

УДК 349.24; 34.05

DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.40.217595>

В. М. Божко, докт. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри
Полтавський юридичний інститут
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Кафедра конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права
Першотравневий проспект, 5, Полтава, 36011, Україна
e-mail: volodya_bozhko@ukr.net
ORCID 0000-0002-3963-8461

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДИРЕКТИВИ 2019/1152 ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ТА РАДИ ІЗ ДИРЕКТИВОЮ 91/533/ЄЕС ТА ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ ВСІХ ЙОГО КРАЇН-УЧАСНИЦЬ

У статті аналізуються Директиви Європейського парламенту та Ради 91/533/ЄЕС й 2019/1152, а також порівнюється їхній зміст із законодавством про працю усіх країн-учасниць ЄС. Актуальність такого дослідження зумовлена активною роботою над оновленням вітчизняного трудового законодавства в Україні, а також необхідністю приведення національного законодавства про працю кожній із 28 країн-учасниць ЄС до Директиви 2019/1152. У статті здійснено порівняльно-правовий аналіз: категорій працівників, яких роботодавець зобов'язаний інформувати про умови їх роботи; обсягу інформації, яка повинна бути надана працівникові при укладенні трудового договору; періоду, протягом якого роботодавець повинен повідомити працівника про умови його роботи; форми, у якій роботодавець зобов'язаний повідомити про це працівника; строків, упродовж яких роботодавець повинен інформувати працівника про зміни умов праці. Дослідження дало змогу виявити колізії між Директивами 91/533/ЄЕС та 2019/1152, а також законодавством про працю кожної з 28 країн-учасниць ЄС, що дозволило сформулювати висновки та пропозиції, спрямовані на вирішення цих колізій.

Ключові слова: працівник, роботодавець, умови праці, трудовий договір, трудове законодавство, Європейський Союз.

Постановка проблеми. Як справедливо наголошує Майна Кіай у своїй спеціальній доповіді про право на свободу мирних зібрань та право на свободу асоціацій, поданих відповідно до резолюції 24/5 Ради з прав людини на 71-й сесії Генеральної Асамблеї ООН й проголошеній 14 вересня 2016 року, сучасний світ та глобалізована економіка швидко змінюються. Тому надзвичайно важливо, аби інструменти, котрі використовуються для захисту трудових прав, також динамічно змінювалися. Для цього необхідно усунути застарілі та штучні протиставлення трудових прав та прав людини загалом. Адже трудові права є правами людини, але можливість їх реалізації на кожному робочому місці є заporукою того, що працівники матимуть широкий спектр інших прав, зокрема економічних, соціальних, культурних, політичних тощо [1]. Трудові права декларуються не лише в актах ООН, але і в актах Європейського Союзу. Зокрема, згідно з Хартією основних прав Європейського Союзу, кожен має право на працю та на здійснення професійної діяльності, яку він вільно обирає чи на яку він вільно погоджується (стаття 15(1)) [2]. Відповідно до §9 Хартії Співтовариства про основні соціальні права робітників, проголошеної Президентом Делором 8 грудня 1989 року, у Європейській Раді, «умови працевлаштування кожного працівника Європейського Співтовариства визначаються законами, колективним або трудовим договорами, відповідно до домовленостей, що діють у кожній країні». На виконання Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, 14 жовтня 1991 року Європейська Комісія прийняла Директиву Ради 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудових відносин [3]. Держави-члени ЄЕС повинні були привести свої закони у відповідність із цією Директивою не пізніше 30 червня 1993 року. Із 21 квітня

2015 року по 21 лютого 2016 року Європейська Комісія оцінювала результати впровадження Директиви Ради 91/533/ЄЕС усіма країнами-членами ЄС [4]. Зробивши загальний позитивний висновок, Європейська Комісія виявила наступні недоліки: Директива 91/533/ЄЕС не охоплює всіх категорій працівників, які працюють на умовах трудового договору (вона не охоплює окремих категорій працівників, зокрема, домашніх працівників, тих, що працюють за викликом, на дистанційній роботі, за строковими договорами, позаштатних співробітників тощо). Окрім того, 17 грудня 2017 року Європейський Парламент, Рада та Комісія урочисто проголосили Європейський стовп соціальних прав, відповідно до статті 7 (а), «працівники мають право бути письмово проінформованими на початку працевлаштування щодо своїх прав та обов'язків, що впливають із трудових відносин, у тому числі на випробувальний термін»; «Будь-який випробувальний термін повинен мати розумну тривалість» (стаття 5 (d) Європейського стовпа соціальних прав) [5]. Це вимагає прийняття нової Директиви, яка, з одного боку, усуне всі ці недоліки чинної Директиви Ради 91/533/ЄЕС; з іншого боку, це відповідало б Європейському стовпу соціальних прав. Ось чому 20 червня 2019 року Європейський Парламент та Рада прийняли Директиву 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [6]. За цих умов надзвичайно актуальним є вивчення того, чи чинне законодавство про працю кожної із 28 країн-учасниць ЄС відповідає Директиві 2019/1152.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Директива Європейського парламенту та Ради 2019/1152 стала об'єктом дослідження низки вітчизняних фахівців у галузі трудового права, зокрема, С. В. Венедіктова [7], К. Ю. Мельника [8], О. М. Рим [9], Ф. А. Цесарського [10] та багатьох інших. Однак вони не ставили собі за мету проаналізувати відповідність чинного національного трудового законодавства кожної із 28 країн-учасниць ЄС Директиві 2019/1152.

