися лише щодо договорів, котрі встановлюють тривалість часу роботи та відпочинку працівника, а також тих, що регулюють питання зайнятості у Франції.

Що стосується проекту Трудового кодексу України (в редакції законопроекту, підготовленого до другого читання 24 липня 2017 року) [7], то слід мати на увазі, що цим документом правове регулювання колективних трудових відносин не переглядається, а у ст. 336 Проекту зазначається, що порядок розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначається законом, яким на сьогодні є Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ [8] у редакції від 01 січня 2015 року. У ч. 1 ст. 3 зазначеного законодавчого акту встановлюється правило, відповідно до якого колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. Порівнюючи цю норму законодавства із відповідними нормами пореформеного трудового законодавства Франції, а також, враховуючи існуючу практику укладання колективних договорів в Україні, вбачається доцільність у зміні її за французьким зразком, адже, досить часто профспілкові органи та представники працівників, насправді, можуть лише формально виступати за інтереси тих, кого вони представляють.

У той же час, важливо враховувати той факт, що ст. L2232-12 ТК Франції передбачаються інноваційні можливості впливу на процес регулювання праці працівників також і профспілок, членами яких є 30 % працівників. Ці профспілки, позбувшись у процесі реформи можливості укладати від імені працівників колективну угоду, тим не менш, були уповноважені законодавцем ініціювати проведення «референдуму» в межах відповідної компанії, у якій вони існують. Наголосимо, що ці профспілки можуть порушувати найрізноманітніші питання, котрі стосуються умов праці (а також безпосередньо стосуються відповідних працівників, тобто не є недійсними проблемами) і найбільш сприятливих умов їх вирішення. Вважаємо, що подібна модель може бути органічно запозичена українським законодавцем і відображена у Книзі 6 проекту ТК України.

2. Час роботи та відпочинку. Незважаючи на те, що реформа трудового законодавства у Франції здебільшого інтерпретується як така, що спрямована на захист інтересів роботодавців [9; 10], об'єктивним фактом також є й те, що ця реформа безпосередньо спрямована на розширення низки прав працівників, зокрема, щодо часу їх роботи та відпочинку. Так, якщо в дореформений період працівник міг реалізувати своє право на щорічну відпустку лише через рік, після того, як з ним було укладено трудовий договір, то вже з 2017 року французькі працівники можуть йти у відпустку відразу ж після виникнення трудових відносин.

Що стосується України, то в ч. 1 ст. 183 проекту ТК України передбачається, що право працівника на щорічні основну та додаткову трудові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає лише після закінчення шестимісячного строку безперервної роботи. Тобто законопроект у цій частині відтворює правило, встановлене у ч. 5 ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [11] у редакції від 11 червня 2016 року. Приймаючи до уваги три підходи до темпоральних рамок реалізації права працівників на щорічну відпустку у Франції (до реформи – після спливу одного року безперервної роботи, а сьогодні – одразу після укладання договору) та в Україні (після 6 місяців безперервної роботи), вважаємо, що підхід українського законодавця є найбільш оптимальним, адже: 1) надання працівнику можливості реалізувати своє право після одного року безперервної роботи є надмірним для самого працівника; 2) можливість працівника реалізувати своє право на відпустку одразу після укладання трудового договору є надмірним для роботодавця, котрий наймає працівників тоді, коли в них є виробнича та/або організаційна потреба, котра залишається протягом періоду підбору працівника, його стажування тощо, і саме тому ризик для роботодавця, що може виражатись у додатковому продовженні строку очікування праці найманого працівника (якщо працівник одразу йде у відпустку), потенційно загрожує нормальному функціонуванню відповідного підприємства; 3) надання працівнику можливості йти у щорічну відпустку, незважаючи на те, що працівник не відпрацював відповідний період, пропорційно якому йому надається відпустка (відповідна «частина» цієї відпустки), привносить у трудові правовідносини суттєвий дисбаланс, і є таким, що не ґрунтується на принципі справедливості.

