

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА**

РИМ Олена Михайлівна

УДК 349.2

**ТРУДОВЕ ПРАВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
ТА ЙОГО ВПЛИВ НА РОЗВИТОК
ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Львів – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
ПИЛИПЕНКО Пилип Данилович,
Львівський національний університет імені Івана Франка, завідувач кафедри соціального права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ВЕНЕДІКТОВ Сергій Валентинович,
Інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення;

доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
СІМУТІНА Яна Володимирівна,
Інститут держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України,
провідний науковий співробітник відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права;

доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник
ШУМИЛО Михайло Миколайович,
Верховний Суд, заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи – начальник правового управління (IV).

Захист відбудеться 7 травня 2021 р. о 10:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 35.051.03 у Львівському національному університеті імені Івана Франка за адресою: вул. Січових Стрільців, 14, м. Львів, 79000, аудиторія 249.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка за адресою: вул. Драгоманова, 5, м. Львів, 79000.

Автореферат розісланий 2 квітня 2021 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В. О. Семків

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Наближення трудового законодавства України до стандартів правового забезпечення трудових відносин у Європейському Союзі, а також соціальна спрямованість реформування багатьох інститутів вітчизняного трудового права зумовлюють потребу посилення наукових досліджень та глибшого і повнішого аналізу основних засад функціонування трудового права ЄС. Європейський вектор розвитку нашої держави зобов'язує вітчизняного законодавця враховувати позитивний досвід гарантування високого рівня захисту трудових прав працівників в умовах глобалізації ринку праці. Тому реформування законодавства про працю в Україні має відбуватися з урахуванням фундаментальних перетворень, зумовлених викликами ХХІ століття з метою гарантування повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості.

Проблеми правового забезпечення відносин зайнятості за європейським зразком потребують першочергового вирішення у контексті формування дієвого механізму правового регулювання. Рівно ж як і аналіз специфіки норм трудового права ЄС щодо співвідношення прав та обов'язків учасників трудових правовідносин, їхнього правового статусу та засобів гарантування ефективної реалізації відповідних можливостей. Дослідження усіх цих аспектів дасть змогу збагатити й оновити теорію вітчизняного трудового права, розкрити значущість та способи впливу на його розвиток трудового права ЄС.

На сьогодні малодослідженими у правовій доктрині України все ще залишаються питання становлення, поняття та структури трудового права Європейського Союзу, а тому існує нагальна потреба з'ясування основних засад та правового регулювання трудових відносин на теренах цієї євроспільноти, щоб простежити поступ відповідного наднаціонального правового забезпечення та спрогнозувати перспективи його подальшого розвитку. Поза сумнівом це дасть змогу виокремити особливості, які характеризують зайнятість та працевлаштування на сучасному етапі швидких суспільних змін, та сприятиме становленню європейського рівня гарантій трудових прав найманих працівників в Україні. З огляду на зростання масштабів трудової мобільності потребують теоретичного аналізу особливості реалізації свободи вільного руху працівників, які є громадянами держав-членів ЄС, а також умови доступу на європейський ринок праці для громадян третіх країн. Детальнішого аналізу потребують питання забезпечення стабільності правового статусу працівника як учасника трудових правовідносин, визначення допустимих та пропорційних обмежень його суб'єктивних юридичних прав, а отже і встановлення чітких правил для роботодавця, які б гарантували справедливі та сприятливі умови праці.

В українському законодавстві відсутнє чітке розмежування традиційних та нетипових форм зайнятості, що також знижує дієвість механізму правового регулювання трудових відносин. Їхнє видове різноманіття не впорядковане й

не систематизоване. І власне тому своєчасним видається науковий аналіз правового регулювання нетипової зайнятості у ЄС.

Усі ці проблеми впровадження до вітчизняної правової системи норм трудового права ЄС зумовлені не лише зобов'язаннями України перед її стратегічним партнером – Європейським Союзом, але й є обов'язковою умовою поступу у сфері правового регулювання трудових відносин. Тому перед наукою трудового права стоїть завдання з'ясувати взаємні права і обов'язки працівників та роботодавців у контексті їхнього розуміння на рівні європейських стандартів і визначити способи удосконалення національного трудового законодавства, окресливши відповідні механізми його реформування. А концептуальне осмислення національних та наднаціональних правил регулювання трудових відносин, що активно розвиваються в ЄС та поширюються на інші юрисдикції (зокрема й Україну), матиме не лише теоретичне, а й практичне значення.

Варто наголосити, що чимало аспектів трудового права ЄС були предметом дослідження вітчизняних науковців. Серед тих, хто зробив вагомий внесок у з'ясування проблем правового регулювання трудових відносин у країнах Європейського Союзу, можна назвати Л. П. Амелічеву, Ю. В. Баранюк, В. М. Божка, Н. Б. Болотіну, В. Я. Бурака, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, С. В. Вишновецьку, В. В. Волинця, О. М. Дарморіс (Пляцко), С. В. Дріжчану, Л. П. Гаращенко, Н. Д. Гетьманцеву, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, З. Я. Козак, В. Л. Костюка, О. Є. Костюченко, І. П. Лаврінчук, І. Г. Лагутіну, О. В. Макогон, Л. Ю. Малюгу, К. Ю. Мельника, Н. О. Мельничук, О. М. Могильного, Т. В. Парпан, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, І. С. Сахарук, О. Г. Середу, С. М. Синчук, Г. О. Спіцину, М. П. Стадника, Я. В. Сімутіну, Н. М. Хуторян, Ф. А. Цесарського, Г. І. Чанишеву, Р. Т. Чернегу, Р. І. Шабанова, М. М. Шумила, В. І. Щербину, О. М. Ярошенка, І. І. Яцкевича та ін. Цікавими у науковому плані для нас можуть бути і праці зарубіжних учених, присвячені досліджуваній тематиці. Зокрема, Б. Беркассона, К. Бернард, Р. Бланпейна, І. Борути, Е. Девіс, І. Я. Кисельова, П. А. Калініченка, С. Ю. Кашкіна, С. Клауверта, Р. Нільсен, Ф. Сайписа, С. Скіарри, Г. Тюзінга, А. О. Четверикова, М. Шляхтер та ін.

Та все ж за часи незалежності в Україні так і не з'явилося жодного комплексного дослідження правового регулювання трудових відносин на рівні Європейського Союзу, не до кінця з'ясованими залишаються способи впливу комунітарного трудового права на трудове право держав-членів Співтовариства, а тому сьогодні об'єктивно існує потреба у теоретичних напрацюваннях найважливіших концептуальних положень теорії трудового права ЄС, вивчення яких уможливило б вирішення проблем щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства на шляху адаптації його до європейської правової системи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана згідно з планом наукової роботи кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка у межах

держбюджетної теми «Теоретико-прикладні проблеми становлення і розвитку права зайнятості та права довілля в Україні» (номер державної реєстрації 0119U002400), затвердженої на 2019–2021 роки.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є розробка та обґрунтування концепції трудового права Європейського Союзу як комплексу централізованих правових норм, що ухвалені у межах компетенції органів ЄС та діють безпосередньо або ж визначають механізми та способи, згідно з якими держави-члени вибудовують власні правові норми, необхідні для регулювання трудових відносин. Рівно ж як і визначення способів впливу комунітарного трудового права на розвиток трудового права України та створення загальнотеоретичної моделі механізму удосконалення правового регулювання трудових відносин за європейським зразком.

Для досягнення поставленої мети важливим є вирішення таких завдань:

- з'ясувати правотворчі повноваження Європейського Союзу як міждержавного утворення, покликаного творити правові норми, що є обов'язковими для всіх держав-членів та не потребують додаткової ратифікації;
- сформулювати визначення поняття трудового права Європейського Союзу як цілісного галузевого утворення, що сформувалось у результаті комплексного поєднання норм-принципів, схвалених органами Європейського Союзу, та трудового права держав-членів;
- визначити взаємовплив між нормами трудового права ЄС та станом зайнятості в державах-членах цієї євроспільноти;
- розкрити основні напрями впливу комунітарного права на уже сформовані національні системи трудового права держав-членів;
- окреслити визначальні чинники та обґрунтувати значущість впливу кожного з них на становлення наднаціонального регулювання трудових відносин;
- визначити принципи трудового права ЄС, виявити їхні характерні ознаки та показати особливості реалізації загальних принципів права ЄС у сфері найманої праці, а також розкрити галузеві принципи комунітарного трудового права, які відрізняють його від інших галузей права;
- з'ясувати джерела комунітарного трудового права Європейського Союзу як форми зовнішнього вираження норм права, що об'єктивують результати діяльності уповноважених суб'єктів нормотворення;
- обґрунтувати сутність індивідуальних і колективних юридичних прав та юридичних обов'язків суб'єктів трудових правовідносин за правилами ЄС;
- виокремити правові ознаки, що формують наукові поняття та нормативні конструкції соціального діалогу на рівні ЄС;
- виявити стан наближення трудового законодавства України до відповідних правових актів ЄС;
- з'ясувати способи впливу трудового права Європейського Союзу на вітчизняне трудове право;

– сформулювати науково обґрунтовані та практично важливі рекомендації щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України.

Об'єктом дослідження є правові акти ЄС, що регулюють трудові відносини, які об'єктивно існують у системі правопорядку Євросоюзу та за його межами у процесі реалізації особою права на працю.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні закономірності розвитку правової регламентації трудових відносин на рівні ЄС та проблеми адаптації вітчизняного трудового права до права Європейського Союзу.

Методи дослідження. У процесі дослідження було використано низку методів, загальноприйнятих юридичною наукою та наукою трудового права. Із загальнонаукових методів застосовувались, насамперед, діалектичний, системно-структурний, історичний, порівняльний та метод аналізу і синтезу, а зі спеціально-юридичних методів – формально-юридичний метод. Методом історичного аналізу досліджено етапи розвитку та формування правового регулювання трудових відносин у Європейському Союзі (підрозділи 1.1–1.3). Широко використовувався діалектичний метод, зокрема, при аналізі трудового законодавства ЄС та практики його застосування з метою виявлення і пояснення розвитку правового регулювання працевлаштування в ЄС за трудовим договором та змін динаміки на європейському ринку праці (підрозділи 1.1, 1.5, 2.1–2.9). За допомогою методу аналізу та синтезу трудове право Європейського Союзу проаналізовано шляхом вивчення властивостей його окремих частин та узагальнення їх в єдине ціле (підрозділи 1.2, 2.1–2.9, 3.1–3.3). Системно-структурний метод застосовано з метою виявлення місця трудового права ЄС у системі права Європейського Союзу (підрозділ 1.2). Порівняльний метод було покладено в основу аналізу вітчизняного трудового законодавства та законодавства ЄС, яке регулює трудові правовідносини (підрозділи 1.2, 2.1–2.9, 3.1–3.3, 4.1–4.2). Окрім того, для встановлення змісту права як норми використано формально-юридичний метод (підрозділ 1.4). Переважно ці та інші методи наукового дослідження застосовано в їхньому взаємозв'язку.