Метою статті є отримання результатів у вигляді набору наукових висновків щодо відповідності чинного законодавства про працю кожної з 28 країн-учасниць ЄС Директиві 2019/1152. Ця мета визначає необхідність вирішення таких дослідницьких завдань: проаналізувати категорії працівників, яких роботодавець зобов'язаний інформувати про умови їх роботи; вивчити перелік інформації, яка повинна бути передана працівникові при поданні на роботу; дослідити період, протягом якого роботодавець повинен повідомити працівника про умови його роботи; визначити, в якій формі роботодавець зобов'язаний повідомити про це працівника; проаналізувати рядки, протягом яких роботодавець повинен інформувати працівника про зміни умов праці. Таке дослідження допоможе виявити колізії між Директивою 2019/1152 та законодавством про працю кожної з 28 країн-учасниць ЄС, а також сформулювати висновки та пропозиції, спрямовані на вирішення цих колізій.

Виклад основного матеріалу. Директива 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року застосовується до будь-якого працівника, який має трудовий договір або трудові відносини, як визначено чинним законодавством держави-члена (стаття 1 (1) цієї Директиви). Таким чином, вичерпний перелік категорій осіб, на яких поширюється ця Директива, визначається національним законодавством країни-учасниці. Однак Директива 2019/1152 від 20 червня 2019 року встановлює мінімальний обсяг прав для працівників в ЄС, які мають трудовий договір або трудові відносини, визначені законом, колективними договорами або практикою в кожній країні-учасниці, з урахуванням судової практики Суду ЄС.

Слід зазначити, що відповідно до правових позицій цього Суду, суттєвою особливістю трудових відносин є те, що протягом певного періоду часу працівник є особою, яка виконує роботу (надає послуги) для і під керівництвом іншої особи в обмін на отримання винагороди [11]. Таким чином, коло осіб, на яких поширюється дія Директиви 2019/1152, було значно розширено.

Аналіз трудового законодавства усіх країн-учасниць ЄС засвідчив, що переважна більшість із них визначила ознаки трудових відносин, на яких наголошує Суд ЄС. Зокрема, у статті 32 КЗпП Литовської Республіки вказано, що трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати

трудова функція під керівництвом роботодавця та на його користь. І далі стверджується, що підпорядкування роботодавцю означає виконання трудової функції, тобто роботодавець має право контролювати або керувати робочим процесом, а працівник виконує вказівки роботодавця [12].

Відповідно до статті 1(1) Конституційного закону про працівників Королівства Іспанія, затвердженого Королівським законодавчим декретом №2/2015, працівниками є особи, які добровільно надають свої платні послуги іншим особам під керівництвом іншої особи [13]. Відповідно до частини 1 статті 2 Закону про зайнятість та виробничі відносини Республіки Мальта, термін «працівник» означає будь-яку особу, яка уклала або працює за договором про надання послуг, або будь-яку особу, яка взяла на себе відповідальність виконувати будь-яку роботу чи надавати послуги та під безпосереднім наглядом чи контролем іншої особи, включаючи іншого працівника, але за винятком роботи чи послуги, що виконується в професійній якості або в якості підрядника для іншої особи [14].

У розділі 1(1) Естонського Закону «Про трудовий договір» зазначено, що на підставі трудового договору фізична особа (працівник) виконує роботу для іншої особи (роботодавця) під його наглядом. Роботодавець платить працівникові за його роботу [15]. У розділі 6 Трудового кодексу Чеської Республіки вказано, що працівник – це фізична особа, яка зобов'язана виконувати роботу, перебуваючи на утриманні, у трудових відносинах [16].

Однак законодавство про працю інших країн-учасниць ЄС не повністю відповідає вимогам Директиви 2019/1152. Так, наприклад, у §1(1) датського закону «Про обов'язок роботодавця повідомляти працівника про умови трудових відносин», лише зазначено, що це стосується всіх працівників [17]. Подібні норми містять Люксембурзький трудовий кодекс [18]; Трудовий кодекс Болгарії від 1 січня 1987 р. із змінами, внесеними 6 листопада 2018 р. [19]; Закон Республіки Ірландія про умови зайнятості від 5 квітня 1994 р. №5 [20]; австрійський закон про гармонізацію трудового договору від 1 липня 1993 р. [21]. У розділі 2 Закону Республіки Кіпр лише зазначено, що працівник означає «будь-яку особу, яка захищена як працівник відповідно до трудового законодавства» [22]. Щоправда, відповідно до судової практики Кіпру, термін «працівник» вимагає, щоб він перебував у трудових відносинах та отримував винагороду за свою роботу. Отримання заробітної плати (виконання оплачуваної роботи) є найважливішим кваліфікаційним атрибутом поняття «працівник» у трудовому законодавстві Республіки Кіпр [22].