Поряд із тим, слід звернути увагу на те, що ТК Французької Республіки у ст.ст. L3121-18 та L3121-19 передбачає можливість для роботодавця щоденно продовжувати робочий час праців-

ника не до 10 годин, а до 12 годин (з огляду на виробничі та організаційні потреби), однак, якщо ця можливість додатково підтверджується колективною угодою. Примітним в цьому питанні є те, що цією ж тенденцією йде також і український законодавець. Зокрема, в ч. 1 ст. 141 проекту ТК України зазначається, що тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня, як правило, має бути однаковою, однак, колективним договором може бути продовжена тривалість щоденної роботи, проте, не більш як до 12 годин, за умови дотримання установленої тривалості робочого часу, визначеної законом. Тим не менш, вважаємо доцільним додатково доповнити цю норму законопроекту правилом про те, що збільшення меж режиму робочого часу з 8 до 12 годин має бути об'єктивно виправданим виробничими чи організаційними потребами підприємства (таким чином, ми змогли би обмежити можливості роботодавця у зловживанні відповідним його правом). Між тим, у ч. 2 зазначеної проектною статті також передбачаються граничні межі робочого часу окремих категорій працівників (тобто, до них наведене правило не застосовне): для працівників віком від 15 до 16 років – 5 годин, віком від 16 до 18 років – 7 годин; учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів, які у вільний від навчання час виконують легшу роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, віком від 14 до 16 років – 2,5 години, віком від 16 до 18 років – 4 години; для працівників з інвалідністю – відповідно до медичного висновку, виданого у встановленому порядку.

У зв'язку із новими вимогами французького трудового законодавства до граничних меж режиму робочого часу працівника, в ТК ФР також було збільшено максимальну кількість годин тривалості робочого тижня. Відповідно до ст.ст. L3121-20–L3121-22 Кодексу працівник має працювати у середньому 44 години на тиждень, проте, роботодавець може зобов'язати працівника працювати також 48 годин, а за окремих обставин (головним чином, за наявності дозволу відповідних органів державної влади) тривалість робочого тижня може також бути збільшена до 60 годин на тиждень. Зважаючи на викладене та підхід українського законодавця до меж режиму роботи працівника, стандартів надурочних робіт, вважаємо, що нововведення у ТК Французької Республіки є досить надмірними та, більш того, не в достатній мірі відповідають європейському трудовому праву. Тому, вважаємо більш прогресивним у цьому напрямку українське проектне законодавство. Приміром, у ч. 1 ст. 235 проекту ТК України передбачається, що у разі застосування почасової форми оплати праці надурочні роботи (тобто, проводяться понад денну норму робочого часу, встановлену законом, графіком виходу на роботу, і понад норму робочого часу за обліковий період) мають оплачуватись у подвійному розмірі. Більш того, якщо протягом року працівником відпрацьовано надурочно більше 120 годин, оплата за відпрацьовані понад цю норму години проводиться у потрібному розмірі не пізніше 15 січня наступного року. Також, доцільно звернути увагу на те, що Проектом у ч. 4 згаданої статті передбачається, що надурочні роботи, крім підвищеної оплати за їх виконання відповідно до ч.ч. 1 та 2 ст. 235 законопроекту, компенсуються також наданням працівнику іншого дня для відпочинку (відгулу).

Поряд із тим, дещо пом'якшують надмірність зазначених законодавчих правил, встановлених у ТК ФР, ст.ст. L3121-53–L3121-69 Кодексу, в яких законодавцем передбачається можливість для сторін трудового договору врегульовувати у договірному порядку питання застосування праці працівника понаднормово, у зв'язку із чим працівник не може вимагати також підвищеної заробітної платні, коли його залучають до понадурочної праці. Означене залучення працівника до праці не може бути довільним у часі. Відповідно, у договорі (в сенсі ст. L3121-64 Кодексу) має чітко визначатись як граничний об'єм часу праці працівника за певний період, що є більшим за той час, який передбачений Кодексом, так і оплата за надурочну працю.

Слід враховувати специфіку трудового законодавства Франції у частині надурочних робіт та робіт у вихідні й святкові дні в дореформений та післяреформений періоди. Французьке законодавство не встановлювало обов'язку сплачувати працівнику підвищену заробітну плату, приміром, за нічні роботи (звісно, якщо інше не передбачалось колективними договорами та угодами на підприємстві) та за виконання трудових обов'язків у святкові дні, за виключенням 1 травня (праця у цей день повинна оплачуватись працівнику не менше як у подвійному розмірі).