Основні положення та результати дисертації сформульовано на основі аналізу чинного вітчизняного трудового законодавства, правових актів Європейського Союзу, практики Суду ЄС та юридичної наукової літератури.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим в Україні монографічним науковим дослідженням теорії трудового права ЄС та способів його впливу на розвиток трудового права України.

На захист виносяться нові наукові положення та пропозиції, що сформульовані відповідно до поставленої мети та завдань дослідження. Зокрема:

уперше:

– трудове право Європейського Союзу як систему норм розглянуто у вузькому та широкому значеннях. У вузькому значенні йдеться про право комунітарне (наднаціональне), що об'єднує норми-принципи, які ухвалені у межах компетенції органів управління ЄС. А у широкому значенні трудове

право ЄС формується за рахунок поєднання норм комунітарного (наднаціонального) права та норм трудового права відповідної держави-члена, що відповідають зазвичай вимогам комунітарного права і сукупно регулюють трудові відносини;

– зроблено висновок, що за своєю юридичною природою трудове право Європейського Союзу є відмінним від міжнародного трудового права. Останнє, та його складова – європейське трудове право, належать до сфери міжнародного публічного права. А тому це різні правові утворення, які хоч і існують поряд, та все ж є автономними;

– обґрунтовано, що гармонізація правового регулювання трудових відносин на теренах ЄС зумовлена необхідністю запобігти нечесним економічним перевагам, що можуть бути наслідком неоднакових стандартів соціального захисту працівників у державах-членах, та має на меті забезпечити цілісне й однотипне правове регулювання відповідних відносин, не позбавляючи при цьому держав-членів права вибору найбільш оптимальної моделі правового регулювання;

– визначено зовнішні та внутрішні чинники формування трудового права ЄС, де роль зовнішнього виконує міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика та правотворча діяльність спільноти, трудове право держав-членів, що ґрунтується на принципі верховенства права ЄС, а також акти соціальних партнерів та практика Суду Європейського Союзу;

– обґрунтовано, що принципами трудового права ЄС є засадничі ідеї його формування, розвитку та функціонування, що виражають суть євроінтеграційних процесів, які базуються на вимогах природного права, відображених у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основоположних прав ЄС, а також у прецедентному праві Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини;

– аргументовано, що свобода вільного руху працівників як основна економічна свобода є водночас і принципом трудового права ЄС та характеризується подвійною спрямованістю, адже перебуває на перетині економічних інтересів і необхідності правового регулювання;

– джерелами комунітарного трудового права визначено такі форми зовнішнього вираження правових норм, що об'єктивують результати діяльності уповноважених суб'єктів правотворчості ЄС, які безпосередньо встановлюють трудові права та обов'язки учасників трудових правовідносин або ж опосередковано впливають на правове забезпечення відносин у сфері зайнятості Європейського Союзу. Передусім це: установчі договори ЄС та акти, що їх доповнюють чи змінюють; Хартія основоположних прав ЄС; міжнародні угоди, які укладені ЄС із третіми державами та міжнародними організаціями; загальні принципи права ЄС; регламенти, директиви та рішення; рішення Суду ЄС; акти соціальних партнерів; інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС;

– відображено напрями впливу на правове забезпечення трудових відносин у ЄС та на доктрину трудового права України правових позицій Суду ЄС;

– обґрунтовано висновок, що європейські транснаціональні корпоративні угоди, укладені уповноваженими органами роботодавця та представниками працівників, як результат добровільного та інноваційного узгодження рішень у компаніях, які представлені у багатьох державах-членах ЄС, є актами соціального діалогу;

– аргументовано важливість наближення вітчизняного правового регулювання трудових відносин до соціального acquis Союзу;

– доведено, що комунітарне трудове право впливає на розвиток трудового права України як через ухвалення вітчизняними суб'єктами правотворчості актів у межах адаптації вітчизняного трудового законодавства до вимог ЄС, так і через проникнення у доктрину трудового права України основних концептуальних підходів наднаціонального правового забезпечення трудових відносин;

удосконалено:

– доктринальні напрацювання щодо предмета трудового права ЄС, який комплексно поєднує індивідуальні та колективні трудові відносини, що об'єктивно існують у сфері забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості;

– теоретичні напрацювання про рівність як принцип трудового права ЄС, що виражається через вимогу абсолютно однакового ставлення до осіб у трудових правовідносинах, за винятком випадків, коли об'єктивно існує потреба диференціації правового регулювання;

– характеристику відкритого методу координації, який забезпечує «м'яку» конвергенцію національної та комунітарної складових, а також створює сприятливі умови для зростання подібностей між національними політиками у сфері зайнятості та зближує національні ринки праці;

– розуміння галузевих принципів трудового права ЄС, до яких, зокрема, належать свобода вільного руху працівників, забезпечення мінімального обсягу трудових прав, свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації;

– висновок, що переміщення працівників для виконання робіт чи надання послуг їхнім роботодавцем у межах держав-членів ЄС опосередковують комунітарні правила, ухвалені у контексті реалізації свободи надання послуг;

– наукові висновки про необхідність збалансування робочого часу для забезпечення належного приватного життя працівників завдяки поступовому переходу від дихотомії робочого часу та часу відпочинку до більш складних моделей використання цих правових категорій;

дістали подальшого розвитку:

– наукові судження щодо періодизації становлення та функціонування правового регулювання трудових відносин на комунітарному рівні. Зокрема наголошено, що ухвалення Лісабонського договору та наступні за ним якісні зміни правового регулювання відносин найманої праці засвідчують трансформацію трудового права ЄС та є початком сучасного етапу у розвитку правового забезпечення відносин у сфері зайнятості;

– пропозиції щодо класифікації джерел трудового права Європейського Союзу на первинні, вторинні та додаткові. При цьому останні (додаткові) не підпорядковуються ні первинному, ні вторинному праву, а розташовуються поряд з актами, які вони доповнюють, роз'яснюють та скеровують;

– доктринальні напрацювання про роль Суду ЄС у гарантуванні трудових прав, порівняно з діяльністю інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення. Наголошено, що рішення Суду ЄС є самостійними джерелами трудового права та формують у своїй сукупності прецедентне право Союзу;

– галузева концепція об'єктивації ознак працівника як суб'єкта трудових правовідносин. Аргументовано, що такі ознаки, як субординація, винагорода за виконану роботу та ефективна й безпосередня трудова діяльність у своїй сукупності є неодмінними критеріями ідентифікації особи як найманого працівника;

– теоретичні напрацювання щодо паритету впливу соціальних партнерів та євроінституцій у процесі забезпечення соціальних цінностей Союзу. Завдяки впливу соціальних партнерів на правотворчу політику наднаціональних структур відбуваються зміни правового регулювання трудових відносин, а установи ЄС натомість залучають соціальних партнерів для досягнення відповідної єдності соціальної політики;

– наукові висновки про оптимальне функціонування тристороннього соціального діалогу на рівні ЄС, що виражається у тристоронніх соціальних самітах з питань зростання та зайнятості, а також міжгалузевих консультативних комітетах, які створені з метою забезпечення постійних консультацій між європейськими соціальними партнерами і Європейською Комісією;

– пропозиції про можливість обмеження основної економічної свободи внаслідок здійснення основоположного права ЄС. Аргументовано, що таке обмеження є правомірним, якщо воно виникло внаслідок здійснення основоположного права ЄС і було необхідним для досягнення суспільних інтересів, захищених відповідним правом. Натомість, обмеження основоположного права вважається обґрунтованим, якщо воно виникло під час здійснення основної економічної свободи і є доцільним для досягнення інтересів, які захищені відповідною свободою.

Практичне значення одержаних результатів. Низка положень дисертації може бути використана як методологічна основа для вивчення та вирішення прикладних питань трудового права, з'ясування суб'єктного

складу трудових відносин, під час процедури встановлення юридичних фактів, працевлаштування за трудовим договором тощо.

Запропоновані рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання відносин реалізації особою права на працю можуть бути використані під час кодифікації галузевого законодавства.

Висновками та пропозиціями, сформульованими у дисертації, можна послуговуватись у подальших дослідженнях теорії трудових правовідносин, доктрини трудового права ЄС та практики його застосування.

Матеріали дисертації застосовуються у навчальному процесі для вивчення курсів «Трудового права», «Трудового права ЄС», «Порівняльного трудового права», а також можуть бути використані для написання підручників і навчальних посібників із відповідних курсів та спецкурсів, довідкової та методичної літератури тощо.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження виконане здобувачем особисто; всі результати цієї роботи, а також сформульовані у ній висновки, пропозиції та рекомендації обґрунтовано на основі власних авторських досліджень. У співавторстві підготовлено та опубліковано підрозділ колективної монографії: Рим О. М. Співвідношення між основними економічними свободами та основоположними колективними трудовими правами у Європейському Союзі. *Legislation of EU countries: history, shortcomings and prospects for the development: Collective monograph.* Frankfurt (Oder): Izdevniecība “Baltija Publishing”, 2019. 360 с. (С. 271–292). Особистий внесок автора у цій колективній монографії становить 1,33 д. а. й полягає в концептуальному обґрунтуванні взаємозв’язку між основними економічними свободами та основоположними правами ЄС, які не перебувають один щодо одного в ієрархічному підпорядкуванні. Також у співавторстві підготовлено та опубліковано підрозділ колективної монографії: Рим О., Pylypenko P. *The principles of labour law of the European Union and Ukraine: in search of harmonization. Modern achievements of EU countries and Ukraine in the area of law: Collective monograph.* Riga : Izdevniecība “Baltija Publishing”, 2020. P. 2. 632 p. (P. 477–516). Автор особисто виконала 1/2 обсягу цього підрозділу, що становить 1,46 д. а., де досліджено та проаналізовано особливості прояву загальних принципів права ЄС у сфері найманої праці та принципи трудового права ЄС. Серед праць, які додатково відображають результати дослідження у співавторстві опубліковано: Рим О. М., Пилипенко П. Д. Про свободу переміщення працівників країнами Європейського Союзу. *Вісник Львівського університету. Серія юридична.* 2018. Вип. 67. С. 189–198 (особистий внесок автора 0,42 д. а., де досліджено та проаналізовано елементи свободи вільного переміщення осіб та ідентифікуючі ознаки працівника як суб’єкта трудових правовідносин); Рим О., Pylypenko P. *The European Employment Strategy as a Tool Promoting Ukraine’s Integration.* *E-Journal of International and Comparative Labour Studies.* 2019. Vol. 8, No. 3. P. 68–84 (особистий внесок автора 0,6 д. а., де досліджено та проаналізовано європейську стратегію зайнятості); Рим О., Synchuk S., Burak V. *Protecting*

Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects. E-Journal of International and Comparative Labour Studies. 2020. Vol. 9, No. 1. P. 24–34 (особистий внесок автора 1,3 д. а., де досліджено та проаналізовано правове регулювання психологічної безпеки працівників у ЄС). З колективних наукових праць у дисертаційній роботі використано лише авторські ідеї та положення. Для аргументації деяких висновків у роботі використано праці інших науковців, про що зроблено посилання.