Згідно із Директивою 91/533/ЄЕС, країни-учасниці можуть виключити з її сфери застосування ті категорії працівників, які мають контракт або трудові відносини, загальна тривалість яких не перевищує одного місяця та/або з робочим тижнем не більше восьми годин, щоправда, за умови, що в цих випадках таке невикористання зумовлене об'єктивними міркуваннями (стаття 1 (2) Директиви). Натомість Директива 2019/1152 містить вищий рівень гарантій для працівників, оскільки у статті 1(3) цієї Директиви наголошується, що вона може не поширюватися лише на тих працівників, робочий час яких дорівнює або менший у середньому ніж три години на тиждень упродовж чотирьох тижнів. Якщо ж під час укладення трудового договору тривалість роботи не визначена, то на такого працівника поширюється дія цієї Директиви.

Аналіз трудового законодавства усіх країн-учасниць ЄС засвідчив, що в переважній більшості з них проголошені лише ті винятки, які зазначені в Директиві 91/533/ЄЕС. Наприклад, у Данії закон застосовується до всіх працівників, тривалість середнього робочого часу яких перевищує 8 годин упродовж більш ніж одного місяця [17]. Відповідно до розділу 3(1) Закону Республіки Кіпр, його дія не поширюється на працівників, трудові відносини яких не перевищують одного місяця, або робочий тиждень яких не перевищує 8 годин [22]. В Австрії, згідно з §2(4) AVRAG, якщо тривалість трудових відносин не перевищує одного місяця, або якщо трудовий договір укладений у письмовій формі, роботодавець не зобов'язаний письмово повідомляти працівника [21]. У статті 1(3) Закону Іспанії вказано особливості проходження служби державними службовцями та персоналом служб державного управління [13]. Відповідно до розділу 1(§1) Німецького

закону, він не поширюється на працівників, які виконують трудові обов'язки на підставі трудового договору, тривалістю менше ніж 400 годин упродовж року, а також якщо вони працюють у медичних та навчальних закладах, або в сімейному господарстві [23]. У Шведському Законі про захист зайнятості зазначено, що якщо тривалість трудового договору не перевищує трьох тижнів, роботодавець звільняється від обов'язку інформувати працівника про умови його зайнятості. Крім того, законодавець звільнив роботодавця від обов'язку інформування наступних категорій працівників: тих, які займають керівні посади, або прирівняні до керівних; котрі належать до членів сім'ї роботодавця; зайнятих на роботі в домогосподарстві роботодавця; які поєднують роботу з навчанням [24].

Відповідно до статті 2(1) Директиви Ради 91/533/ЄЕС, роботодавець зобов'язаний повідомити працівників про основні умови контракту/трудових відносин, зокрема, повідомити їх про наступне: ідентифікувати сторони; місце роботи; там, де немає постійного або основного місця роботи, принцип, що працівник працевлаштований у різних місцях та зареєстрованому місці бізнесу; назву, вид, характер або категорію роботи, на яку працівник працевлаштований; або коротка специфікація чи опис роботи; дата початку контракту або трудових відносин; у випадку тимчасового контракту чи трудових відносин – очікувана тривалість їх тривалості; тривалість оплачуваної відпустки, на яку працівник має право, або, коли цього не можна вказати, коли надається інформація, процедури розподілу та надання такої відпустки; тривалість періодів попередження, які повинен дотримуватися роботодавець та працівник у разі припинення їхнього контракту чи трудових відносин, або, якщо цього неможливо вказати при наданні інформації, метод визначення строку такого попередження; осадовий оклад, інші складові елементи заробітної плати та періодичність її виплати; тривалість звичайного робочого дня або тижня; колективні договори, що регулюють умови праці працівника, або у випадку колективних договорів, укладених поза бізнесом спеціальними спільними органами чи установами, найменування компетентного органу чи спільної установи, в межах яких були укладені такі договори.

У той же час, відповідно до статті 4(2) Директиви 2019/1152, держави-члени зобов'язані забезпечити, щоб роботодавці інформували своїх працівників, крім умов, зазначених у статті 2 (1) Директиви 91/533/ЄЕС, про наступні умови праці: – про тривалість та умови праці упродовж випробувального періоду, якщо такий встановлений; – про права працівника на навчання, гарантовані роботодавцем, якщо такі є; – про будь-які домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати; – якщо схема роботи повністю або переважно непередбачувана, роботодавець повинен повідомити працівника про графік змінної роботи, кількість гарантованих оплачуваних годин та розмір додаткової винагороди за виконану роботу; – мінімальний період завчасного повідомлення, за який працівник має отримати інформацію про початок роботи; – якщо це належить до компетенції роботодавця, то назва установ соціального захисту, які отримують соціальні внески та здійснюють соціальне забезпечення, що надається за рахунок роботодавця.

