УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2021-77-4-85-92>

Котова Любов Вячеславна,

кандидат юридичних наук, доцент

(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2437-3624>

Тютюнник Вікторія Костянтинівна,

здобувачка вищої освіти

(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2521-0015>

ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Європейське трудове право як наднаціональне право держав-членів Європейського Союзу викликає інтерес науковців для дослідження з метою вивчення його переваг і недоліків, які варто враховувати у процесі реформування українського трудового законодавства. У статті розглянуто головні положення європейського трудового права й динаміку змін, що вносяться до європейського трудового законодавства. Проаналізовано основні міжнародні нормативно-правові акти у сфері регулювання трудових відносин. Внесено пропозиції щодо подальшого дослідження крізь призму трудових норм українського законодавства.

Ключові слова: трудові стандарти; національне трудове право; наднаціональне трудове право; умови праці.

Постановка проблеми. Європейський Союз (далі – ЄС) із населенням понад півмільярда осіб (приблизно 7 % від загальносвітового) є найбільшим світовим експортером, конкурентом США та Китаю. У ЄС працюють більше 240 млн осіб, уже через це вплив європейського трудового законодавства значний. Дослідницький інтерес викликає низка конструкцій європейського трудового права та його система в цілому. Як справедливо зазначає О. Дарморіс, для національної юридичної практики особливо важливим є дослідження тих сфер правового регулювання трудових відносин, які краще розвинуті в ЄС і можуть бути з успіхом використані не лише для взаємної співпраці, а й для розвитку й удосконалення національного трудового законодавства відповідно до вимог Європейського Союзу [1, с. 3]. Нині вітчизняні дослідження з цієї теми нечисленні, одними з останніх напрацювань із вивчення трудового права ЄС можна вважати роботи Ю. Марченко «Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства» [2], О. Середи «Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу» [3] та Ю. Чижмаря «Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми» [4].

Трудове право ЄС, як і трудове право України, відповідає всім основним принципам і положенням міжнародного права у сфері праці. Україна станом на сьогодні ратифікувала приблизно 70 конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП). Кількість конвенцій МОП, ратифікованих різними державами-членами ЄС, відрізняється:

лідером із ратифікації є Іспанія (133 конвенції МОП), далі – Франція (127), Італія (113); деякі держави ратифікували майже стільки ж конвенцій, як і Україна: Угорщина (73), Данія, Чехія (по 72), Греція (71); окремі країни – менше, наприклад Естонія (39).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми дослідження трудового права завжди знаходилися в центрі уваги таких учених-правників, як О. Арсентьєва, Н. Болотіна, В. Венедиктов, С. Вишновецька, Г. Гончарова, О. Данилюк, В. Жернаков, Ф. Левіант, Ю. Івчук, Г. Капліна, Л. Котова, Р. Лівшиць, Н. Мельничук, О. Назимко, А. Пашерстник, О. Пашков, П. Пилипенко, О. Процевський, П. Стависький, А. Ставцева, С. Сільченко, К. Уржинський, О. Хохрякова, О. Ярошенко та інші.

Питання трудового права ЄС досліджують у своїх роботах вітчизняні науковці: Ю. Баранюк, С. Дріжчана, Л. Гаращенко, В. Жернаков, І. Лаврінчук, О. Макогон, О. Могильний, М. Стадник, Н. Хуторян, Г. Чанишева, а також зарубіжні вчені: Б. Беркассон, І. Борута, І. Кисельов, П. Калініченко, С. Кашкін, С. Клаверт, Д. Коллінс, Ф. Саткліфф, С. Скіарра, А. Четвериков, А. Тупінкіна, Д. Хелстен, М. Шенкс та інші.

Метою статті є здійснення комплексного теоретико-правового аналізу проблем співвідношення європейського та національного трудового права з метою вдосконалення останнього.