Апробація результатів дисертації. Дисертація виконана на кафедрі соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка. Теоретичні напрацювання та практичні результати були обговорені на засіданнях кафедри та отримали позитивну оцінку. Положення дисертаційного дослідження автор використовувала в навчальному процесі, зокрема, при викладанні лекційного курсу «Трудове право Європейського Союзу» на юридичному факультеті Львівського національного університету імені Івана Франка.

Про результати дослідження автор доповідала на таких науково-практичних конференціях: міжнародних – «Безпека як мета права» («Security as the purpose of law») (Литовська Республіка, м. Вільнюс, 2015); «Особливості адаптації законодавства Молдови та України до законодавства Європейського Союзу» (Республіка Молдова, м. Кишинів, 2015); «Цифровізація у праві» («Digitalization in law») (Литовська Республіка, м. Вільнюс, 2018); «Актуальні проблеми соціального права» (м. Львів, 2017, 2018, 2019); «Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні» (м. Львів, 2017); «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 2018); «Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС» (м. Київ, 2018); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 2018); «Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки і виклики» (м. Київ, 2018); «Розвиток трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 2018); «Теорія і практика сучасної юриспруденції» (м. Київ, 2018); «Сучасне державотворення та правотворення: питання теорії та практики» (м. Одеса, 2018); «Концепція розвитку правової держави в Молдові та Україні в контексті євроінтеграційних процесів» («Conceptul de dezvoltare a statului de drept in Moldova si Ucraina in contextul proceselor de eurointegrare») (Республіка Молдова, м. Кишинів, 2018); «Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі» (м. Харків, 2018); «Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності» (м. Львів, 2019); «Нові виклики правової науки в Україні та країнах ЄС» («New challenges of legal science in Ukraine and EU countries») (Угорщина, м. Мішкольц, 2019); «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (м. Харків, 2019); «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2019); «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 2019); «Актуальні питання розвитку науки в

країнах Центральної та Східної Європи» («Relevant Issues of the Development of Science in Central and Eastern European Countries») (Латвійська Республіка, м. Рига, 2019); «Міжнародні трудові стандарти і національне законодавство про працю і соціальне забезпечення (до 100-ліття МОП)» («Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)») (Республіка Білорусь, м. Мінськ, 2019); «Актуальні проблеми законодавства України: пріоритетні напрями його вдосконалення» (м. Одеса, 2019); «Auctoritate magi squam imperio: Юридична наука у громадянському суспільстві» (м. Київ, 2019); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 2019); «Основні права людини: розуміння та виклики» (м. Київ, 2019); «Систематизація українського та європейського законодавства в реаліях сучасного світу» («Systematisation of Ukrainian and European legislation in the realities of the modern world») (Румунія, м. Арад, 2019); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 2020); «Розбудова правової держави в Україні: реалії та перспективи» (м. Одеса, 2020); «Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів» (м. Харків, 2020); «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист» (м. Харків, 2020); «Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації» (м. Чернівці, 2020); всеукраїнських – «Актуальні проблеми соціального права» (м. Львів, 2016); «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2017); «Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу» (м. Полтава, 2018, 2019, 2020); «Проблеми розвитку соціально-трудова права та профспілкового руху в Україні» (м. Харків, 2020); «Державна політика регулювання ринку праці в Україні: сучасні виклики та концепція розвитку» (м. Київ, 2020); «Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні» (м. Львів, 2020); регіональних – «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2018, 2020).

Публікації. Основні положення та результати дисертації відображені у сімдесяти трьох працях, серед них: одна індивідуальна та дві колективні монографії, двадцять п'ять статей у фахових виданнях, сім із них – у наукових виданнях іноземних держав, а також сорок п'ять тез доповідей на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації визначені метою та завданнями дослідження. Наукова робота містить вступ, чотири розділи, які поділяються на дев'ятнадцять підрозділів, а також висновки, список використаних джерел та додатки. Загальний обсяг роботи становить 507 сторінок, з яких обсяг основного тексту – 349 сторінок, список використаних джерел займає 122 сторінки і налічує 1 040 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, охарактеризовано стан її наукової розробки, визначено мету, основні завдання, предмет, об'єкт і методологічні засади роботи, наукову новизну одержаних результатів, їхнє практичне значення, а також зазначено про апробацію результатів дисертації, публікації та структуру й обсяг роботи.

Розділ 1 «Становлення та формування трудового права Європейського Союзу» має концептуальне значення для всієї роботи і містить п'ять підрозділів. У підрозділі 1.1. *«Зародження та розвиток правового регулювання трудових відносин в ЄС»* досліджено основні чинники формування трудового права ЄС та обґрунтовано значущість впливу кожного з них на становлення наднаціонального регулювання трудових відносин. Зроблено висновок, що трудове право ЄС, як і трудове право будь-яких інших держав, формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, де роль зовнішнього виконує міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика та правотворча діяльність цієї спільноти, трудове право держав-членів, що ґрунтується на принципі верховенства права ЄС, а також акти соціальних партнерів та практика Суду Європейського Союзу.

У дисертації розглянуто доктринальні концепції періодизації розвитку трудового права ЄС, при цьому зазначено, що зародження правового регулювання трудових відносин на рівні Союзу пов'язане із волею держав-членів делегувати частину своїх повноважень у сфері зайнятості органам та інституціям наднаціонального рівня. Підтримано ідею, що формування трудового права Спільноти відбувалося в контексті розвитку соціальної політики ЄС та тісно поєднане з етапами розвитку європейського інтеграційного руху. Доведено, що сталий розвиток правового регулювання трудових відносин є необхідною складовою для розширення євроінтеграції та ефективного функціонування Європейського Союзу.

Окремо наголошено на значущості змін у правовому регулюванні трудових відносин, що відбулися після ухвалення Лісабонського договору та засвідчили трансформацію трудового права ЄС. Досліджено обставини, які опосередковують тенденції поступу наднаціонального правового забезпечення трудових відносин, визначено напрями розвитку відповідного правового регулювання та наголошено, що сталий розвиток Європи без досягнення високого рівня зайнятості та соціального прогресу неможливий.

У підрозділі 1.2. *«Поняття трудового права ЄС»* розглянуто як загальнотеоретичні, так і галузеві характеристики цього поняття. Зроблено концептуальний висновок, що за своєю юридичною природою трудове право Європейського Союзу є відмінним від міжнародного трудового права. Останнє, та його складова – європейське трудове право, належать до сфери міжнародного публічного права. А тому вони є різними правовими утвореннями, які хоч і існують одночасно, та все ж зберігають свою автономність.

Трудове право Європейського Союзу як система норм розглядається у вузькому та широкому значеннях. У вузькому значенні йдеться про право комунітарне (наднаціональне), що об'єднує норми-принципи, які ухвалені у межах компетенції органів управління ЄС. А у широкому значенні трудове право ЄС формується за рахунок поєднання норм комунітарного (наднаціонального) права та норм трудового права відповідної держави-члена, що відповідають зазвичай вимогам комунітарного права і сукупно регулюють трудові відносини.

Стосовно трудового права ЄС зроблено висновок, що воно є одним із небагатьох галузевих утворень, які в сукупності формують систему права Європейського Союзу. Незважаючи на різноманітність суспільних відносин, які регулюються нормами трудового права ЄС, останнє як це прийнято для трудового права загалом поділяється на індивідуальне та колективне.

У підрозділі 1.3. «Основні засади трудового права ЄС» проаналізовано як загальнотеоретичні, так і галузеві підходи до визначення ролі і значення принципів права ЄС загалом та трудового права зокрема. Зроблено висновок, що принципи трудового права ЄС виражають суть євроінтеграційних процесів та ґрунтуються на вимогах природного права, що знайшли своє відображення у відповідних міжнародних документах (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута)), Хартії основоположних прав ЄС, а також у прецедентному праві Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини.

Сучасне трудове право Спільноти витримане в дусі загальних принципів права ЄС. Власне вони характеризують основи взаємодії норм комунітарного та національного трудового права. Зокрема, принципи верховенства права, правової визначеності, пропорційності та субсидіарності щодо зайнятості та працевлаштування діють так само, як і щодо інших суспільних відносин. Натомість основоположні права та рівність як загальні принципи права ЄС мають подвійний вплив на правове регулювання відносин найманої праці, адже виражають, окрім спільних комунітарних, також і особливі характеристики трудового права ЄС.

До галузевих принципів трудового права ЄС належать свобода вільного руху працівників, забезпечення мінімального обсягу трудових прав, свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації.

Підрозділ 1.4. «Джерела трудового права ЄС» присвячений характеристиці сучасних правових актів ЄС, що покликані регулювати трудові відносини. Відзначається, що джерелами комунітарного трудового права є усі форми зовнішнього вираження норм права як об'єктивованих результатів діяльності уповноважених суб'єктів нормотворення, що безпосередньо встановлюють трудові права та обов'язки чи опосередковано впливають на правове забезпечення трудових відносин на рівні Європейського Союзу. Передусім йдеться про установчі договори ЄС та акти, що їх доповнюють чи

змінюють, Хартію основоположних прав ЄС, міжнародні угоди, які укладені з третіми державами та міжнародними організаціями, загальні принципи права ЄС, регламенти, директиви та рішення, рішення Суду ЄС, акти соціальних партнерів та інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС.

Наголошено, що зовнішні форми права ЄС є не лише головними регуляторами євроінтеграції, а й фактично основою, на якій воно базується. При цьому особливий характер трудового права ЄС, серед іншого, виявляється в тому, якими видами джерел права регулюватимуть відповідні суспільні відносини.

У роботі розглянуто наукові концепції класифікації джерел трудового права ЄС. Підтримано поділ на первинні, вторинні та додаткові джерела комунітарного права. Зроблено висновок, що так зване первинне право ЄС сформоване на основі установчих договорів ЄС, актів, що їх доповнюють чи змінюють, та Хартії основоположних прав Союзу. Інша складова права ЄС – вторинне право формується за рахунок регламентів, директив, рішень, міжнародних угод, які укладені з третіми державами і міжнародними організаціями. Загальні принципи права, рішення Суду ЄС, акти соціальних партнерів та інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС, є самостійними додатковими джерелами трудового права ЄС.