Аналіз трудового законодавства усіх країн-учасниць ЄС засвідчив, що переважна більшість із них зобов'язують роботодавця інформувати працівників лише про той обсяг інформації, який зазначено в Директиві 91/533/ЄЕС.

Проте, відповідно до статті 1 (1) Італійського законодавчого указу №152 від 12 червня 1997 р. [25], статті 17 Трудового кодексу Румунії [26], роботодавець також повинен повідомити працівника про тривалість випробувального терміну. Схожий обов'язок покладено на роботодавців у трудовому законодавстві Швеції (§6с Закону про захист зайнятості) [24], Фінляндії (розділ 4 Закону про трудові договори) [27] та Румунії (стаття 17 Трудового кодексу) [26]. Окрім того, згідно зі статтею L.121-4 (2) Трудового кодексу Люксембургу, роботодавець повинен інформувати працівника не лише про максимальну тривалість випробувального строку, але також і про несуттєві умови трудового договору [18].

Відповідно до §34(1) Естонського закону про трудові договори, роботодавець та працівник можуть домовитись про те, що роботодавець буде нести додаткові витрати на

навчання працівника, натомість останній повинен працювати задля відшкодування таких витрат упродовж часу, погодженого із роботодавцем [15]. Схоже правило поведінки міститься у статті 37 Трудового кодексу Литовської Республіки [12].

Відповідно до статті 3(1) Директиви Ради 91/533/ЄЕС, роботодавець повинен повідомити працівників про умови праці не пізніше ніж через два місяці, після початку роботи, у письмовій формі в тексті трудового договору або окремому повідомленні. Інакше роботодавець повинен подати письмову декларацію через два місяці після початку роботи працівника. Якщо строк контракту не перевищує двох місяців, то роботодавець наприкінці роботи повинен повідомити працівників про вищезазначені умови праці. Згідно зі статтею 5 (1) Директиви 2019/1152, більшість вищезазначеної інформації повинна бути надана працівникові упродовж перших семи календарних днів роботи. Лише інформація, зазначена у §§f, h, i, j, m-о статті 4 (2) Директиви 2019/1152, надається працівникові роботодавцем протягом першого місяця роботи.

Аналіз трудового законодавства усіх країн-учасниць ЄС засвідчив, що в переважній більшості з них закріплені лише вимоги Директиви Ради 91/533/ЄЕС. Зокрема, відповідно до статті L.121-4 (1,2) Люксембургського трудового кодексу [18], статті 61(1) Болгарського трудового кодексу [19], статті L1242-12 Французького трудового кодексу [28], §1 статті 29 Трудового кодексу Польщі [29] та статті 40(1) Закону про працю Латвії [30], розділ 16 Трудового кодексу Румунії [26], розділ 103 Трудового кодексу Португалії [31], розділу 9 Бельгійського Закону про трудові договори [32], розділ 12 Хорватського закону [33], трудовий договір укладається під час найму лише в письмовій формі. Згідно з §2 Австрійського закону, роботодавець повинен негайно надати працівникові таку письмову інформацію відразу після укладення трудового договору [21]. Відповідно до статей L1242-13 Трудового кодексу Франції, трудовий договір надсилається працівникові не пізніше двох робочих днів після прийняття його на роботу [28]. Згідно із §5(3) Естонського закону про трудові договори, якщо така інформація не була надана працівникові до початку роботи, працівник може вимагати її у будь-який час [15].

Відповідно до статті 44(1) Трудового кодексу Литовської Республіки, до початку роботи роботодавець повинен письмово надати працівникові таку інформацію [12]. Згідно із розділом 7 Закону про зайнятість та виробничі відносини на Мальті, роботодавець повинен надати працівникові підписану копію трудового договору не пізніше, аніж через вісім робочих днів з дати його укладення [14]. Відповідно до статті 46(1) Угорського трудового кодексу, роботодавець повинен письмово повідомити працівника не пізніше п'ятнадцяти днів з дня його працевлаштування [34]. Згідно із §37(1) Чеського трудового кодексу [16], розділу §2 (1) Німецького закону [23] та розділу 1(2) законодавчого декрету Італії [21], роботодавець повинен повідомити працівників у письмовій формі не пізніше, аніж через місяць від початку використання їх праці.