Виклад основного матеріалу. Україна, як і кожна з держав-членів ЄС, ратифікувала всі 8 конвенцій МОП, визнаних основними, у тому числі Конвенцію № 29 про примусову чи обов'язкову працю, Конвенцію № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять тощо. Для порівняння: Китай ратифікував всього 26 конвенцій МОП (4 з 8 основних), а США – 14 конвенцій МОП (2 з 8 основних).

Національні законодавства України й держав-членів ЄС більшою мірою, ніж законодавство США або Китаю, базуються на міжнародних стандартах у сфері праці. Крім того, правові системи України та держав-членів ЄС належать здебільшого до однієї правової сім'ї – романо-германської, що зближує їх, зокрема:

- за джерелами права (основним джерелом права є нормативний правовий акт);
- за розвинутою кодифікацією (у низці держав-членів ЄС є трудові кодекси, проте схожість посилилася завдяки країнам Східної Європи, у більшості країн Західної Європи відносини у сфері праці регламентовано цивільними кодексами).

Трудове право України має значну подібність із трудовим правом окремих держав-членів ЄС, наприклад Франції, проте менш схоже з правом інших держав, таких як Німеччина або скандинавські країни.

Українське трудове право є національним, європейське трудове право має наднаціональний характер і є обов'язковим для будь-якої держави-члена ЄС. Компетенція ЄС розмежована з компетенцією держав-членів, застосовуються принципи субсидіарності й пропорційності. ЄС може діяти тільки в межах, про які домовилися держави-члени. Трудове право на національному рівні держави формують самостійно, ЄС доповнює національне законодавство насамперед із питань охорони здоров'я працівників, умов роботи, захисту працівників під час звільнення.

Спочатку європейське трудове право було задумано як один з інструментів зі створення спільного ринку, що сприяє поступовій уніфікації, продиктованій економічною інтеграцією і політичним контекстом. Потім європейська соціальна модель стала розвиватися шляхом гармонізації національного законодавства, до якого «прив'язані» соціальні партнери. Процес здійснюється через закріплення фундаментальних соціальних прав на рівні ЄС, а також через використання гнучких методів, спрямованих на зближення національних законів [5, с. 12].

Європейське трудове право включає в себе акти ЄС (переважно із соціально-економічних питань) та акти Ради Європи (з прав людини), причому в актах ЄС можуть бути посилання на акти Ради Європи. Наша держава входить лише в останнє з двох

об'єднань, тому акти Ради Європи будуть стосуватися і України за умови їх ратифікації. Прикладом такого акта у сфері праці є Європейська соціальна хартія 1996 р. (далі – Хартія), ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V.

Крім указаної вище Хартії та інших міжнародних договорів регіонального характеру, джерелом європейського трудового права є також законодавство ЄС і норми судової практики. Європейське законодавство включає постанови, регламенти й директиви – правила, прийняті за пропозицією Європейської комісії Радою ЄС і Європарламентом. Постанови та регламенти – це акти прямої дії, а директиви вводяться за допомогою норм національного права. Директива зобов'язує державу протягом певного терміну (як правило, 3 роки) через законодавство, акти соціального партнерства вжити заходів щодо досягнення цілей, зазначених у ній. До того ж недостатньо перенести формулювання директиви до законодавства, потрібно вжити всіх необхідних заходів правового характеру, щоб мету, визначену в директиві, було реально досягнуто.

Акти законодавства ЄС мають верховенство над національним правом. Навіть якщо держава не узгодить національне законодавство з директивою, її порушення може бути оскаржене в суді ЄС. Судді національних судів у деяких випадках безпосередньо зобов'язані запитувати про інтерпретацію норм європейського права в Європейському суді в Люксембурзі.

Далі розглянемо правове регулювання основних питань у трудовій сфері: охорони праці, трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, захисту персональних даних працівників і соціального партнерства.

