

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.14.15>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ХАРТІЄЮ ОСНОВОПОЛОЖНИХ ПРАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Рим Олена Михайлівна,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри соціального права

(Львівський національний університет

імені Івана Франка,

м. Львів, Україна)

Стаття присвячена комплексному з'ясуванню правового регулювання трудових відносин Хартією основоположних прав Європейського Союзу (далі – Хартія). Наголошується, що чимало положень Хартії, які закріплюють соціальні та трудові права, зорієнтовані на кількісне та якісне зростання зайнятості населення. Водночас основні трудові та соціальні стандарти все ж опосередковуються економічним і політичним контекстом. Їхній зміст модифікується разом зі зміною економічних і політичних обставин, а розвиток можливий лише у разі політичної зацікавленості у їхньому ефективному застосуванні. Звертається увага на новаторський характер Хартії, адже, попри той факт, що вона заснована на положеннях Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод (далі – Конвенція), практиці Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини та інших європейських і міжнародних інструментах, все ж чимало її положень є прогресивними. Наприклад, Хартія розширила перелік ознак, за якими заборонялася дискримінація. Новими ознаками стали інвалідність, вік і сексуальна орієнтація. Крім цього, структурна побудова Хартії також засвідчує якісно новий підхід до суті та значення основоположних прав. Підкреслюється, що положення Хартії основоположних прав ЄС визначають основу правового забезпечення трудових прав на рівні Союзу. Щоправда, певна хаотичність і неструктурованість вибору трудових прав, закріплених у Хартії, не дозволяє охарактеризувати цей акт як цілісний комплекс трудових прав. Більше того, відсутність чіткості та певна розмитість вираження окремих основоположних прав зумовлюють зменшення їхньої важливості у сфері найманої праці. Підсумовується, що Хартія основоположних прав Європейського Союзу є найбільш розробленим і всеосяжним юридично обов'язковим інструментом захисту прав людини в соціальній сфері Європейського Союзу. Вона набуває дедалі більшого значення і є першим інструментом, який включає як громадянські, так і політичні права, з одного боку, і соціальні права, з іншого. Попри той факт, що чимало основоположних прав були сформульовані Судом ЄС задовго до ухвалення Хартії, їхнє закріплення у цьому правовому акті лише додало їм значення та цінності.

Ключові слова: трудові права, Європейський Союз, Хартія основоположних прав Європейського Союзу, право працювати, свобода асоціації.

**REGULATION OF LABOUR RELATIONS UNDER
THE EUROPEAN UNION CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS**

Rym Olena Mykhaylivna,
Candidate of Law Sciences,
Associate Professor at the Department of
Social Law
(Ivan Franko National University of Lviv,
Lviv, Ukraine)

The article deals with a comprehensive analysis of the legal regulation of labour relations in accordance with the Charter of Fundamental Rights of the European Union. It is emphasized that many of the Charter's provisions, which enshrine social and labour rights, are focused on quantitative and qualitative employment growth. At the same time, basic labour and social standards are still determined by the economic and political context. Their content is modified due to the changing of economic and political circumstances, and development is only possible if there is political interest in their effective implementation. The attention is drawn to the innovative nature of the Charter. Despite the fact that the European Convention for the Protection of the Human Rights and Fundamental Freedoms, the case law of Court of the European Union and the European Court of Human Rights and international instruments are laid down within its basis the Charter's provisions are considered to be progressive. For example, the Charter expanded the list of non-discriminatory grounds. Disability, age and sexual orientation are recognized as new. In addition, the structure of the Charter also establishes a new approach to the substance and value of fundamental rights. It is pointed out that the Charter of Fundamental Rights of the EU defines the basis for the legal protection of labour rights at Union level. However, the certain chaotic nature and unstructured choice of labour rights enshrined in the Charter does not make it possible to characterize this act as a complete set of labour rights. Moreover, the lack of clarity in the formulation of certain fundamental rights makes them less important in the sphere of labour law. It is concluded that the Charter of Fundamental Rights of the European Union is the most developed and comprehensive legally binding instrument for the protection of human rights in the social sphere of the European Union. The Charter's importance is growing up and the Charter is the first instrument which include both civil and political rights on the one hand and social rights on the other. Despite the fact that many fundamental rights were formulated by the EU Court long before the Charter was adopted, their subsequent consolidation in the Charter only added them value and significance.

Key words: labour rights, European Union Charter of Fundamental Rights, right to engage in work, freedom of association.