Особливості додаткових джерел права ЄС відображаються у їхній гнучкості та можливості бути застосованими у разі виявлення прогалин у первинному чи вторинному праві. Як своєрідна правова матерія ці акти допомагають усунути упущення у правовому забезпеченні. В системі джерел права ЄС вони ієрархічно не підпорядковані ні первинному, ні вторинному праву, а функціонують поряд з актами, які доповнюють, роз'яснюють та скеровують.

Підрозділ 1.5. «Європейська стратегія зайнятості та комунітарне трудове право» присвячено проблемам ринку праці ЄС та з'ясуванню стратегії зайнятості, завдяки якій вдалося зберегти європейські трудові стандарти та розширити гарантії реалізації прав працівників і роботодавців. Тут охарактеризовано відкритий метод координації, який забезпечує «м'яку» конвергенцію національної та комунітарної складових, і забезпечує зростання подібностей серед національних політик у сфері зайнятості та зближує національні ринки праці.

Доведено, що реалії та очікування ринку праці, які диктують зміни правового регулювання, а також безпосередня залежність повноти і рівня зайнятості від якості та дієвості правового забезпечення трудових відносин свідчать про взаємний вплив між нормами трудового права та станом зайнятості в Європейському Союзі.

Розділ 2 «Індивідуальне трудове право ЄС» складається із дев'яти підрозділів та містить узагальнену характеристику правового регулювання деяких видів індивідуальних трудових відносин на рівні ЄС.

У підрозділі 2.1. «Правові засади трудової мобільності у ЄС» висвітлено важливі аспекти забезпечення вільного пересування та працевлаштування працівників у межах ЄС. Вказано на три форми мобільності робочої сили: довготривала трудова мобільність (long-term labour mobility); відрядження працівників (posting of workers); транскордонна мобільність (cross-border mobility). Наголошено, що правове регулювання довготривалої трудової мобільності розроблено та забезпечується у межах свободи вільного руху працівників, натомість відрядження працівників для виконання робіт чи надання послуг їхнім роботодавцем у межах держав-членів ЄС опосередковують комунітарні правила, ухвалені у контексті реалізації свободи надання послуг. Транскордонна мобільність охоплює працівників, які проживають в одній країні, однак працюють в іншій державі-члені ЄС і для цього, як правило, щодня або принаймні раз на тиждень перетинають кордон. Правове регулювання трудових відносин цих працівників відбувається за допомогою національного законодавства країни-працевлаштування.

Зроблено висновок, що мобільність є ключовим чинником працевлаштування та кращого використання кваліфікації працівників. Завдяки їй усуваються відмінності між рівнями зайнятості держав-членів шляхом збалансування дефіциту робочої сили, де б такий не виникав. Вона також забезпечує більше можливостей для працевлаштування та пошуку робочої сили роботодавцями.

Підрозділ 2.2. «Суб'єкти права на вільне пересування з метою працевлаштування в ЄС» присвячено характеристиці правового статусу фізичних осіб, що реалізують своє право на працю в одній із держав-членів ЄС, яка не є країною їхнього громадянства. Трудове законодавство ЄС, визначаючи права й обов'язки цих суб'єктів, називає їх працівниками. Водночас єдиного підходу щодо визначення поняття «працівник» у Європейському Союзі немає, а його тлумачення може змінюватися залежно від сфери застосування. Зокрема, європейське законодавство поняття «працівник» розкриває через вид зайнятості такої особи (праця за наймом) та через належність до громадянства ЄС, сприймаючи таким чином його класичне трактування, що є загальноприйнятим у трудовому праві.

Останнім часом простежується тенденція до уніфікації поняття «працівник» у практиці Суду ЄС як щодо первинного, так і вторинного права. У зв'язку з чим у роботі наголошено, що наднаціональне поняття «працівник» сприятиме ліквідації перешкод для повної реалізації свободи руху з метою працевлаштування.

Відзначено, що свобода вільного руху працівників не є абсолютною та може бути обмежена заради забезпечення публічного порядку, громадського здоров'я та громадської безпеки. При цьому держави-члени ЄС наділені повноваженнями обмежувати свободу вільного руху працівників у сфері публічної служби, якщо обіймання відповідної посади прямо чи опосередковано пов'язане зі здійсненням державної влади, а також із

діяльністю щодо захисту загальних інтересів держави або ж органів державної влади.

На завершення підрозділу подається класифікаційна характеристика правових актів ЄС, які визначають свободу вільного руху працівників у межах Європейського Союзу та гарантують можливість вільного пересування за членами їхніх сімей і деякими іншими категоріями осіб.

У підрозділі 2.3. «Визнання документів про освіту та підтвердження кваліфікації особи з метою наступного працевлаштування в ЄС» з'ясовано процедуру визнання професійної кваліфікації осіб, які мають намір працевлаштуватися в одній із країн ЄС. Автор ґрунтовно проаналізувала передумови закріплення спеціальних наднаціональних правил підтвердження кваліфікації особи у разі здобуття відповідної освіти в іншій державі-члені, аніж держава бажаного працевлаштування. З огляду на юридичні права та обов'язки, що формують трудову функцію працівника, професійне визнання поділено на юридичне та фактичне. Юридичне визнання стосується регульованих професій, тоді як фактичне – нерегульованих. Оскільки на рівні ЄС не закріплено, які ж саме професії вважаються регульованими, то встановлено спеціальні критерії та рівні кваліфікації, документальне підтвердження яких є підставою для професійного визнання. Наголошено, що спеціальних правових інструментів щодо визнання кваліфікації для нерегульованих професій у ЄС немає, а доступ до таких відбувається завдяки свободі вільного руху працівників. Досліджено способи підтвердження кваліфікації, які різняться залежно від виду професії та наявності громадянства Союзу.

У підрозділі 2.4. «Правове регулювання працевлаштування в ЄС за трудовим договором» проаналізовано наднаціональні вимоги щодо умов і форми трудового договору та узагальнено зобов'язання, що визначають зміст трудових відносин, про які працівники повинні бути повідомлені письмово.

В роботі відзначено, що на рівні ЄС правове регулювання «нетипових» трудових відносин охоплює роботу на умовах неповного робочого дня, за строковим трудовим договором, через агенції тимчасового найму та дистанційну працю. У зв'язку з цим з'ясовано переваги та недоліки нетипових форм зайнятості. Звернуто увагу, що комунітарне правове забезпечення укладення строкових трудових договорів зорієнтоване на запровадження механізму запобігання безпідставному переукладенню таких. Ґрунтовно проаналізовано правове регулювання дистанційної праці, особливості захисту прав дистанційних працівників на рівні ЄС та практику держав-членів щодо запровадження рамкової угоди соціальних партнерів, а також запровадження правил моніторингу робочого часу віддалених працівників з метою ефективного забезпечення їм права на відпочинок.

Підрозділ 2.5. «Захист персональних даних працівників у ЄС» стосується правових засад захисту персональних даних працівників. Проаналізовано права працівників у зв'язку з опрацюванням роботодавцями їхніх персональних даних та визначено поняття цих даних. Автор наголошує, що,

попри широкий перелік потенційно потрібних роботодавцю відомостей про працівника, збір відповідної інформації повинен обмежуватися лише тими, що є необхідними та доречними з огляду на обсяг його трудових прав та обов'язків. Особливу увагу звернуто на те, що обробку персональних даних працівників роботодавець може здійснювати лише в разі фактичної необхідності та за наявності достатніх правових підстав. Останні, як і особливості захисту персональних даних дистанційних працівників та правила використання інформації, що отримана завдяки автоматизованим системам спостереження на робочому місці, з'ясовано у дисертації.

На завершення зроблено висновок, що обробка персональних даних повинна бути чесною та прозорою щодо працівників, а також пропорційною меті збору інформації. Роботодавець повинен гарантувати, що будь-які результати моніторингу працівників використовують лише для тієї мети, для якої вони отримані. Правомірність обробки персональних даних працівників досягатиметься лише в разі, коли мета та спосіб обробки будуть зрозумілі працівникам.

Підрозділ 2.6. «Загальні вимоги щодо правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за трудовим правом ЄС» присвячений особливостям організації робочого часу на рівні Європейського Союзу. Найперше тут проаналізовано норми, що визначають сферу дії відповідних комунітарних правових актів та з'ясовано мінімальні стандарти робочого часу і часу відпочинку, у тому числі особливості регулювання часу очікування працівника на виконання роботи чи виклику від роботодавця, відзначено зокрема, що кваліфікація певного періоду як робочого часу не може залежати від інтенсивності роботи, а ґрунтується на зобов'язанні працівника перебувати у розпорядженні роботодавця.

З'ясовано також особливості обліку робочого часу, суть яких полягає у тому, що роботодавець зобов'язаний створити систему фіксації загального робочого часу. Така система повинна бути об'єктивною, надійною та доступною, а також здатною визначати тривалість періоду щоденної роботи кожного працівника. За умови, що робота має роз'їзний характер, а робоче місце працівника чітко не визначене, вважається, що час поїздки на роботу та з роботи додому зараховується до робочого часу.

У роботі досліджено також проблему, що останнім часом дискутується в науці трудового права про необхідність збалансування робочого часу для забезпечення належного приватного життя працівників завдяки поступовому переходу від дихотомії робочого часу та часу відпочинку до більш складних моделей використання цих правових категорій. У цьому контексті охарактеризовано окремі види часу відпочинку та гарантії щодо місця відпочинку певних категорій працівників.

У *підрозділі 2.7. «Засади правового регулювання оплати праці в ЄС»* ідеться про участь наднаціональних органів у вирішенні проблем оплати праці, яка за трудовим правом Європейського Союзу представляє собою винагороду у готівковій чи натуральній формі, що її працівник отримує відразу або в

майбутньому за виконану роботу від роботодавця відповідно до умов трудового договору.

Відзначено, що принцип рівної оплати за рівноцінну роботу забороняє роботодавцю платити працівнику однієї статі менше, ніж працівнику іншої статі за однакову роботу, у тому числі й встановлювати однаковий розмір оплати праці за виконання робіт різної кваліфікаційної важливості.

Підрозділ завершується дослідженням комунітарних вимог щодо оплати праці відряджених працівників, а також оплати праці директорів лістингових компаній та гарантій виплати заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця. Зокрема наголошено на створенні спеціального органу (фонду), який повинен гарантувати виплату заборгованої заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця.

Підрозділ 2.8. «Гарантії трудових прав працівників у разі припинення трудових відносин за законодавством ЄС» присвячений з'ясуванню відповідних комунітарних правових норм. У роботі проаналізовано особливості захисту осіб, звільнення яких відбулося за дискримінаційною ознакою. Також з'ясовано умови припинення трудових відносин у разі, якщо таке зумовлено реструктуризацією підприємства роботодавця. Охарактеризовано основні напрями гармонізації відповідних національних норм із законодавством ЄС. Тут важливим є оновлення економічних причин звільнення, зменшення витрат роботодавця на адміністрування звільнення та удосконалення правового захисту працівників у разі, якщо розірвання трудового договору відбулося незаконно.