Відповідно до статті 5(1) Директиви 91/533/ЄЕС, якщо зазначені вище умови праці змінюються, роботодавець повинен письмово повідомити про це працівників якомога швидше, але не пізніше одного місяця з моменту набрання чинності зазначеними змінами. Однак, згідно із статтею 6(1) Директиви 2019/1152, у разі зміни будь-яких умов трудового договору роботодавець повинен письмово повідомити працівника якомога швидше, але не пізніше того дня, коли такі зміни набувають чинності. Інакше або працівник повинен мати право скористатися вигідною йому презумпцією, визначеною країною-учасницею, яку роботодавці зможуть спростувати; або працівник повинен мати можливість подати скаргу до компетентного органу, щоб своєчасно отримати справедливу компенсацію.

Аналіз трудового законодавства всіх країн-учасниць ЄС засвідчив, що в переважній більшості із них закріплені лише вимоги Директиви Ради 91/533/ЄЕС. Зокрема, відповідно до §4(1) закону Данії [17] або розділу 66(5) Трудового кодексу Болгарії [19], розділу 6 Закону про умови зайнятості Республіки Ірландія [20] або §2(6) Австрійського AVRAГ [21], §37 Чеського трудового кодексу [16] або §5 Естонського закону про трудові договори [15], §3 Німецького закону [23] або розділу 3 Італійського законодавчого де-

крету [25], розділ 6e Шведського закону про захист зайнятості [24] або розділу 4 Закону Великобританії про права на зайнятість [35], розділу 2(6) Нідерландського закону [17], або §3-2 статті 29 Польського трудового кодексу [29], статті 52 Закону про трудові відносини Словенії [36], §44(1) Трудового закону Словаччини [37], або статті 109 КЗпП Португалії [31], у разі зміни умов праці роботодавець повинен письмово повідомити працівника якомога швидше, але не пізніше місяця після набрання чинності такими змінами. Однак, згідно зі статтею L.121-4 (4) Люксембургського трудового кодексу, якщо згодом вносяться зміни до умов укладеного трудового договору, вони повинні бути зазначені в додатку до письмового договору, який укладається у двох примірниках і набирає чинності з моменту його підписання сторонами [18].

Відповідно до розділу 4 Закону про трудові договори Фінляндії, роботодавець повинен надати працівникові письмове пояснення будь-якої зміни умов працевлаштування якомога швидше, але не пізніше закінчення першого періоду виплати заробітної плати після такої зміни, якщо вона є результатом зміни законодавства або колективного договору [27]. Відповідно до статті L1222-6 Французького трудового кодексу, якщо роботодавець бажає змінити основні умови трудового договору, він повинен зробити таку пропозицію працівнику рекомендованим листом із підтвердженням його отримання [28].

Аналіз законодавства про працю всіх країн-учасниць ЄС дав підстави запропонувати низку можливих змін задля підвищення рівня обізнаності працівників про умови їх зайнятості. По-перше, доцільно зобов'язати роботодавців інформувати їхніх працівників, котрі працюють на умовах строкового трудового договору, про появу вакантної посади, яка передбачає укладення договору на невизначений термін. Цей обов'язок покладено на роботодавців, відповідно до статті 7:657 Нідерландського цивільного кодексу [17]. По-друге, доцільно не лише обмежити загальну тривалість випробувального строку, але й заборонити його повторне встановлення (або продовження). Наприклад, згідно зі статтею 25 КЗпП Республіки Польща, можна відновити випробувальний строк щодо того самого працівника лише в таких випадках: 1) якщо йому доведеться виконувати інші види робіт; 2) не раніше трьох років з дня припинення чи закінчення строку дії попереднього трудового договору, якщо працівник працевлаштований для виконання такого ж виду роботи [29]. По-третє, під час укладення трудового договору працівники повинні бути проінформовані про спосіб щоденного фіксування, що вони приступили до виконання своїх трудових обов'язків, або про їх відсутності на робочому місці. Такий обов'язок міститься у статті 29 Трудового кодексу Польщі [29]. По-четверте, працівники повинні бути проінформовані про те, кому вони будуть підпорядковані під час виконання своїх трудових обов'язків, як це зазначено у статті 46 Угорського трудового кодексу [34]. По-п'яте, на виконання припису статті 2(b) Європейського стовпа соціальних прав [5], пропонуємо зобов'язати роботодавців при формуванні умов трудового договору дотримуватися принципу рівної оплати праці та інших умови праці, що застосовуються до всіх працівників, незалежно від їх правового статусу.