Постановка проблеми. Потреба узгодженості законодавства та політики Європейського Союзу з основоположними правами людини вивела на перший план питання запровадження комунітарного механізму контролю їхньої реалізації. З цією метою у 1999 р. Європейська рада ухвалила рішення про розробку проекту Хартії основоположних прав. Основною метою цього процесу було проголошено потребу досягнення послідовності та ясності реалізації прав, встановлених у різний час по-різному в окремих державах-членах ЄС.

Наступного, 2000 р. текст Хартії був урочисто проголошений Європейським Парламентом, Радою та Комісією в м. Ніцца. До підписання Лісабонського договору його правовий статус залишався незрозумілим. Лише 1 грудня 2009 р. Хартія набула прямої

дії й отримала статус обов'язкового джерела первинного права Європейського Союзу, адже їй було надано однакову з установчими договорами юридичну силу. Відтепер Європейський Союз, на переконання багатьох учених, отримав своєрідний «Білль про права» [1, с. 6; 2, с. 26]. Відтоді Хартія як частина первинного права ЄС вважається одним із центральних джерел, що регулюють трудові права в ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання трудових відносин у Європейському Союзі вивчали багато науковців. Різноманітні аспекти трудового права ЄС були предметом дослідження таких учених, як: О. Головка-Гавришева, О. Дарморіс, С. Добрянський, А. Коротаєва, М. Микієвич, В. Муравйов, Н. Мушак, Р. Петров, Г. Чанишева, І. Яцкевич та ін. Проте комплексно закріплення трудових прав Хартією основоположних прав ЄС науковцями не з'ясовувалося, а тому потребує детального аналізу.

Постановка завдання. Загострення проблем на ринку праці ЄС та потреба їхнього вирішення зумовили той факт, що чимало положень Хартії, які закріплюють соціальні та трудові права, зорієнтовані на кількісне та якісне зростання зайнятості населення. Негативні наслідки зміни демографічної ситуації, старіння робочої сили та зменшення народжуваності, що супроводжується високим рівнем безробіття, мали би бути мінімізовані завдяки запровадженню положень Хартії щодо рівних можливостей (наприклад, сприяння участі жінок на ринку праці), соціального захисту (подолання соціального відчуження), робочого часу, нетипових форм організації праці, залучення соціальних партнерів та ін. Характеристика й аналіз відповідних положень Хартії, оцінка їхньої значимості у процесі розбудови соціальної складової частини політики Європейського Союзу – це основні завдання запропонованої статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Хартія основоположних прав ЄС об'єднує правове забезпечення особистих, громадянських, політичних, економічних і соціальних прав [3]. Важливо пам'ятати, що основні трудові та соціальні стандарти все ж опосередковуються економічним і політичним контекстом. Їхній зміст модифікується разом зі зміною економічних і політичних обставин, а розвиток можливий лише у разі політичної зацікавленості у їхньому ефективному застосуванні.

Попри той факт, що Хартія заснована на положеннях Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод [4], практиці Суду Європейського Союзу та Європейського суду з прав людини та інших європейських і міжнародних інструментах, вона вважалася новаторським правовим актом, зокрема розширила перелік ознак, за якими заборонялася дискримінація. Новими ознаками стали інвалідність, вік і сексуальна орієнтація.

Структурна побудова Хартії також демонструє якісно новий підхід до суті та значення основоположних прав. В основі класифікації основоположних прав перебувають цінності, на захист яких вони спрямовані. До таких, зокрема, належать людська гідність, свобода особи, рівність і солідарність. Комплекс основоположних прав поділено на кілька категорій. Серед них особисті права і свободи, політичні права і свободи, економічні, соціальні та культурні права, а також основні обов'язки.

Положення Хартії основоположних прав ЄС визначають основу правового забезпечення трудових прав на рівні Союзу. Насамперед варто назвати ст. 5, згідно з якою забороняється примусова чи обов'язкова праця. Формулювання відповідної заборони точно відповідає положенню, закріпленому у Європейській конвенції про захист прав людини й основоположних свобод (ст. 4). Таким чином, розуміння «примусової чи обов'язкової» праці за Хартією та Конвенцією мало б бути однаковим, а разом повинні визнаватися конвенційні положення, що саме не вважати забороненою роботою з примусу. Оскільки відповідні випадки у Хартії не наводяться, то застосування

ч. 3 ст. 4 Конвенції є релевантним. Зокрема, у ч. 3 ст. 4 Конвенції йдеться про будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного тримання за умов позбавлення свободи або під час умовного звільнення; будь-яку службу військового характеру або у разі, коли особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; будь-яку службу, що вимагається у разі надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків.