На рівні ЄС захист прав працівників у разі колективних звільнень полягає у запровадженні обов'язкового консультування роботодавця з представниками працівників щодо наступних змін організації праці. Наголошено на потребі провести відповідні консультації до того, як роботодавець розпочне масові скорочення.

У дисертації з'ясовано процедуру зміни роботодавця у трудових правовідносинах у випадку передання контролю над підприємством чи бізнесом іншій особі.

Підрозділ 2.9. «Професійна безпека та охорона здоров'я працівників за трудовим правом ЄС» завершує розгляд окремих аспектів індивідуальних трудових відносин та комунітарних правил їхнього регулювання. Тут зокрема наголошено, що в основу наднаціонального правового регулювання безпеки та здоров'я на роботі покладено так званий ризико-орієнтований підхід, який полягає у тому, що правила охорони праці повинні охоплювати не лише фізичну безпеку працівників, але й організацію праці, соціальні відносини на виробництві та створення психологічно-здорових умов праці. Проаналізовано також правові акти ЄС щодо профілактики професійного вигорання та подолання його наслідків.

Відзначено, що комунітарні вимоги до технічної безпеки продукції чи устаткування, які використовують працівники на своєму робочому місці, засобів індивідуального захисту, а також правила поведіння у потенційно

небезпечних середовищах ухвалено у контексті гармонізації внутрішнього ринку, а не в порядку реалізації соціальної політики Союзу. Наголошено водночас на необхідності покращення механізмів запобігання виникненню професійних захворювань шляхом оновлення правил, які стосуються захисту працівників від впливу канцерогенів, мутагенів та репротоксинів.

Розділ 3 «Коллективне трудове право ЄС» поділений на три підрозділи та присвячений характеристиці змісту колективних трудових правовідносин з огляду на особливості комунітарного правового регулювання.

У підрозділі 3.1. «Співвідношення між основними економічними свободами та основоположними колективними трудовими правами у ЄС» розглянуто питання щодо збалансування економічної та соціальної складових у політиці ЄС. Зроблено висновок, що основні економічні свободи та основоположні права не перебувають один щодо одного в ієрархічному підпорядкуванні. Відзначено можливість обмеження як основних економічних свобод, так і основоположних прав. З цього приводу досліджено принцип пропорційності як критерій правомірності запровадження обмежувальних заходів та проаналізовано схему аналізу таких заходів на предмет їхньої доцільності, необхідності та розумності.

Як висновок запропоновано вважати, що компетенція ЄС з питань колективного трудового права, попри своє обмеження ст. 153 (5) Договору про функціонування ЄС, реалізується у контексті захисту основоположних прав, що їх гарантує Хартія основоположних прав ЄС.

У підрозділі 3.2. «Соціальний діалог на рівні ЄС» з'ясовано його поняття, сутність, види, форми та рівні. Зокрема відзначено, що соціальний діалог на рівні ЄС відбувається у формі обміну інформацією, консультацій та колективних переговорів між представниками працівників та роботодавців (двосторонній діалог), а за потреби також за участі уповноважених органів ЄС (тристоронній діалог). Обидва ці види соціального діалогу мають на меті узгодження інтересів соціальних партнерів, у тому числі і через укладення угоди, яка зрештою набуде чинності шляхом впровадження її відповідною директивою ЄС або ж актом самих соціальних партнерів.

У роботі наголошено, що соціальний діалог у ЄС відбувається на міжгалузевому та галузевому рівнях, а також на рівні транснаціональних компаній. При цьому окреслено критерії репрезентативності соціальних партнерів на кожному з рівнів.

Проаналізовано також правила проведення Тристоронніх соціальних самітів з питань зростання та зайнятості, визначено статус його учасників та основні сфери їхньої співпраці. З'ясовано процедуру консультацій між соціальними партнерами та Європейською Комісією і зроблено висновок, що європейські соціальні партнери безпосередньо впливають на розробку законодавчих пропозицій з питань соціальної політики. Крім того, вони вправі призупинити законодавчі ініціативи ЄК з метою розпочати власні колективні переговори для вирішення відповідних питань. Держави-члени можуть

уповноважити їх на виконання рішення Ради ЄС, ухваленого щодо імплементації колективної угоди, підписаної на європейському рівні.

Основними векторами оновлення соціального діалогу, на переконання автора, є ширше залучення соціальних партнерів до т. зв. Європейського семестру (щорічного циклу координації економічної та фінансової політики держав-членів для узгодженого соціально-економічного управління на рівні ЄС), посилення акцентів на нарощування потенціалу соціальних партнерів держав-членів та активніше залучення їх до розроблення і реалізації як соціальної політики, так і законодавства ЄС.

Останній підрозділ третього розділу 3.3. «*Правові основи інформування, консультування та участі працівників в управлінні підприємством у ЄС*» присвячено характеристиці змісту та обсягу управлінських прав представників працівників у прийнятті рішень на підприємстві. Окремо розкрито поняття інформування, яке означає передання роботодавцем відповідних даних представникам працівників, та поняття консультування, що полягає в обміні думками у контексті налагодження діалогу між представниками працівників та роботодавцем.

Автор дослідила правовий статус європейської робітничої ради як постійного органу, охарактеризувала її повноваження щодо інформування та консультування працівників підприємств або групи підприємств, які поширюють свою діяльність на дві або більше держав-членів ЄС.

Участь працівників в управлінні розглянуто як вплив, що його здійснює представницький орган від імені працівників або ж їхні окремі представники, на діяльність роботодавця через реалізацію права обирати чи призначати частину складу наглядового або адміністративного органу товариства, або ж рекомендувати на призначення чи заперечувати проти призначення частини або всього складу членів таких органів.

Розділ 4 «Об'єктивація основних європейських соціальних цінностей у трудовому праві України» розпочинається з підрозділу 4.1. «*Стан відповідності трудового права України соціальному аспис ЄС*». Тут з'ясовано євроінтеграційні зобов'язання України як за Угодою про асоціацію, так і згідно з іншими вітчизняними правовими актами з питань наближення правового регулювання трудових відносин до стандартів ЄС. Звернуто увагу на визначення поняття аспис ЄС як сукупності правових норм та доктринальних тверджень, що забезпечують регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин, соціального забезпечення та інших аспектів соціальної політики ЄС. Обґрунтовано важливість наближення вітчизняного правового регулювання трудових відносин до соціального аспис Союзу. При цьому наголошено, що не лише директиви ЄС у соціально-трудої сфері, про які йдеться в Угоді про асоціацію, а й інші нормативні та доктринальні елементи соціального аспис Союзу повинні бути імплементовані до трудового законодавства України.

У дисертації проаналізовано ступінь виконання відповідних зобов'язань України перед Європейським Союзом та відзначено акти, які вже оновлено за

європейським зразком, наголошено на тих, які не потребують узгодження, бо закріплюють вищі трудові стандарти, а також наведено акти, що потребують суттєвого доопрацювання. На завершення цього підрозділу подано перелік директив ЄС щодо регулювання трудових відносин, які, на переконання автора, необхідно імплементувати у вітчизняне трудове законодавство на сучасному етапі євроінтеграції.

У підрозділі 4.2. «Способи впливу трудового права ЄС на трудове право України» сформульовано наукові висновки про значення доктринальних напрацювань та правотворчої діяльності для формування трудового права європейського зразка в Україні. Доведено, що комунітарне трудове право впливає на розвиток трудового права України як через ухвалення вітчизняними суб'єктами правотворчості актів у межах адаптації вітчизняного трудового законодавства до вимог ЄС, так і через проникнення у доктрину трудового права України основних концептуальних підходів наднаціонального правового забезпечення трудових відносин. З'ясовано деякі термінологічні аспекти процесу наближення вітчизняного трудового законодавства до трудових стандартів ЄС.

ВИСНОВКИ

У дисертації сформульовано найбільш важливі результати та суттєві положення дослідження, наведено теоретичні узагальнення й нове вирішення наукових проблем, пов'язаних із особливостями правового регулювання трудових відносин на рівні ЄС, та визначено перспективи подальшого вдосконалення механізму правового регулювання відповідних відносин в Україні. Найвагомішими висновками є:

1. Європейський Союз є міждержавним утворенням з власними органами державної влади, повноважними творити правові норми, які є обов'язковими та не потребують додаткової ратифікації державами-членами цього об'єднання. Право органів ЄС, або так зване право комунітарне, разом із правом держав-членів формують систему права, яка забезпечує правове регулювання у відповідних сферах суспільних відносин усієї Спільноти. Це право є відмінним від міжнародного публічного права та від європейського права, яке в основі своїй теж є публічним.

2. Розвиток правового забезпечення трудових відносин у сфері найманої праці у європейських співтовариствах не був легким, адже євроінтеграційні процеси акцентували на захисті економічних інтересів учасників спільного ринку. Тож правове регулювання трудових відносин не було в пріоритеті нормотворчої діяльності наднаціональних органів та установ. Однак процес створення внутрішнього ринку об'єктивно потребував удосконалення та гармонізації правового регулювання соціальних і трудових аспектів європейської політики, що зумовило виокремлення відповідного самостійного напрямку діяльності на рівні ЄС.

3. Трудове право ЄС є одним із небагатьох галузевих утворень, які в сукупності формують систему права Європейського Союзу. Як і право ЄС загалом, воно не належить до міжнародного трудового права, що за своєю юридичною природою є публічним. Вони існують рівночасно та автономно, а тому розглядати ці дві правові системи як частину і ціле немає об'єктивних підстав.

4. Трудове право Європейського Союзу як система норм існує у вузькому та широкому значеннях. У вузькому значенні йдеться про право комунітарне (наднаціональне), яке об'єднує норми-принципи трудового права, ухвалені у межах компетенції органів ЄС. А у широкому значенні трудове право ЄС формується за рахунок поєднання норм комунітарного (наднаціонального) права та норм трудового права відповідної держави-члена, що відповідають зазвичай вимогам комунітарного права і сукупно регулюють трудові відносини.

5. Специфіка трудових відносин в умовах глобалізації ринку праці, що є властивою і для ЄС, зумовлює необхідність вибору найоптимальніших методів правового регулювання цих відносин шляхом гармонійного поєднання централізованих та децентралізованих способів правового забезпечення з метою досягнення найповнішого гарантування трудових прав усіх учасників трудових правовідносин.