Норми європейського трудового права регулюють питання, що стосуються насамперед здоров'я працівників та безпеки їх праці. Рада ЄС приймає керівні вказівки, основні норми в межах європейського трудового права – мінімальні вимоги, які повинні дотримуватися всіма державами-членами ЄС. Мета цих норм – забезпечити просування в напрямі поліпшення умов праці, у підвищенні рівня безпеки праці. Як уже зазначалося, європейські норми доповнюють національне законодавство держав-членів ЄС.

Значна частина норм європейського трудового права міститься в директивах. Прикладом цього може бути Рамкова Директива Ради ЄС 89/391/ЕЕС від 12 червня 1989 року, що містить мінімальні стандарти і не дозволяє державам-членам ЄС знижувати рівень захисту здоров'я працівників, якщо в конкретній державі він вище. Директива передбачає ризик-орієнтований підхід у галузі охорони праці, коли роботодавці зобов'язані проводити профілактичні заходи, оцінювати ризики й усувати їх, запобігаючи заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівників [6]. Україна зараз приймає цей підхід для контролю за виконанням українськими роботодавцями вимог безпеки й охорони праці з боку контрольно-наглядових органів.

Директиви Ради ЄС нерідко стосуються окремих питань у сфері безпеки праці та за змістом схожі з відповідними українськими ДСТУ. Наприклад, можна порівняти Директиву Ради 90/269/ЕЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні вимоги безпеки та гігієни до ручного переміщення вантажів, коли існує ризик, особливо, травми спини працюючих [7] та наказом Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19.01.2015 № 21 «Про затвердження Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт» [8]. Хоча директив набагато менше, ніж ДСТУ: їх на сьогодні всього близько 30, оскільки вони тільки доповнюють національне регулювання в галузі безпеки праці.

У європейському трудовому праві немає поняття «європейський трудовий договір», передбачено лише, що трудовий договір, як правило, укладається на невизначений термін і кожна держава зобов'язана перерахувати умови, під час настання яких строковий трудовий договір трансформується в договір, укладений на невизначений строк, а роботодавець зобов'язаний інформувати працівника про умови укладеного трудового договору письмово протягом 2 місяців після початку роботи [9].

Обов'язкові умови трудового договору, які повинні бути зафіксовані в письмовому трудовому договорі, гарантійному листі або іншому документі, перераховано в Директиві 91/533/ЄЕС: ідентифікація сторін; місце роботи; найменування (посада), кваліфікація, категорія або трудова функція; дата початку роботи; тривалість щорічної відпустки; термін попередження у разі розірвання договору; складові заробітної плати й періодичність її виплати, валюта; щоденна і щотижнева тривалість роботи; згадка про акти соціального партнерства, що стосуються працівника; тривалість закордонних відряджень (якщо є) [10].

Як бачимо, ці умови переважно відповідають відомостям та обов'язковим умовам трудового договору. Умова про строк попередження у разі розірвання договору відрізняє європейський трудовий договір від українського. Законодавством більшості європейських країн стандартний термін попередження не передбачено, нерідко він встановлюється галузевими угодами, іншими актами соціального партнерства, тому потрібна згадка про нього в трудовому договорі. На відміну від вимог до трудового договору в Україні, для трудового договору з європейського законодавства необов'язкова письмова форма [11].

Згідно з правилами Регламенту (ЄС) № 593/2008 Європейського Парламенту та Ради «Про право, яке підлягає до застосування щодо договірних зобов'язань («Рим I»)), якщо трудовий договір укладається між представниками різних держав, він регулюється законом держави, обраним за угодою між роботодавцем і працівником. Обмеженням є вказівка на те, що не можуть порушуватися імперативні вимоги держави, на території якої працює працівник (наприклад, про межі робочого часу, про мінімальну заробітну плату тощо) [12].

Відсутність жорстких обмежень до змісту трудового договору дає змогу законодавствам держав-членів ЄС самостійно встановлювати додаткові умови трудового договору. Серед умов, зазначених, наприклад, у законодавстві Франції, вказано як умови, аналогічні українським нормам (умова про випробування), так і умови, невідомі вітчизняному законодавству:

- умова про мобільність (що дозволяє роботодавцю самостійно переводити працівника на інше робоче місце, в іншу місцевість);
- умова про уникнення конкуренції (яка позбавляє працівника після звільнення права працевлаштовуватися у фірми-конкуренти);
- право на відключення (уведене з 2017 р. й має на меті забезпечити недоторканність часу відпочинку працівника) тощо.