Окремих аспектів регулювання відносин найманої праці стосується ст. 8 Хартії, яка закріплює право кожного на захист персональних даних. Розвиток нових технологій посилює стурбованість втручання у приватне життя особи, особливо у трудових відносинах. Тож закономірно, що право на приватність на роботі отримало наднаціональний рівень правового забезпечення.

Право працювати та право провадити професійну діяльність, яку особа вільно обрала чи на яку надала добровільно згоду, були зараховані до фундаментальних прав ЄС ст. 15 Хартії, яка поширюється як на найманих працівників, так і на самозайнятих осіб. Формулювання «право працювати» (*the right to engage in work*) обране як компромісне серед пропонованих розробниками Хартії понять «свобода працевлаштування» (*freedom to enter into work*) і «право на працю» (*right to work*) [5, с. 29].

Відсутність чіткості у визначенні «права працювати» європейські науковці компенсують вузьким і широким трактуванням цього поняття. Зокрема, у вузькому значенні його розуміють як можливість доступу до ринку праці. Широке тлумачення права працювати стосується політичних зобов'язань держав-членів сприяти стабільній зайнятості та залученню до праці. Наприклад, нормативне виключення окремих категорій працівників із ринку праці вважається неприпустимими діями з боку держави-члена. Відповідне трактування також може бути використане для посилення правової основи зобов'язань Європейського Союзу у сфері зайнятості [5, с. 30].

Право займатися вільно обраною професійною діяльністю, у свою чергу, охоплює працю за наймом і самозайнятість, можливість припинити виконання трудових обов'язків чи узагалі не працювати, гарантії заборони односторонньої зміни трудового договору та попередження зловживань із боку роботодавця, який потребує виконання повторюваної роботи і тому може нечесно намагатися продовжити взаємодію із працівником [5, с. 30].

Крім цього, ст. 15 гарантує кожному громадянину Союзу можливість вільно шукати роботу, працювати, реалізовувати право на заснування та надавати послуги в будь-якій державі-члені. Громадяни третіх країн, котрі мають дозвіл працювати на території держав-членів, отримали право на умови праці, еквівалентні тим, що мають громадяни Союзу.

Розділ III Хартії під назвою «Рівність» вказує на те, що просте визнання загального принципу рівності усіх перед законом (ст. 20) є недостатнім для досягнення його мети без додаткового закріплення заборони дискримінації (ст. 21) та гарантування рівності між чоловіками та жінками (ст. 23). Хартія забороняє будь-яку дискримінацію, незалежно від того, чи така є прямою чи прихованою, виражається через дії чи бездіяльність, стосується індивідуально особи чи колективу. Та все ж певні винятки із загальної заборони дискримінації допускаються. Йдеться, зокрема, про законні вимоги щодо професійної кваліфікації, державної безпеки та захисту самого працівника.

У контексті трудового права відповідна заборона охоплює захист працівника як фізичної особи-індивіда і як члена колективу найманих працівників. Закріплення відповідних положень у сфері найманої праці мають важливе значення, адже диферен-

ціація правового регулювання трудових відносин є нормальним, допустимим і навіть бажаним явищем. Та все ж зловживання різноманітним правовим регулюванням може легко призвести до дискримінаційних наслідків.

Про право працівників на захист від необґрунтованого звільнення йдеться у ст. 30 Хартії. Визнання на наднаціональному рівні відповідного права свідчить про те, що чесні умови працевлаштування та зайнятості повинні бути враховані у правовому регулюванні, спрямованому на гарантування гнучкості роботодавців як учасників ринку. Гарантії, передбачені ст. 30, не поширюються на працівників, які поєднують роботу з виконанням сімейних обов'язків, адже захист їхніх прав у разі необґрунтованого звільнення забезпечується спеціальним законодавством ЄС про недискримінацію та захист сімейного і професійного життя.

Очікувати на захист за ст. 30 Хартії працівники можуть саме у разі необґрунтованого звільнення. Тому роботодавцю недостатньо стверджувати, що національний закон передбачає положення про те, що звільнення може відбуватися, коли наявні справедливі причини, які зумовлюють припинення роботи. Звільнення повинно відповідати не лише матеріальним, але і процедурним нормам щодо припинення трудового договору. Зокрема, йдеться про право працівника бути почутим та індивідуально консультуватися із роботодавцем щодо звільнення, як і право на отримання інформації про причини звільнення та консультації щодо наслідків припинення трудових договорів на колективному рівні як про елементи процедури, дотримання якої є необхідним для забезпечення належного захисту за ст. 30 Хартії.