6. Гармонізація норм трудового права ЄС має на меті забезпечити цілісне та однотипне правове регулювання трудових відносин, що формуються на теренах кожної з держав-членів. При цьому останні не позбавлені права вибору найоптимальнішої моделі правового регулювання таких відносин для запобігання нечесним економічним перевагам, що можуть бути наслідком ігнорування засадничих вимог, встановлених на рівні комунітарного права.

7. Централізовані норми трудового права ЄС діють безпосередньо, або ж визначають механізми та способи, згідно з якими держави-члени вибудовують власні правові норми, що регулюють трудові відносини.

8. Правове забезпечення трудових відносин на рівні ЄС накладається на уже сформовані національні системи трудового права держав-членів. При цьому з огляду на автономію останніх не існує жодних перешкод щодо використання будь-яких форм зайнятості.

9. Трудове право ЄС, як і трудове право будь-яких інших держав, формується під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, де роль зовнішнього виконує міжнародне трудове право, а внутрішніми є активна соціальна політика та правотворча діяльність цієї спільноти, трудове право держав-членів, що ґрунтується на принципі верховенства права ЄС, а також акти соціальних партнерів та практика Суду Європейського Союзу.

10. Завдяки інтегрованості європейських соціальних партнерів у нормотворчий процес на рівні Європейського Союзу зростає важливість соціального діалогу та підвищується рівень його автономності.

11. Реалії та очікування ринку праці, що диктують зміни правового регулювання, а також безпосередня залежність повноти і рівня зайнятості від

якості та дієвості правового забезпечення трудових відносин свідчать про взаємний вплив, що існує між нормами трудового права ЄС та станом зайнятості у цій спільноті.

12. Розширення європейських інтеграційних процесів дещо вповільнює розвиток трудового права ЄС через певні ускладнення, що подекуди трапляються під час досягнення політичного компромісу, який є обов'язковою складовою вирішення соціальних питань.

13. Принципи трудового права ЄС виражають суть євроінтеграційних процесів та ґрунтуються на вимогах природного права, що знайшли своє відображення у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основоположних прав ЄС, а також у прецедентному праві Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини.

14. Сучасне трудове право ЄС витримане в дусі загальних принципів права ЄС. На їх основі вибудоване і правове регулювання трудових відносин. Вони ж визначають також тенденції розвитку трудового права ЄС. Ці принципи характеризують основи взаємодії норм комунітарного та національного трудового права. При цьому на сутність та закономірності розвитку трудового права ЄС вони впливають по-різному. Зокрема, принципи верховенства права, правової визначеності, пропорційності та субсидіарності щодо зайнятості та працевлаштування діють так само, як і щодо інших суспільних відносин. Натомість основоположні права та рівність як загальні принципи права ЄС мають подвійний вплив на правове регулювання відносин найманої праці, адже виражають, окрім спільних комунітарних, також і особливі характеристики трудового права ЄС.

15. До галузевих принципів трудового права ЄС належать свобода вільного руху працівників, забезпечення мінімального обсягу трудових прав, свобода об'єднання, право на ведення колективних переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації.

16. Рівність як принцип у тому числі і трудового права ЄС виражається через вимогу однакового ставлення до осіб, що перебувають у трудових правовідносинах, за винятком випадків, коли об'єктивно існує потреба диференціації правового регулювання. Відмова від правового підходу, який ґрунтується винятково на негативному обов'язку «не дискримінувати», розширює межі позитивного обов'язку сприяти рівності.

17. У трудовому праві ЄС сформовано дві групи заборон дискримінації. Перша охоплює критерії заборони, які стосуються особистісних характеристик працівників. Друга група забороняє дискримінацію щодо осіб, які уклали трудові договори певного виду та поширюється на працівників агенцій тимчасового найму, осіб, що працюють неповний робочий день або за строковим трудовим договором, чи дистанційно.

18. Джерелами комунітарного трудового права Європейського Союзу є усі форми зовнішнього вираження норм права як об'єктивованих результатів

діяльності уповноважених суб'єктів нормотворення, що безпосередньо встановлюють трудові права та обов'язки чи опосередковано впливають на правове забезпечення трудових відносин на рівні Європейського Союзу.

19. Так зване первинне право ЄС сформоване на основі установчих договорів ЄС, актів, що їх доповнюють чи змінюють, та Хартії основоположних прав Союзу. Інша складова права ЄС – вторинне право формується за рахунок регламентів, директив, рішень, міжнародних угод, які укладені ЄС з третіми державами і міжнародними організаціями. Загальні принципи права, рішення Суду ЄС, акти соціальних партнерів та інші правові документи, що впливають на формування і реалізацію права ЄС, є самостійними додатковими джерелами трудового права ЄС.

20. Особливість додаткових джерел права ЄС полягає у їхній гнучкості та можливості бути застосованими у разі виявлення прогалин у первинному чи вторинному праві. Як своєрідна правова матерія ці акти допомагають усунути упущення у правовому забезпеченні. У системі джерел права ЄС вони ієрархічно не підпорядковані ні первинному, ні вторинному праву, а функціонують поряд з актами, які вони доповнюють, роз'яснюють та скеровують.

21. Роль Суду ЄС у гарантуванні трудових прав співмірна фактично діяльності інших органів та інституцій ЄС, які є суб'єктами нормотворення. Рішення Суду ЄС, які ухвалені у межах преюдиційної процедури, зберігають нормативні властивості поза тією ж справою, для вирішення якої вони були постановлені, а отже є самостійними джерелами трудового права, формуючи тим самим прецедентне право Союзу.

22. Загальні принципи права ЄС є самостійними джерелами права, які були сформульовані Судом ЄС та втілюють у собі найкращі зразки національних та міжнародних правових систем. Судове тлумачення допомагає з'ясувати ці принципи та акцентує увагу на необхідності їх більш чіткого формулювання у наступних редакціях первинних договорів.

23. Держави-члени ЄС наділені повноваженнями обмежувати свободу вільного руху працівників у сфері публічної служби, якщо обіймання відповідної посади прямо чи опосередковано пов'язане зі здійсненням державної влади, а також із діяльністю щодо захисту загальних інтересів держави або ж органів державної влади.

24. На рівні ЄС правове регулювання «нетипових» трудових відносин охоплює роботу на умовах неповного робочого дня, за строковим трудовим договором, через агенції тимчасового найму та дистанційну працю.

25. У ЄС захист прав працівників у разі колективних звільнень зводиться до обов'язкового консультування роботодавця з представниками працівників щодо наступних змін організації праці та полягає у встановленні низки гарантій процедурного характеру.

26. Соціальний діалог на рівні ЄС відбувається у формі обміну інформацією, консультацій та колективних переговорів між представниками працівників та роботодавців (двосторонній діалог), а також за участі

уповноважених органів ЄС (тристоронній діалог). Обидва ці види мають на меті узгодження інтересів соціальних партнерів, у тому числі і шляхом укладення угоди, яка в наступному буде впроваджена в дію відповідною директивою або ж актом самих соціальних партнерів.

27. У межах тристороннього соціального діалогу на рівні ЄС зазвичай відбуваються тристоронні соціальні саміти з питань зростання та зайнятості, а також діють міжгалузеві консультативні комітети, що створені з метою забезпечення постійних консультацій між європейськими соціальними партнерами і Європейською Комісією.

28. На міжгалузевому та галузевому рівнях соціального діалогу європейські соціальні партнери взаємодіють для вирішення соціальних, економічних та трудових питань, рівнозначних за важливістю в усіх державах-членах ЄС.

29. У контексті наближення до європейських стандартів праці вітчизняні нормативно-правові акти поділено на ті, які вже оновлено за європейським зразком, ті, що не потребують узгодження, бо закріплюють вищі трудові стандарти, а також акти, що потребують суттєвого доопрацювання.

30. Комунітарне трудове право впливає на розвиток трудового права України як через ухвалення вітчизняними суб'єктами правотворчості актів у межах адаптації вітчизняного трудового законодавства до вимог ЄС, так і через проникнення у доктрину трудового права України основних концептуальних підходів наднаціонального правового забезпечення трудових відносин.

31. Реформування трудового законодавства України за європейським зразком тісно пов'язане із належним функціонування системи органів, відповідальних за адаптацію нашого законодавства до права ЄС, які, зокрема, повинні планувати адаптаційну діяльність, робити якісний переклад нормативних актів ЄС українською мовою, розробляти їх кваліфіковані проекти, здійснювати експертизу відповідності таких *acquis* ЄС та контролювати їхні регулятивні властивості, у тому числі й шляхом залучення авторитетних галузевих науковців.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

Рецензії:

Божко В. М. Рецензія на монографію доцента кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка Рим О. М. «Трудове право Європейського Союзу». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. №9. С. 369–370.

Сімутіна Я. В. Трудове право Європейського Союзу: перспективи та виклики для України. *Право України*. 2020. №11. С. 188–192.

2. Рим О. М. Співвідношення між основними економічними свободами та основоположними колективними трудовими правами у Європейському Союзі. *Legislation of EU countries: history, shortcomings and prospects for the development*: Collective monograph. Frankfurt (Oder): Izdevniecība "Baltija Publishing", 2019. 360 с. (С. 271–292).

3. Rym O., Pylypenko P. The principles of labour law of the European Union and Ukraine: in search of harmonization. *Modern achievements of EU countries and Ukraine in the area of law*: Collective monograph. Riga : Izdevniecība "Baltija Publishing", 2020. P. 2. 632 p. (P. 477–516).

Статті у фахових виданнях України:

4. Рим О. М. Співвідношення трудового права Європейського Союзу та європейського трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*: збірник наукових праць. 2017. Вип. 6 (Т. 3). С. 94–97.

5. Рим О. М. Предмет регулювання трудового права Європейського Союзу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. (Юридичні науки). 2018. Вип. 6. С. 255–262.

6. Рим О. М. Правові засади взаємодії Європейського Союзу та Міжнародної організації праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. Вип. 50 (Т. 1). С. 138–141.

7. Рим О. М. Право на страйк в Україні у контексті рішень Європейського суду з прав людини. *Університетські наукові записки*. 2018. № 2. С. 125–135.

8. Рим О. М. Виникнення та розвиток трудового права Європейського Союзу. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету* (Юридичні науки). 2018. Вип. 7. С. 297–306.

9. Рим О. М., Пилипенко П. Д. Про свободу переміщення працівників країнами Європейського Союзу. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2018. Вип. 67. С. 189–198.

10. Рим О. М. Правові аспекти реалізації Європейським Союзом політики у сфері зайнятості. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: «Юриспруденція». 2019. Вип. 37. С. 154–158.

11. Рим О. М. Співвідношення принципів рівності та недискримінації у практиці Суду Європейського Союзу. *Право і суспільство*. 2019. № 4. С. 330–336.

12. Рим О. М. Принцип рівності у трудовому праві Європейського Союзу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: юридичні науки. 2019. Том 30 (69). № 4. С. 81–88.