Висновки і пропозиції. Узагальнюючи результати порівняльного аналізу трудового законодавства всіх країн-учасниць ЄС із Директивою 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, можемо зробити наступні висновки. По-перше, декларуючи й гарантуючи реалізацію права працівників на отримання письмової інформації про свої трудові права та обов'язки до початку роботи, Європейський Союз, з одного боку, відповідає на виклики глобалізованої економіки та озброює їх сучасним інструментом захисту своїх трудових прав, а з іншого боку, сприяє ефективному здійсненню працівниками їх економічних, соціальних, культурних, політичних прав. По-друге, трудове законодавство усіх 28 країн-учасниць ЄС відповідає Директиві 91/533/ЄЕС. Однак під її впливом воно не стало уніфікованим. Кожна країна по-своєму визначала категорії осіб, які є працівниками, повнила своїм змістом обов'язок роботодавця інформувати їх про найважливіші умови трудового договору, визначала власні форму та строки, упродовж яких роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про умови їх праці, а також про час, упродовж якого він повинен інформувати працівників про

зміни умов їхньої зайнятості. По-третє, Директива 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі забезпечує більш високий рівень гарантії реалізації права працівників на отримання інформації про свої умови праці та охоплює ширший спектр людей, ніж Директива 91/533/ЄЕС та національне законодавство про працю більшості країн-учасниць ЄС. Найчастіше ця розбіжність зумовлена відсутністю у роботодавця обов'язку інформувати працівників про навчання, яке здійснюватиметься (повинно бути здійснене) роботодавцем; оплату понаднормової роботи; заклад соціального захисту, який отримує внески на соціальне страхування та забезпечує соціальний захист працівників.

Список використаної літератури

1. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, point 17. United Nations. General Assembly A/71/385. URL: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/385&Lang=E.
2. Charter of Fundamental Rights of the European Union, 26.10.2012 Official Journal of the European Communities C326, p. 398. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&rid=1>.
3. Council Directive 91/533/EEC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, 18.10.1991 Official Journal of the European Communities L288, p.32–35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31991L0533>.
4. Staff Working Document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC). URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17658&langId=en>.
5. Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, 13.12.2017 Official Journal of the European Communities C428, p.10-15. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.428.01.0010.01.ENG&toc=OJ:C:2017:428:TOC.
6. Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, 11.7.2019 Official Journal of the European Communities L186, p. 105-121. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.186.01.0105.01.ENG&toc=OJ:L:2019:186:FULL.
7. Венедіков С. В., Спіщина Г. О. Трудове право в країнах Європи. Київ, Ніка-центр, 2017. 184 с.
8. Мельник К.Ю. Інформування працівників про умови трудового договору за національним законодавством та законодавством Європейського Союзу // Адаптація правової системи України до права Європейського Союзу : теоретичні та практичні аспекти : матеріали III Всеукраїнської за міжнародною участю науково-практичної конференції. Полтава: Россав, 2018. С. 49-50.
9. Рим О. М. Про працівника як основного суб'єкта трудового права у Європейському Союзі. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2020. Випуск 70. С. 170–180.
10. Kostiantyn Y Melnyk, Felix A Tsesarsky Environmental safety of enterprises activity as a precondition for compliance with the required working conditions. Ekoloji. 2019. Issue 27 (107). P. 463-469.
11. Judgments of the Court of Justice of 17 November 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 9 July 2015, Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.
12. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, TAR2016-09-19 №23709. URL: https://e-seimas.lrs.lt/rs/actualedition/10c6bfd07bd51e6a0f68fd135e6f40c/pJzQBvxgoA/format/ISO_PDF.
13. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.
14. Employment and Industrial Relations Act. URL: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8918&l=1>.
15. Töölepingu seadus, RTI 17.12.2015. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122015084>.
16. Zákon zákoník práce №262/2006. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
17. Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, LBK.№240 af 17/03/2010. URL: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=130583>.
18. Code du Travail Luxembourg. URL: <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20190201-fr-pdf.pdf>.
19. Кодекс на труда България, ДВ. бр.26 от 1 Април 1986 г. URL: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121>.
20. Terms of Employment Act 1994 №5, S.I.№69 of 1994. URL: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1994/act/5/revised/en/html>.
21. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl №235/1993. URL: <https://www.jusline.at/gesetz/avrag>.
22. A law to provide for the employer's obligation to inform employees of the particulars of their contract of employment or their employment relationship. URL: [http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/543AD69513B3D85CC2257A8000213D6F/\\$file/Employee%20information.pdf?OpenElement](http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/543AD69513B3D85CC2257A8000213D6F/$file/Employee%20information.pdf?OpenElement).
23. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Bundesgesetzblatt, Jahrgang1995, TeilII, S.946. URL: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl195s0946.pdf.

24. Lag om anställningsskydd, Svensk författningssamling SFS1982:80. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80.
25. Decreto legislativo del 26/05/1997 №152, attuazione della direttiva 91/533/CEE, Gazzetta Ufficiale №135 del 12 giugno 1997. URL: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/97152dl.htm>.
26. Codul Muncii, L.P53/24 ianuarie 2003. URL: <http://www.dsclcx.ro/coduri/cm.htm>.
27. Employment Contracts Act of Finland. URL: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>.
28. Code du Travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=C95176D8CB38624ECB9ED6DCEC12B232.tplgfr31s_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190202.
29. Kodeks pracy, Dz.U.z 2017 r. poz. 1523. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180000108/T/D20180108L.pdf>.
30. Darba likums, Latvijas Vēstnesis 105, 06.07.2001. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>.
31. Código do Trabalho, Diário da República №197/2003, Série I-A de2003-08-27. URL: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/632906/details/normal?p_p_auth=iFf5BFsV.
32. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Conseil d'Etat 22-08-1978 P. 9277. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/13103/75332/F-1899924351/BEL-13103.pdf>.
33. Zakon o Radu, Narodne novine № 149/2009. URL: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2009_12_149_3635.html.
34. Labor Code. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>.
35. The Employment Rights Act 1996. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/I>.
36. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št.21/13 z dne 13.3.2013. URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>.
37. Zákonník Práce, Z.z.№311/2001. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>.