Право на захист від необґрунтованого звільнення також передбачає запобіжні заходи з метою попередження звільнення та компенсаційні заходи, щоб полегшити працівнику наслідки втрати роботи. Реалізації усіх цих захисних заходів роботодавцем на практиці має на меті забезпечення обґрунтованого звільнення працівника [6, с. 66].

Питанням забезпечення чесних і справедливих умов праці присвячена ст. 31. Відповідно до її положень кожен працівник має право на здорові, безпечні та гідні умови праці, які, серед іншого, повинні встановлювати максимальну кількість робочих годин, мінімальну норму щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічну оплачувану відпустку. Відповідне формулювання фактично доповнює норму ст. 1 Хартії, за якою людська гідність вважається непорушною, шанується та захищається. Таким чином, гарантуючи чесні та справедливі умови праці, Хартія охоплює усі умови праці, що можуть вплинути на людську гідність.

Окремою статтею Хартії забороняється дитяча праця. Зокрема, положення ст. 32 встановлюють, що мінімальний вік прийняття на роботу не може бути меншим, ніж мінімальний вік закінчення обов'язкової школи без шкоди більш сприятливим правилам щодо молоді та з урахуванням можливих відступів від цього загального правила в обмежених сферах. Молоді, котра була допущена до виконання роботи, повинні гарантуватися умови праці, які відповідають віку працівників. Крім цього, молоді люди, що працюють, повинні бути захищені від економічної експлуатації та будь-якої роботи, яка може зашкодити їхній безпеці, здоров'ю, фізичному, психічному, моральному або соціальному розвитку або завадити їхній освіті.

Аналізуючи правове регулювання трудових відносин відповідно до положень Хартії, не можна не зазначити, що ст. 29 закріпила право на доступ до служб працевлаштування. Так само, як і ст. 33, котра встановлює, що з метою збалансованого поєднання сімейного та професійного життя кожен має право на захист від звільнення з причин, пов'язаних із вагітністю та пологами, право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами та на відпустку по догляду за дитиною після народження або усиновлення дитини. Доповнює відповідні гарантії ст. 34, норми якої спрямовані на

соціальне забезпечення у таких випадках, як: вагітність і пологи, хвороба, виробнича травма, перебування на утриманні або старість, втрата роботи.

Крім індивідуальних трудових прав, які охарактеризовано вище, Хартія основоположних прав ЄС також забезпечує колективні трудові права. До таких належать право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання на всіх рівнях, зокрема у справах політичних, громадських і профспілкових, включаючи право кожного створювати професійні спілки та приєднуватися до них заради захисту своїх інтересів (ст. 12), право працівників на інформацію та консультацію на підприємстві (ст. 27) та право на колективне ведення переговорів і колективні дії (ст. 28).

Щоправда, певна хаотичність і неструктурованість вибору трудових прав, закріплених у Хартії, не дозволяє охарактеризувати цей акт як цілісний комплекс трудових прав. Більше того, відсутність чіткості та певна розмитість вираження окремих основоположних прав зумовлюють зменшення їхньої важливості у сфері найманої праці.

Попри те, що сфера застосування Хартії, з одного боку, потенційно дуже широка, а більшість визнаних нею прав надаються усім людям незалежно від національності та статусу, ст. 51 обмежує її застосування. Зокрема, положення Хартії адресовано всім установам, органам, службам та агенціям Союзу з належним дотриманням принципу субсидіарності та державам-членам, лише коли вони застосовують законодавство Союзу. Хартія не розширює сферу використання наднаціонального права поза межі повноважень Союзу, рівно ж як і не надає Союзові нових повноважень і не покладає нових завдань, не змінює повноважень і завдань, визначених в установчих договорах.

Хартія застосовується в такому обмеженому контексті з тієї причини, що сам ЄС фактично не має власного адміністративного апарату, за допомогою якого він міг би застосовувати законодавство Спільноти в державах-членах. Натомість застосування права ЄС здійснюється силами самих держав-членів. Тому Хартія не діє у сферах, у яких держави-члени не делегували Європейському Союзу свої повноваження.