13. Рим О. М. Деякі аспекти реалізації свободи переміщення працівників у Європейському Союзі. *Держава та регіони*. Серія право. 2019. № 3. С. 127–132.

14. Рим О. М. Колективні трудові права як загальні принципи трудового права Європейського Союзу. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 5. С. 43–46.

15. Рим О. М. Система джерел трудового права Європейського Союзу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні Науки. 2020. Том 31 (70) Ч. 1. № 2. С. 159–163.

16. Рим О. М. Застосування Хартії основоположних прав Європейського Союзу та Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод у практиці Суду ЄС. *Журнал європейського і порівняльного права*. 2019. Вип. 11 / 3–4. С. 55–62.

17. Рим О. М. Про працівника як основного суб'єкта трудового права у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету*. Серія юридична. 2020. Вип. 70. С. 180–190.

18. Рим О. М. Захист персональних даних працівників у Європейському Союзі. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. № 85. С. 221–227.

19. Рим О. М. Правове регулювання робочого часу у Європейському Союзі. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 102–109.

20. Рим О. М. Правове регулювання визнання професійної кваліфікації особи для працевлаштування в Європейському Союзі. *Держава та регіони*. Серія право. 2020. № 2 (68). С. 64–69.

21. Рим О. М. Правове регулювання трудових відносин Хартією основоположних прав Європейського Союзу. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип. 14. С. 126–132.

Статті у наукових періодичних виданнях з юридичних наук інших держав:

22. Рим О. М. Характеристика факторів формування трудового права Європейського Союзу. *Visegrad journal on human rights*. 2018. № 6 (vol. 2). С. 192–196.

23. Rym O. Fundamental rights as a general principle of the European Union law. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 1. С. 157–161.

24. Rym O., Pylypenko P. The European Employment Strategy as a Tool Promoting Ukraine's Integration. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2019. Vol. 8, No. 3. P. 68–84.

25. Rym O., Synchuk S., Burak V. Protecting Workers' Psychological Wellbeing: Some Legal Aspects. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2020. Vol. 9, No. 1. P. 24–34.

26. Рим О. М. Рішення Суду ЄС як джерело трудового права Європейського Союзу. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2020. Num. 1(41). С. 94–98.

27. Рим О. М. Акти соціального діалогу як джерела трудового права Європейського Союзу. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2019. № 4. С. 140–144.

28. Рим О. М. Правове регулювання колективних звільнень у Європейському Союзі. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2020. № 3. С. 49–53.

Статті, тези доповідей, які додатково висвітлюють основний зміст дисертації:

29. Рим О. М. Проект закону України «Про працю»: per aspera ad EU. *Урядовий законопроект «Про працю» як наступ на права працівників*. Збірник наукових статей. Львів. 2020. С. 44–50.

30. Rym O. Current issues of legal regulation of occupational safety in Ukraine. *Security as the purpose of law: Conference papers of the 3 rd International Conference of PhD Students and Young Researchers (Vilnius, 9–10 April 2015)*. Vilnius University, Faculty of Law, Vilnius, Lithuania. P. 216–224.

31. Rym O. Current issues of legal regulation of employee's personal data protection in Ukraine. *Digitalization in law: Conference papers of the 6th International Conference of PhD Students and Young Researchers (Vilnius, 03–04 May 2018)*. Vilnius University, Faculty of Law, Vilnius, Lithuania. P. 230–236.

32. Рим О. М. Стан виконання плану імплементації європейських стандартів безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях. *Актуальні проблеми соціального права: матеріали всеукраїнського «круглого столу» присвяченого 40-річчю кафедри соціального права (Львів, 1 квітня 2016 р.)*. Львів. 2016. С. 198–200.

33. Рим О. М. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту права на страйк. *Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні: збірник тез міжн. наук.-практ. конфер. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях (м. Львів, 9 листопада 2017 р.)*. Київ. Академія праці, соціальних відносин і туризму. 2017. С. 96–99.

34. Рим О. М. Окремі аспекти захисту Європейським судом з прав людини права на участь у профспілці. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.)*; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2017. С. 246–249.

35. Рим О. М. Нові тенденції щодо захисту персональних даних працівників. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXII звітної науково-практичної конференції (Львів, 7–8 лютого 2018 р.)*: у 2 ч. Ч. 2. Львів. Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2018. С. 27–29.

36. Рим О. М. Правила Європейського Союзу щодо захисту персональних даних працівників. *Актуальні проблеми соціального права. Випуск 5: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука: основні тенденції розвитку в умовах євроінтеграції» (Львів, 10 листопада 2017 року)*. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС». 2017. С. 160–163.

37. Рим О. М. Право Європейського Союзу та європейське право: варіанти взаємодії. *Верховенство права у процесі державотворення та*

захисту прав людини в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 9–10 лютого 2018 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права». 2018. С. 8–13.

38. Рим О. М. Взаємодія трудового права Європейського Союзу та трудового права держав – членів ЄС. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 20 квітня 2018 р.) / за ред. д. ю. н., проф. М. І. Іншина, к. ю. н. І. С. Сахарук. Київ. 2018. С. 150–153.

39. Рим О. М. Європейський Союз та Міжнародна організація праці: конкуренти чи союзники? *Актуальні проблеми соціального права*. Вип. 7: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту соціальних прав в Україні» (Львів, 27 квітня 2018 року). Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС». 2018. С. 224–228.

40. Рим О. М. До питання про поняття *acquis communautaire* у праві Європейського Союзу. *Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 8 червня 2018 року) / за ред. проф. Р. С. Мельника, відпов. ред. к. ю. н. Л. Ю. Малюга. Київ: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 79–81.

41. Рим О. М. Позиція Суду Європейського Союзу щодо зменшення суддівської винагороди в контексті гарантування незалежності судової системи. *Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки і виклики: збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 5–6 липня 2018 року). Київ: ВД «Дакор». 2018. С. 344–347.

42. Rym O. Employment policy: the European Union's experience and Ukraine's perspectives. *Особенности адаптации законодательства Молдовы и Украины к законодательству Европейского Союза: материалы международной научно-практической конференции* (Кишинев, 27–28 марта 2015 г.). Ч. 2. Кишинев. 2015. Р. 173–176.

43. Рим О. М. Компетенція Європейського Союзу у сфері найманої праці. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н. 2018. С. 314–318.

44. Рим О. М. Взаємодія трудового права ЄС та міжнародного трудового права. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти: матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції* (м. Полтава, 25–26 жовтня 2018 року). Полтава: Россава. 2018. С. 43–45.

45. Рим О. М. Перспективи розвитку трудового права Європейського Союзу. *Теорія і практика сучасної юриспруденції: міжнародна науково-практична конференція* (м. Київ, 7–8 грудня 2018 р. Київ: Центр правових наукових досліджень. 2018. С. 63–65.

46. Рим О. М. Європейський стовп соціальних прав: нові підходи до вирішення старих проблем. *Сучасне державотворення та правотворення: питання теорії та практики*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 7–8 грудня 2018 р.). Ч. 2. Одеса: ГО «Причорноморська фундація права». 2018. С. 50–53.

47. Рим О. М. Правове регулювання трудових відносин у контексті Європейської соціальної моделі. *Conceptul de dezvoltare a statului de drept in Moldova si Ucraina in contextul proceselor de eurointegrare: conferinta internationala stiintifico-practica* (Chisinau, 2–3 noiembrie 2018;). Chisinau. 2018. С. 137–140.

48. Рим О. М. Роль соціальних партнерів у становленні трудового права Європейського Союзу. *Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 14–15 грудня 2018 року). Ч. 2. Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів». 2018. С. 101–103.

49. Рим О. М. Вплив Лісабонського договору на розвиток трудового права Європейського Союзу. *Актуальні проблеми соціального права*. Вип. 8: матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми реалізації і захисту прав людини в світлі Загальної декларації прав людини» (до 70-річчя з дня ухвалення) (Львів, 14 грудня 2018 року). Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС». 2019. С. 287–290.

50. Рим О. М. Вплив трудового права Європейського Союзу на стан зайнятості. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 19–20 квітня 2019 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив». 2019. С. 100–102.

51. Рим О. М. Відкритий метод координації як інструмент реалізації Європейської стратегії зайнятості. *International scientific and practical conference «New challenges of legal science in Ukraine and EU countries»*: Conference proceedings (Miskolc, Hungary, April 19–20, 2019). Miskolc: Izdevnieciba «Baltija Publishing». 2019. С. 424–426.

52. Рим О. М. Правові основи трудової мобільності у Європейському Союзі. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.) /уклад: О. М. Ярошенко, А. М. Слюсар, І. А. Ветухова; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право. 2019. С. 239–243.

53. Рим О. М. Положення Маастрихтського договору як основа сучасної моделі трудового права Європейського Союзу. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого

діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). Харків : Юрайт. 2019. С. 244–247.

54. Рим О. М. Правові аспекти боротьби з незадекларованою працею в Європейському Союзі. *Правове забезпечення соціальної сфери*: матеріали Х Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 19 квітня 2019 р.) / за ред. д. ю. н., проф. Г. І. Чанишевої. Одеса: Фенікс. 2019. С. 87–90.

55. Rym O. M. Differences in the fundamental rights understanding: does the problem in the European Union exist? *International Scientific Conference Relevant Issues of the Development of Science in Central and Eastern European Countries: Conference Proceedings* (Riga, Latvia, September 27th, 2019). Riga: Baltija Publishing. С. 184–187.

56. Рим О. М. Правове регулювання трудових відносин в ЄС за Паризьким та Римськими договорами. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу*: теоретичні та практичні аспекти: матеріали IV Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції (м. Полтава, 23–24 жовтня 2019 року): Ч. 2. Полтава: Россав. 2019. С. 118–120.

57. Рым О. М. Равенство или недискриминация в трудовых отношениях: за что борется Европейский Союз? *Международные трудовые стандарты и национальное законодательство о труде и социальном обеспечении (к 100-летию МОТ)*: сб. науч. тр. V Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 1–2 нояб. 2019 г.) / редкол.: К. Л. Томашевский (отв. ред.) [и др.]. Минск. 2019. С. 120–123.

58. Рим О. М. Установчі договори як джерела трудового права ЄС. *Актуальні проблеми законодавства України*: пріоритетні напрями його вдосконалення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 11–12 жовтня 2019 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права». 2019. С. 23–26.

59. Рим О. М. Правове регулювання відрядження працівників у Європейському Союзі. *Auctoritate magi squam imperio*: Юридична наука у громадянському суспільстві: зб. наук. праць. Матеріали Х міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30 жовтня 2019 р.). До 70-ліття Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України / ред. колегія: Н. М. Пархоменко (голова), О. О. Малишев (заступник голови), А. М. Гурова (секретар), В. К. Малолітнева, П. С. Демченко. Київ, 2019. С. 193–195.