References

1. Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, point 17. United Nations. General Assembly A/71/385. Retrieved from: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/385&Lang=E.
2. Charter of Fundamental Rights of the European Union, 26.10.2012 Official Journal of the European Communities C326, p. 398. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&rid=1>.
3. Council Directive 91/533/EEC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship, 18.10.1991 Official Journal of the European Communities L288, p. 32-35. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31991L0533>.
4. Staff Working Document REFIT Evaluation of the 'Written Statement Directive' (Directive 91/533/EEC). Retrieved from: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17658&langId=en>.
5. Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, 13.12.2017 Official Journal of the European Communities C428, p. 10-15. Retrieved from: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.428.01.0010.01.ENG&toc=OJ:C:2017:428:TOC.
6. Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union, 11.7.2019 Official Journal of the European Communities L186, p. 105–121. Retrieved from: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.186.01.0105.01.ENG&toc=OJ:L:2019:186:FULL.
7. Venediktov S.V., & Spitsyna H.O. (2017). Labor law in European countries. Kyiv, Nika-tsentr [in Ukrainian].
8. Melnyk K.Yu. (2018). Informing employees about the terms of the employment contract in accordance with national and European Union law. Adaptation of the legal system of Ukraine to the law of the European Union: theoretical and practical aspects : Proceedings of the III All-Ukrainian scientific and practical conference with international participation (pp. 49-50). Poltava: Rossava [in Ukrainian].
9. Rym O. M. (2020) About the employee as the main subject of labor law in the European Union. Bulletin of Lviv University. Legal series, 70 [in Ukrainian].
10. Kostiantyn Y Melnyk, Felix A Tsesarsky Environmental safety of enterprises activity as a precondition for compliance with the required working conditions. Ekoloji. 2019. Issue 27 (107). P. 463-469.
11. Judgments of the Court of Justice of 17 November 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 9 July 2015, Ender Balkaya v Kiesel Abbruch und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.
12. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, TAR2016-09-19 № 23709. Retrieved from: https://e-seimas.lrs.lt/rsa/actualEdition/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/pJzQBvxgoA/format/ISO_PDF [in Lithuanian].
13. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Retrieved from: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [in Spanish].
14. Employment and Industrial Relations Act. Retrieved from: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8918&l=1>.

15. Töölepingu seadus, RTI 17.12.2015. Retrieved from: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122015084> [in Estonian].
16. Zákon zákonik práce № 262/2006. Retrieved from: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262> [in Czech].
17. Lov om arbejdsgeberens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, LBK№240 af 17/03/2010. Retrieved from: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=130583> [in Danish].
18. Code du Travail Luxembourg. Retrieved from: <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20190201-fr-pdf.pdf> [in Luxembourgish].
19. Kodeks na truda Bŭlgary`ya, DV. br. 26 ot 1 Apryl 1986 g. Retrieved from: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121> [in Bulgarian].
20. Terms of Employment Act 1994 № 5, S.I. № 69 of 1994. Retrieved from: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1994/act/5/revised/en/html>.
21. Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl № 235/1993. Retrieved from: <https://www.jusline.at/gesetz/avrag> [in Austrian].
22. A law to provide for the employer's obligation to inform employees of the particulars of their contract of employment or their employment relationship. Retrieved from: [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/543AD69513B3D85CC2257A8000213D6F/\\$file/Employee%20information.pdf?OpenElement](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/All/543AD69513B3D85CC2257A8000213D6F/$file/Employee%20information.pdf?OpenElement).
23. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1995, TeilI, S. 946. Retrieved from: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl195s0946.pdf [in German].
24. Lag om anställningsskydd, Svensk författningssamling SFS1982:80. Retrieved from: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80 [in Swedish].
25. Decreto legislativo del 26/05/1997 № 152, attuazione della direttiva 91/533/CEE, Gazzetta Ufficiale № 135 del 12 giugno 1997. Retrieved from: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/97152dl.htm> [in Italian].
26. Codul Muncii, L.P53/24 ianuarie 2003. Retrieved from: <http://www.dsclcx.ro/coduri/cm.htm> [in Romanian].
27. Employment Contract Act of Finland. Retrieved from: <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>.
28. Code du Travail. Retrieved from: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=C95176D8CB38624ECB9ED6DCEC12B232.tplgfr31s_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190202 [in French].
29. Kodeks pracy, Dz.U.z 2017 r. poz. 1523. Retrieved from: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180000108/T/D20180108L.pdf> [in Polish].
30. Darba likums, Latvijas Vēstnesis 105, 06.07.2001. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> [in Latvian].
31. Código do Trabalho, Diário da República №197/2003, Série I-A de2003-08-27. Retrieved from: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/632906/details/normal?p_p_auth=iFf5BFsV [in Portuguese].
32. Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Conseil d'Etat 22-08-1978 P. 9277. Retrieved from: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/13103/75332/F-1899924351/BEL-13103.pdf> [in Belgian].
33. Zakon o Radu, Narodne novine № 149/2009. Retrieved from: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2009_12_149_3635.html [in Croatian].
34. Labor Code. Retrieved from: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89886/103370/F373393512/Act.I.of.2012.on.the.Labor.Code.2018.pdf>.
35. The Employment Rights Act 1996. Retrieved from: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/I>.
36. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št.21/13 z dne 13.3.2013. Retrieved from: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> [in Slovenian].
37. Zákonník Práce, Z.z.№ 311/2001. Retrieved from: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/> [in Slovak].