Робочий час, з точки зору європейського трудового права, – це весь період, протягом якого працівник перебуває на робочому місці в розпорядженні роботодавця і під час здійснення своєї діяльності або своїх функцій (Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу). Таке «широке» визначення часу роботи за європейським трудовим правом прямо не пов'язує робочий час з оплатою праці, воно стосується лише охорони здоров'я працівників від перевантажень. Подібне трактування робочого часу не відповідає національному законодавству. У Суді ЄС неодноразово розглядалися справи, пов'язані з недотриманням законодавства Іспанії, Німеччини, Франції, Чехії та інших країн вимог Директиви 2003/88/ЄС, коли робочим часом вважається лише час фактичної роботи й деякі інші періоди. Останнє схоже з нормами українського трудового законодавства в цій галузі [13].

Згідно з Директивою 2003/88/ЄС кожна держава-член ЄС має забезпечити надання працівникам щорічної оплачуваної відпустки мінімальною тривалістю 4 тижні. Як бачимо, тут також є збіг з нормами українського трудового законодавства, зокрема статтею 75 Кодексу законів про працю України, що встановлює 24 дні щорічної основної оплачуваної відпустки [11]. На додаток до Директиви 2003/88/ЄС в постанові Суду ЄС від 20 січня 2009 року вказується, що відпустка не може бути замінена грошовою компенсацією, у неї не може включатися період лікарняного. Звільнення дозволяє замінити відпустку грошовою компенсацією, як і в Україні.

Хартія передбачає, що працівники мають право розраховувати на справедливий винагорода, зокрема на збільшення оплати праці за години додаткової роботи. У цьому питанні Хартія вступає в конфронтацію з національним правом деяких держав-членів ЄС. Наприклад, у Франції допускається використання спеціального режиму – *régime de forfaits*, що призводить до збільшення тривалості роботи без оплати праці за роботу в надурочний час (подібно до режиму роботи на умовах ненормованого робочого дня в Україні). Трудовий кодекс Франції дозволяє вводити цей режим, і роботодавець, який його застосовує, ризикує програти суд, адже Касаційний суд Франції визнав пріоритет положень Хартії перед національним правом. Другий приклад стосується оплати за роботу на умовах неповного робочого часу. Трудове законодавство Німеччини та Франції допускає оплату додаткових годин для працівників з неповним робочим днем із підвищенням на менший відсоток, ніж оплата понаднормової роботи працівникам з повним робочим часом. Це визнається дискримінацією згідно з нормами європейського трудового права, українське трудове законодавство не допускає такої дискримінації.

Щодо захисту персональних даних працівників, то єдині вимоги в цій сфері передбачено для всіх держав-членів ЄС у Регламенті Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 від 27 квітня 2016 року про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних). Регламент посилює вимоги до зберігання, передачі й використання даних. За недотримання вимог регламенту роботодавці можуть бути оштрафовані на суму до 20 млн євро або до 4 % від обороту [14]. Посилення захисту персональних даних – загальна тенденція для ЄС та України.

Європейське трудове право спрямоване на розвиток соціального партнерства. Підвищення ролі соціальних партнерів дає змогу багато питань вирішувати завдяки угодам, не змінюючи законодавство і підвищуючи ефективність регулювання, оскільки сторони партнерства самі визначили всі умови [15, с. 203]. Розвиток системи соціального партнерства в Європі значно випереджає українську практику. Європейська конфедерація профспілок і найбільші об'єднання роботодавців змогли підписати низку міжпрофесійних угод: про дистанційну роботу, проти стресу, проти насильства на роботі. Соціальні партнери домовляються і потім транспонують свої домовленості в угоди на національному рівні без необхідності видання директив. Є і європейські галузеві угоди: у поштовому секторі, у сільському господарстві тощо. Ці угоди повинні враховувати вимоги прийнятих раніше директив, Європейський суд має право контролювати їх відповідність європейському законодавству.