60. Рим О. М. Місце Хартії основоположних прав Європейського Союзу у системі джерел трудового права ЄС. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: тези допов. учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22 листопада 2019 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к. ю. н. М. Б. Мельник. Київ: ФОП Маслаков. 2019. С. 73–76.

61. Рим О. М. До питання про приєднання Європейського Союзу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. *Основні права людини: розуміння та виклики*: матеріали міжнародної науково-практичної

конференції (м. Київ, 10 грудня 2019 року) / ред. кол. Гриценко І. С., Мельник Р. С. та ін. Київ: Видавничий дім «Гельветика». 2019. С. 142–145.

62. Рим О. М. Роль Суду ЄС у гарантуванні трудових прав. *Актуальні проблеми соціального права*. Випуск 9: матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Українська правнича наука та її вплив на сучасні реформи” (до 95-річчя Цигилика Теодора Івановича) (Львів, 6 грудня 2019 року). Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС». 2020. С. 152–156.

63. Рим О. М. Міжнародні договори Європейського Союзу та держав-членів як джерела трудового права ЄС. International scientific and practical conference «*Systematisation of Ukrainian and European legislation in the realities of the modern world*»: Conference proceedings (Arad, december 27–28, 2019). Arad: Izdevnieciba “Baltija Publishing”. P. 149–152.

64. Рим О. М. Правове забезпечення трудових відносин актами вторинного права Європейського Союзу. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали XXV звітної науково-практичної конференції (Львів, 6–7 лютого 2020 р.). Ч. 2. Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка. 2020. С. 44–48.

64. Рим О. М. Значення правових інструментів м'якого права Європейського Союзу для регулювання трудових відносин. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (Харків, 27 березня 2020 року). Харків. 2020. С. 106–110.

66. Рим О. М. Деякі аспекти реалізації свободи вільного руху працівників у сфері державної служби. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. Справ. 2020. С. 231–234.

67. Рим О. М. Деякі аспекти правового регулювання часу відпочинку у Європейському Союзі. *Розбудова правової держави в Україні: реалії та перспективи*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29 травня 2020 року). Одеса: Видавничий дім «Гельветика». 2020. С. 239–242.

68. Рим О. М. Захист працівників у разі неплатоспроможності роботодавця за правилами Європейського Союзу. *Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів*: міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 5–6 червня 2020 р.). Харків: Східноукраїнська наукова юридична організація. 2020. С. 102–105.

69. Рим О. М. Правове забезпечення дистанційної праці у Європейському Союзі. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар.

наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловйов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право. 2020. С. 217–221.

70. Рим О. М. Особливості реалізації права на вільне переміщення працівників у Європейському Союзі під час спалаху COVID-19. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. 2020. С. 168–169.

71. Рим О. М. Соціально-трудові гарантії для сезонних працівників у Європейському Союзі. *Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу*: теоретичні та практичні аспекти: матеріали V Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції (м. Полтава, 22 жовтня 2020 року). Полтава. 2020. С. 123–125.

72. Рим О. М. Правила Європейського Союзу щодо встановлення трудових відносин на визначений строк. *Державна політика регулювання ринку праці в Україні: сучасні виклики та концепція розвитку*: матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції (м. Київ, 26 листопада 2020 р.) / за ред. І. С. Сахарук, А. М. Магомедової. Київ: ВД «Дакор». 2020. С. 162–168.

73. Рим О. М. Правила інформування працівників про умови праці у Європейському Союзі. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні*: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Львів, 11 грудня 2020 р.) / за заг. ред. І. В. Красницького. Львів: ЛьвДУВС. 2020. С. 227–233.

АНОТАЦІЯ

Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2021.

Дисертацію присвячено дослідженню теорії трудового права Європейського Союзу та способів його впливу на вітчизняне трудове право.

На підставі перегляду деяких концептуальних підходів теорії трудового права обґрунтовано поняття трудового права ЄС, визначено його структуру, основні засади та джерела. Аргументовано, що сучасний етап розвитку права ЄС свідчить, що трудове право є одним з небагатьох галузевих утворень, які в сукупності формують систему права Європейського Союзу. Зроблено висновок, що трудове право ЄС, як і трудове право будь-яких інших держав, формується під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників, де зовнішнім є міжнародне трудове право, а внутрішніми – активна соціальна політика та правотворча діяльність органів ЄС, трудове право держав-членів, засноване на

принципі верховенства права ЄС, а також акти соціальних партнерів та практика Суду Європейського Союзу.

Розглянуто сучасний стан правового регулювання трудових відносин у Європейському Союзі та сформульовано власні наукові висновки про поняття трудової мобільності, суб'єктів права на вільне пересування з метою працевлаштування, працевлаштування в ЄС за трудовим договором, захист персональних даних працівників, наднаціональні правила регулювання робочого часу і часу відпочинку, оплати праці та охорони праці. Досліджено найважливіші положення теорії трудового права ЄС, вивчення яких може сприяти вирішенню проблем щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства на шляху адаптації його до європейської правової системи. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення процесу наближення вітчизняного трудового законодавства до трудових стандартів ЄС.

Ключові слова: трудове право Європейського Союзу, джерела трудового права Європейського Союзу, працівник, роботодавець, трудовий договір, адаптація законодавства.

АННОТАЦІЯ

Рым О. М. Трудовое право Европейского Союза и его влияние на развитие трудового права Украины. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Львовский национальный университет имени Ивана Франко. – Львов, 2021.

В диссертации исследуются вопросы теории трудового права Европейского Союза и способы его влияния на трудовое право Украины.

На основании изучения концептуальных подходов теории трудового права сформулировано понятие трудового права ЕС, определены его структура, основные принципы и источники. Аргументировано, что современный этап развития права ЕС свидетельствует о том, что трудовое право является одним из немногих отраслевых образований, которые в совокупности формируют систему права Европейского Союза. Сделан вывод, что трудовое право ЕС, как и трудовое право других государств, формируется под влиянием внешних и внутренних факторов, где внешним является международное трудовое право, а внутренними - активная социальная политика и правотворческая деятельность органов ЕС, трудовое право государств-членов, основанное на принципе верховенства права ЕС, а также акты социальных партнеров и практика Суда Европейского Союза.

Рассматривается также современное состояние правового регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе и сформулированы собственные научные выводы о трудовой мобильности, субъектах права на свободное передвижение с целью трудоустройства, трудоустройстве в ЕС по трудовому договору, защите персональных данных работников, наднациональных правилах регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и

охраны труда. Исследовано важнейшие положения теории трудового права ЕС, изучение которых может способствовать решению проблем совершенствования трудового законодательства Украины на пути адаптации его к европейской правовой системе. Сформулированы предложения, направленные на ускорение процесса сближения трудового законодательства Украины и европейских социальных стандартов.

Ключевые слова: трудовое право Европейского Союза, источники трудового права Европейского Союза, работник, работодатель, трудовой договор, адаптация законодательства.

ABSTRACT

Rym O. M. The Labour Law of the European Union and Its Impact on Ukraine's Labour Law Development. – Manuscript copyright.

The thesis for the doctoral degree in law in specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Ivan Franko National University of Lviv. – Lviv, 2021.

The thesis is dedicated to the study of the theory of the European Union's labour law and the ways it influences the labour law of Ukraine. Based on the study of conceptual approaches to the labour law theory, the EU labour law's notion has been substantiated, its structure, fundamental principles, and sources have been ascertained.

The definition of the European Union's labour law as a system of norms in the narrow and broad senses has been formulated. In the narrow sense, the community law uniting the norms and principles approved within the EU governance bodies' competence is meant. And in the broad sense, the EU labour law develops as the result of the combination of the norms of community (supranational) law and the labour law norms of the Member States, that normally meet the community law's demands and jointly regulate labour relations in the EU territory.

It is substantiated that the modern stage of the EU law development proves that labour law is one of the several sectoral formations that jointly make the system of law of the European Union. It is pointed out that the Treaty of Lisbon's approval and further quality changes in the legal regulation of hired labour relations testify to the EU labour law transformation and constitute the beginning of the modern stage in the development of the legal provision of relations in the field of employment. The approach that the EU labour law is divided into individual and collective is advocated.

A conclusion has been made that the EU labour law, the same as the labour law of any other countries, develops under the effect of external and internal factors, where international labour law plays the role of external ones, while active social policy and law-making activities of the community, labour law of the Member States, based on the rule-of-law principle, as well as acts passed by social partners and the practice of the Court of Justice of the European Union, constitute internal factors.

The paper analyses both general theoretical and sectoral approaches to the determination of the role and importance of the EU law principles in general and those of labour law in particular. It has been proven that modern EU labour law complies with the general EU law principles, though they have a different effect on the essence and the regularities of the community labour law development. It is substantiated that sectoral EU labour law principles include freedom of movement for workers, securing the minimum scope of labour rights, freedom of association, the right to conduct collective bargaining and the right to take collective actions, the right of workers to information and consultations within the company.

Considerable attention is paid in the thesis to the analysis of the peculiarities of the community labour law sources. Scientific concepts of the EU labour law sources classification have been considered in the paper. The division into primary, secondary, and supplementary sources is advocated.

The paper analyses general theoretical issues related to the legal provision of individual labour legal relations. Own scientific conclusions about the notion of labour mobility, subjects of the right to free movement for employment purposes, employment in the EU under the labour contract, worker personal data protection, supranational regulation of working hours and rest time, labour remuneration, and occupational safety rules have been developed.

Special attention is paid in the paper to the study of the content of collective labour legal relations, with due account of the community legal regulation's peculiarities. Both general theoretical and sectoral substantiations of the balancing of the economic and social components in the EU policy have been considered.

European integration commitments of Ukraine both under the Association Agreement and under other domestic legal acts on the approximation of legal regulation of labour relations have been clarified. The importance of approximation of the domestic legal regulation of labour relations to the social acquis of the Union has been proven. The notion is defined as the integrity of legal norms, ensuring regulation of individual and collective labour relations, social security, and other EU social policy aspects.

Arguments have been provided concerning the importance of doctrine development and legislative activity aimed at the development of the European-sample labour law in Ukraine. Proposals on the improvement of the process of approximation of the domestic labour legislation to the EU labour standards have been given.

Keywords: labour law of the European Union, sources of the labour law of the European Union, employee, employer, labour contract, legislation adaptation.

Підписано до друку 30.03.21
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк на різнографі. Зам. №30/03-2
Ум. друк. арк. 1,7
Наклад 100 прим.

Видавництво “Галич-Прес”
Видавець ФОП Король І.В.
м.Львів, вул. Гнатюка, 17
Ел. пошта: lviprint@ukr.net. Тел. 096-59-88-924
Свідоцтво ДК № 5353 від 24.05.2017 р.