Стаття надійшла 15.11.2020 р.

В. Н. Божко, докт. юрид. наук, доцент, заведующий кафедрой
Полтавский юридический институт
Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра конституционного, административного, экологического и трудового права
Первомайский проспект, 5, Полтава, 36011, Украина
e-mail: volodya_bozhko@ukr.net
ORCID: 0000-0002-3963-8461

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ДИРЕКТИВЫ 2019/1152 ЕВРОПЕЙСКОГО ПАРЛАМЕНТА И СОВЕТА С ДИРЕКТИВОЙ 91/533/ ЕЭС И ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ О ТРУДЕ ВСЕХ ЕГО СТРАН-УЧАСТНИКОВ

Резюме

В статье анализируются Директивы Европейского парламента и Совета 91/533/ЕЭС и 2019/1152, а также сравнивается их содержание с законодательством о труде всех стран-участниц ЕС. Актуальность такого исследования обусловлена активной работой над обновлением отечественного трудового законодательства в Украине, а также необходимостью приведения национального законодательства о труде каждой из 28 стран-участниц ЕС к Директиве 2019/1152. В статье осуществлен сравнительно-правовой анализ: категорий работников, которых работодатель обязан информировать об условиях их работы; объема информации, которая должна быть предоставлена работнику при заключении трудового договора; периода, в течение которого работодатель должен уведомить работника об условиях его работы; формы, в которой работодатель обязан сообщить об этом работнику; сроков, в течение которых работодатель должен информировать работника об изменениях условий труда. Исследование позволило выявить коллизии между Директивами 91/533/ЕЭС и 2019/1152, а также законодательством о труде каждой из 28 стран-участниц ЕС, что дало возможность сформулировать выводы и предложения, направленные на решение этих коллизий.

Ключевые слова: работник, работодатель, условия труда, трудовой договор, трудовое законодательство, Европейский Союз.

V. M. Bozhko, Doctor of Law, Associate Professor, the Head of the Department
Poltava Law Institute of Yaroslav Mudryi National Law University
Department of Constitutional, Administrative, Environmental and Labor Law
Pershotravnivnyi Ave., 5, Poltava, 36011, Ukraine
e-mail: volodya_bozhko@ukr.net
ORCID 0000-0002-3963-8461

COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF DIRECTIVE 2019/1152 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL WITH DIRECTIVE 91/533/EEC AND CURRENT LABOR LEGISLATION OF ALL ITS MEMBER STATES

Summary

The article analyzes the Directives of the European Parliament and the Council 91/533/EEC and 2019/1152, and also compares their content with the labor legislation of all EU member states. The relevance of such a study is due to active work on updating the national labor legislation in Ukraine, as well as the need to bring the domestic labor legislation of each of the 28 EU member states to Directive 2019/1152.

The article provides a comparative legal analysis of: categories of workers whom the employer must inform about the conditions of their work; the amount of information that must

be provided to the employee when concluding an employment contract; the period during which the employer must notify the employee about the conditions of his work; the form in which the employer is obliged to inform the employee about this; the time frame during which the employer must inform the employee about changes in working conditions.

The following materials were used in the preparation of this work: the current labor legislation of the EU and each of the 28 EU member states, aimed at regulating transparent and predictable working conditions.

To achieve the intended goal of the study, various general scientific and special methods of scientific research inherent in legal science were used, in particular, comparative law, historical, dialectical, formal-logical, method of structural-functional analysis.

The study revealed conflicts between Directives 91/533/EEC and 2019/1152, as well as labor legislation of each of the 28 EU member states, which made it possible to formulate conclusions and proposals aimed at solving these conflicts.

Keywords: employee, employer, working conditions, labor contract, labor legislation, European Union.