Тому колективне трудове право – важливий блок в європейському трудовому праві. Спірним убачаємо твердження О. Єгорової, що якщо в предмет європейського трудового права входить і колективне трудове право, ця галузь права ЄС не має абсолютно однорідного предмета, що свідчить про незрілість регулювання сфери трудових відносин [16, с. 200–201]. Трудове право багатьох європейських країн також включає як індивідуальне, так і колективне трудове право з чітким виділенням цих блоків у національному законодавстві та з вивченням як окремих дисциплін на юридичних факультетах університетів. Прикладом останнього може бути Франція, трудове право якої визнано одним із найбільш розвинених у світі.

Перевагою європейського трудового права, так само як і національного права держав-членів ЄС, є визнання судової практики джерелом права. Вище вже зазначалося, що рішення європейських судів мають пріоритет перед національним законодавством, а рішення національних судів можуть істотно доповнювати чинне законодавство. Наприклад, у Франції судовою практикою були створені нові підстави припинення трудового договору, не передбачені Трудовим кодексом Франції: розірвання трудового договору працівником з вини роботодавця та судове припинення трудового договору [3; 4].

Висновки й перспективи подальших розвідок. Отже, незважаючи на наявні відмінності в національному трудовому законодавстві держав-членів ЄС, є тенденція до зближення положень національних законодавств через загальні норми європейського трудового права, що дозволяє більш успішно розвиватися спільному ринку ЄС, до того ж це має вплив на розвиток трудового законодавства України. У 2016 році був створений Європейський центр експертизи у сфері трудового законодавства, політики зайнятості та ринку праці, його завданнями стали: ведення моніторингу реформ європейського трудового законодавства та прогнозування проблем, які можуть виникнути в результаті застосування директив ЄС. Наразі триває процес створення директив у галузі трудового права. Так, наприклад, Європейська комісія проголосувала за пропозицію про нову директиву, спрямовану на підвищення прозорості та передбачуваності умов роботи на всій території ЄС і покликану захистити близько 3 млн працівників у сфері «нетипових форм зайнятості» – домашньої роботи, роботи через платформи в інтернет-мережі тощо. Усе це визначає широкий спектр питань для подальшого дослідження крізь призму трудових норм українського законодавства.

Список використаних джерел

1. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. 22 с.
2. Марченко Ю. І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства : автореф. дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2020. 23 с.
3. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 462 с.
4. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : автореф. дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2016. 39 с.
5. Schmitt M. Droit du travail de l'Union européenne. Bruxelles : Larcier, 2012. 342 p.
6. Про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі : Директива Ради від 12 червня 1989 року 89/391/ЄЕС. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (дата звернення: 10.10.2021).
7. Про мінімальні вимоги безпеки та гігієни до ручного переміщення вантажів, коли існує ризик, особливо, травми спини працюючих : Директива Ради від 29 травня 1990 року 90/269/ЄЕС. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77789 (дата звернення: 10.10.2021).
8. Про затвердження Правил охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт : наказ Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 19.01.2015 № 21. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-15#Text> (дата звернення: 10.10.2021).
9. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 № 1106. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.10.2021).
10. Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627057.pdf (дата звернення: 10.10.2021).
11. Кодекс законів про працю України : кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.10.2021).
12. Регламент (ЄС) № 593/2008 Європейського Парламенту та Ради «Про право, яке підлягає до застосування щодо договірних зобов'язань («Рим І»)»: міжнародний документ від 17.06.2008 № 593/2008. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_905#Text (дата звернення: 10.10.2021).
13. Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. Проект ЄС-МОП зміцнення адміністрації праці з метою

покращення умов праці і подолання незадекларованої праці. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627060.pdf (дата звернення: 10.10.2021).

14. Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, та про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних) : міжнародний документ від 27.04.2016 № 2016/679. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text (дата звернення: 10.10.2021).

15. Филипова И. А. Трудовое право Европейского Союза: общие черты и отличия в сравнении с российским трудовым правом. *Вестник Нижегородской академии МВД России*. 2018. № 1 (41). С. 201–207.

16. Егорова Е. Н. Трудовое право Европейского Союза как отрасль европейского права. *Вестник Московского университета МВД России*. 2017. № 3. С. 199–204.

References

1. Darmoris, O. M. (2010). Stanovlennia ta rozvytok trudovoho prava Yevropeiskoho Soiuzu [Formation and development of labor law of the European Union] : avtoref. dys. ... kand. yur. nauk : 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia. Odesa. 22 s. [in Ukrainian].

2. Marchenko, Yu. I. (2020). Optymizatsiia oplaty pratsi v umovakh yevrointehratsiinykh zmin trudovoho zakonodavstva [Optimization of wages in terms of European integration changes in labor legislation] : avtoref. dys. ... kand. yur. nauk : 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsialnoho. Kharkiv. 23 s. [in Ukrainian].

3. Sereda, O. H. (2019). Derzhavno-pravovi mekhanizm zakhystu prav pratsivnykiv v umovakh intehratsii Ukrainy do Yevropeiskoho Soiuzu [State and legal mechanism for the protection of workers' rights in terms of Ukraine's integration into the European Union] : dys. ... kand. yur. nauk : 12.00.05. Kharkiv. 462 s. [in Ukrainian].

4. Chyzhmar, Yu. V. (2016). Natsionalne ta mizhnarodne trudove pravo: teoretyko-pravovi problemy [National and international labor law: theoretical and legal problems] : avtoref. dys. ... kand. yur. nauk : 12.00.05. Kyiv. 39 s. [in Ukrainian].

5. Schmitt M. Droit du travail de l'Union européenne. Bruxelles : Larcier, 2012. 342 p.

6. Pro zaprovadzhennia zakhodiv, poklykanykh zaokhochuvaty do pokrashchennia bezpeky ta okhorony zdorovia pratsivnykiv na roboti : Dyrektyva Rady vid 12 chervnia 1989 roku 89/391/IeES [Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work]. Ofitsiinyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].

7. Pro minimalni vymohy bezpeky ta hihiieny do ruchnoho peremishchennia vantazhiv, koly isnuie ryzyk, osoblyvo, travmy spyny pratsiuiuchykh : Dyrektyva Rady vid 29 travnia 1990 roku 90/269/IeES [90/269/EEC: Council Directive of 29.5.90, on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers]. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77789 (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].

8. Pro zatverdzhennia Pravyl okhorony pratsi pid chas vantazhno-rozvantazhuvalnykh robit : nakaz Ministerstva enerhetyky ta vuhilnoi promyslovosti Ukrainy vid 19.01.2015 № 21 [On approval of the Rules of labor protection during loading and unloading operations : Order of the Ministry of Energy and Coal Industry of Ukraine dated 19.01.2015 № 21]. Ofitsiinyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-15#Text> (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].

9. Pro vykonannia Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25.10.2017 № 1106 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated October 25, 2017 No. 1106 “On Implementation of the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand”]. Ofitsiinyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].

10. Dyrektyva Rady № 91/533/IeES vid 14.10.1991 pro oboviazok robotodavtsia informuvaty pratsivnykiv pro umovy, shcho zastosovuiutsia do trudovoho dohovoru chy trudovykh vidnosyn [Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship]. Proekt YeS-MOP zmitsnennia administratsii pratsi z metoiu pokrashchennia umov pratsi i podolannia nezadeklarovanoi pratsi. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627057.pdf (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].