Наведене формулювання окреслює сфери дії Хартії, національного законодавства держав-членів і Європейської конвенції про захист прав людини й основоположних свобод. У зв'язку з цим потрібно зазначити, що Хартію іноді плутають із Європейською конвенцією про права людини. Хоча їхні положення частково накладаються на регулювання подібних чи однакових правовідносин, ці правові акти діють в окремих правових рамках. Хартія основоположних прав Європейського Союзу була розроблена ЄС і тлумачиться Судом Європейського Союзу. Європейська конвенція про захист прав людини й основоположних свобод ухвалена Радою Європи та тлумачиться Європейським судом з прав людини. Водночас, як зазначено у ст. 52 Хартії, тією мірою, якою ця Хартія містить права, що відповідають правам, гарантованим у Європейській конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, значення й обсяг цих прав є тими самими, що їх встановлено Конвенцією. Це положення не перешкоджає гарантувати ширший захист трудових прав на рівні ЄС. Його метою є забезпечення згуртованості прав людини й основних стандартів захисту прав і свобод (система Конвенції) та захисту основоположних прав (система Союзу), а також запобігання виникненню розбіжностей між правовими стандартами, розробленими Європейським судом з прав людини та Судом Європейського Союзу. Водночас з урахуванням поділу джерел права ЄС на первинні та вторинні для Суду Європейського Союзу першочергового значення набула саме Хартія ЄС, а не Конвенція, попри те, що остання визнана ЄС одним із загальних принципів його правової системи, які (принципи) теж є джерелами права ЄС [7, с. 10].

Вивчаючи співвідношення Хартії та Конвенції, потрібно сказати, що Хартія розглядається як загальна рамка прав людини на рівні ЄС, складовим і найважливішим еле-

ментом якої є Конвенція. Системний зв'язок між цими актами передбачає однакове застосування та розуміння положень, що є спільними для них [8, с. 165].

Висновки. Хартія основоположних прав Європейського Союзу є найбільш розробленим і всеосяжним юридично обов'язковим інструментом захисту прав людини у соціальній сфері Європейського Союзу [9, с. 1]. Зрештою, вона внесла основні права профспілок, соціальні та трудові стандарти до політичного порядку денного ЄС [10, с. 91]. Таким чином, положення відповідного правового акта набувають дедалі більшого значення і є першим інструментом, який включає як громадянські, так і політичні права, з одного боку, і соціальні права, з іншого. Попри той факт, що чимало основоположних прав були сформульовані Судом ЄС задовго до її ухвалення, їхнє наступне закріплення у Хартії лише додало їм вартісного значення та цінності.

Закріплені Хартією основоположні права часто використовуються для тлумачення інших правових актів ЄС. Наприклад, із 2009 р. (часу набрання Хартією обов'язкової сили) кількість справ, що розглядалися Судом Європейського Союзу та пов'язані із тлумаченням основоположних прав, значно зросла та продовжує зростати. Зокрема, в кожній десятій справі, яка виноситься на розгляд Суду ЄС, Хартія чітко згадується [2, с. 26]. Це, безумовно, свідчить про те, що відповідні положення і надалі будуть скеровувати процес розвитку права ЄС.

Список використаних джерел:

1. Шишкова Н. Хартія основных прав ЕС и вопросы судебной защиты. *Адвокат*. 2012. № 11. С. 6–8.
2. Lenaerts K. Speech of the President of the Court of Justice of the European Union, opening of the judicial year, 26 January 2018. In Annual report 2018 – European Court of Human Rights. 190 p.
3. Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT.->.
4. European Convention on Human Rights URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf.
5. Vigneau C. Freedom to choose an occupation and right to engage in work (Article 15) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 p.
6. Bruun N. Protection in the event of unjustified dismissal (Article 30) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 p.
7. Добрянський С. Хартія основних прав Європейського Союзу: здобутки та перспективи. *Вісник Львівського університету. Серія : Юридична*. 2014. Вип. 59. С. 9–16.
8. Яцкевич І.І. Гарантування права на працю Хартією основних прав Європейського Союзу. *Юридична наука та практика: виклики сучасних євроінтеграційних процесів (Pravna veda a prax: vyzvy modernych europskych integracnych procesov : Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie (Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, Bratislava, 27–28 Novembra 2015 r.))*. Bratislava : Paneuropska vysoka skola, Fakulta prava, 2015. P. 164–166.
9. Dorssemont F., Lörcher K., Clauwaert S., Schmitt M. The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation. Hart Publishing (April 4, 2019). 712 p.
10. Bercusson B. Conclusions in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 p.