На відміну від французької реформи трудового законодавства в означеній частині, українське проектне законодавство про працю є більш соціально направленим, зважаючи на правову культуру українського народу та правову традицію. Зокрема, у ст. 233 проекту ТК України передбачається, що робота працівника у нічний час (з двадцять другої до шостої години) оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевою (міжгалузевою) угодами, колективним договором або нормативним актом роботодавця. Проте, у будь-якому разі, вказане підвищення розміру заробітної плати не може становити менше 20 % тарифної ставки (окладу), по-

садового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину. Окрім того, у ч. 1 ст. 236 законопроекту зазначається, що робота у вихідний день, день державного (Новий рік, Міжнародний жіночий день, Міжнародний день солідарності трудящих, День Перемоги, День Конституції України, День незалежності України, День захисника України) або релігійного (Різдво Христове, Великдень, Трійця) свята чи день, що є для працівника вихідним (у сенсі ст. 161 цього законопроекту), оплачується в подвійному розмірі: у разі застосування відрядної форми оплати праці – за подвійними відрядними розцінками; у разі застосування почасової форми оплати праці – у подвійному розмірі, виходячи з установленної тарифної ставки (окладу), посадового окладу. Також у цій соціально наповненій нормі вказується, що якщо робота в день державного або релігійного свята проводиться понад норму робочого часу (у зв'язку з відмовою працівника від надання іншого дня відпочинку), оплата здійснюється понад визначений оклад (якщо основна заробітна плата працівника встановлена у формі місячного окладу) або як за робочий час, відпрацьований понад норму робочого часу, або відповідно до розцінок і рівня виконання норми праці (у разі застосування відрядної форми оплати праці).

Висновки. Сучасні тенденції реформування трудового законодавства в європейських державах вказують на те, що відбувається процес трансформації трудового права в право ринку праці, котре позбавляється складової «класової боротьби», а також, певним чином, соціальної спрямованості цієї галузі права. Приклад реформування законодавства про працю у Франції в 2016 та 2017 роках є яскравим прикладом подальшого переосмислення ідеї балансу інтересів сторін трудових правовідносин із захистом державою тільки працівника на забезпечення інтересів роботодавців. На відміну від тенденцій розвитку трудового права Франції, хоча українське проектне законодавство про працю є досить європейським (наближеним до вимог трудового права Європейського Союзу), однак, не відмовляється від тих соціальних здобутків, що були досягнуті робітничими та профспілковими рухами, починаючи з кінця XIX ст. Попри вказану критичну різницю у концептуальних підходах французького та українського законодавців до врегулювання трудових правовідносин, слід визнати, що окремі новації Трудового кодексу Франції (щонайперше, правила представництва працівників та можливості для ініціювання та проведення «референдумів» у межах місця роботи працівників) доречно було би передбачити у проекті Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. Коротких А.Ю. Порядок застосування матеріальної відповідальності до державних службовців. // Право та інновації. Харків. 2016. № 3 (15). С. 99–102.
2. Чабаненко М.М. Деякі проблеми чинного й перспективного правового регулювання трудових відносин у фермерських господарствах України. // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. Дніпро. 2017. Вип. Спец. Ч. 1. С. 92–95.
3. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору внаслідок смерті працівника або роботодавця – фізичної особи за законодавством України і Польщі. // The scientific heritage. Budapest. 2017. № 11 (11). С. 34–38.
4. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. // Актуальные научные исследования в современном мире. Переяслав-Хмельницький. 2017. Вып. 4 (24). Ч. 9. С. 37–50.
5. Code du travail: la Loi en France du 28.12.1910 (Dernière modification 1.09.2017). URL: https://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dlType=pdf (дата звернення: 1.09.2017).
6. Іншин М.І. Особливості мотивації працівників в ЄС. // Часопис Київського університету права. Київ. 2015. Вип. 2. С. 140–143.
7. Трудовий кодекс України: Проект Закону України від 27.12.2014 р. у редакції, підготовленій до другого читання 24.07.2017 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=431270> (дата звернення: 25.08.2017).
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
9. Miné M. La négociation de l'égalité à l'épreuve des réformes du Code du travail. // Travail, genre et sociétés. Paris. 2017. Vol. 1. № 37. P. 133–136.
10. Méda D. La question du travail départage-t-elle encore la gauche et la droite? // Regards croisés sur l'économie. Paris. 2017. Vol. 1. № 20. P. 13–21.
11. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. // Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.