11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : kodeks vid 10.12.1971 № 322-VIII [Code of Labor Laws of Ukraine : Code of 10.12.1971 № 322-VIII]. Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].
12. Rehlament (IeS) № 593/2008 Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady «Pro pravo, yake pidliahaie do zastosuvannia shchodo dohovirnykh zoboviazan («Rym I»): mizhnarodnyi dokument vid 17.06.2008 № 593/2008 [Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I)]. Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_905#Text [in Ukrainian].
13. Dyrektyva № 2003/88/IeS Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady vid 04 lystopada 2003 roku pro deiaki aspekty orhanizatsii robochoho chasu [Directive No. 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council, of 4 November 2003, concerning certain aspects of the organization of working time]. Proekt YeS-MOP zmitsnennia administratsii pratsi z metoiu pokrashchennia umov pratsi i podolannia nezadeklarovanoi pratsi. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627060.pdf (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].
14. Rehlament Yevropeiskoho Parlamentu i Rady (IeS) pro zakhyst fizychnykh osib u zviazku z opratsiuvanniam personalnykh danykh i pro vilnyi rukh takykh danykh, ta pro skasuvannia Dyrektyvy 95/46/IeS (Zahalnyi rehlament pro zakhyst danykh): mizhnarodnyi dokument vid 27.04.2016 № 2016/679 [Directive No. 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council, of 4 November 2003, concerning certain aspects of the organization of working time]. Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text (data zvernennia: 10.10.2021) [in Ukrainian].
15. Fylypova, Y. A. (2018). Trudovoe pravo Evropeiskoho Soiuz: obshchye cherty y otlychiya v sravnenii s rossiiskym trudovym pravom [Labor law of the European Union: common features and differences in comparison with Russian labor law]. *Vestnik Nizhegorodskoy akademii MVD Rossii*. № 1 (41). S. 201–207 [in Russian].
16. Ehorova, E. N. (2017). Trudovoe pravo Evropeiskoho Soiuz kak otrasl evropeiskoho prava [Labor law of the European Union as a branch of European law]. *Vestnyk Moskovskogo unyversyteta MVD Rossii*. № 3. S. 199–204 [in Russian].

Kotova Liubov,

PhD in Law, Associate Professor

(Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2437-3624>

Tiutiunnyk Victoria,

Postgraduate student

(Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Severodonetsk)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2521-0015>

PROBLEMS OF LABOR LAW FORMATION IN THE FRAMEWORK OF EUROPEAN INTEGRATION

European labor law as a supranational law of the member states of the European Union is interesting to consider its "pros" and "cons", which should be taken into account when reforming Ukrainian labor legislation. The article studies the main provisions of European labor law and the dynamics of changes in European labor law. Ukrainian labor law is national, European labor law is supranational in nature and is binding on any EU member state. The competence of the EU is delimited from the competence of the Member States, the principles of subsidiarity and proportionality are applied. The EU can only act within the limits agreed by the Member States. Labor law at the national level is formed independently by the state, the EU complements national legislation, primarily on the health of workers, working conditions, protection of workers in dismissal. Initially, European labor law was conceived as one of the tools for creating a common market that promotes gradual unification, dictated by economic integration and the political context. Then the European social model began to develop through the harmonization of national legislation to which the social partners are "tied". The process is carried out through the consolidation of fundamental social rights at the EU level, as well as through the use of flexible methods aimed at the approximation of national laws. EU labor law, like Ukrainian labor law, complies with all the basic principles and provisions of international labor law. To date, Ukraine has ratified 70 The International Labor Organization (ILO) conventions. Acts of EU law have supremacy over national law. Even if a state does not bring national legislation into line with the directive, its violation can be challenged in an EU court. Judges of national courts are in some cases directly required to seek interpretation of European law in the European Court of Justice in Luxembourg. In the article we consider the legal regulation of major issues in the field of labor: labor protection, an employment contract, working hours, leisure time, wages, protection of personal data of employees and social partnership.

Key words: labor standards; national labor law; supranational labor law; working conditions.

Надіслано до редколегії 08.11.2021

Рекомендовано до публікації 15.11.2021