

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2; 341.1
DOI <https://doi.org/10.15421/391954>

Рим О. М.,
кандидат юридичних наук,
докторант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ЯК ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

COLLECTIVE LABOUR RIGHTS AS THE PRINCIPLES OF THE EUROPEAN UNION LABOUR LAW

Стаття присвячена окремим аспектам колективних трудових прав у Європейському Союзі. Проаналізовано передумови та процедуру закріплення відповідних прав як загальних принципів права ЄС та охарактеризовано їхній зміст. Наголошується, що таке закріплення відбувалось дещо безсистемно, як на рівні актів первинного та вторинного права Європейського Союзу, так і в судовій практиці. У підсумку єдиної позиції щодо спектру колективних трудових прав як принципів трудового права ЄС немає.

Автор акцентує увагу на суттєвих змінах розуміння потреби співпраці соціальних партнерів та розширенні меж їхньої взаємодії на наднаціональному рівні. Підкреслюється, що заохочення співробітництва між державами-членами та сприяння координації їхньої діяльності в питаннях щодо права на об'єднання та проведення колективних переговорів між роботодавцями та найманими працівниками є обов'язком Європейської комісії.

У статті з'ясовується сутнісне наповнення колективних трудових прав як загальних принципів права ЄС на підставі правових актів ЄС, практики Суду Європейського Союзу, а також наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених. Зазначається, що систему колективних трудових прав як загальних принципів трудового права ЄС складають право на колективне ведення переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства, а також свобода зібрань та об'єднань.

Підсумовується, що необхідність співпраці соціальних партнерів визнається однією з основ трудового права ЄС. При цьому відповідна взаємодія забезпечується через нормативно-правове закріплення колективних трудових прав та процедур їхньої реалізації. Правові акти Європейського Союзу дозволяють представникам працівників та роботодавців відігравати активну роль у регулюванні відносин найманої праці. Наприклад, держави-члени можуть доручити роботодавцям та найманим працівникам, на їхній спільний запит, впровадження директив чи рішень Ради. Крім цього, чимало директив містять застереження про можливість відступу від їхніх положень шляхом ухвалення колективного договору.

Ключові слова: загальні принципи права ЄС, колективне ведення переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства, свобода зібрань та об'єднань, директиви ЄС.

The article deals with certain aspects of collective labour rights in the European Union. Prerequisites and procedure of this rights guaranting as general principles of EU law are analyzed and their content is characterized. It is emphasized that such legal establishing took place somewhat haphazardly, both at the level of the acts of primary and secondary law of the European Union and in the case law. As a result, there is no single position on the spectrum of collective labour rights as principles of EU labor law.

The author focuses on significant changes in the understanding of the necessity of cooperation of social partners and the extension of their interaction at the supranational level. It is under the responsibility of the European Commission to promote cooperation between Member States and to facilitate coordination of their activities in the field of the right of association and collective bargaining between employers and employees.

The article clarifies the content of collective labour rights as general principles of EU law on the basis of EU legal acts, the case law of the Court of Justice of the European Union, as well as the scientific works of domestic and foreign scholars. It is noted that the system of collective labour rights, as general principles of EU labour law, consists of the right of collective bargaining and collective action, the right of employees to information and consultation within the enterprise, as well as the freedom of assembly and association.

It is concluded that the necessity of cooperation between the social partners is recognized as one of the foundations of EU labour law. Herewith appropriate interaction is ensured through the normative-legal consolidation of collective labour rights and procedures for their implementation. After all, European Union legal acts allow employees and employers' representatives to play an active role in regulating labour legal relations. For example, Member States may instruct employers and employees, upon their joint request, to implement Council directives or decisions. In addition, many directives contain warnings about the possibility of derogating from their provisions through the adoption of a collective agreement.

Key words: general principles of EU law, collective bargaining and collective action, employees right to information and consultation, freedom of assembly and association, EU directives.

Постановка проблеми. Сьогодні ефективний захист працівників немислимий без профспілок. Встановлення, правове забезпечення та реалізація трудових прав вимагає колективної організації соціальних партнерів як на національному рівні, так

і на рівні Європейського Союзу. А представництво та ефективність профспілкової діяльності вимагає правового регулювання можливості бути членом профспілки. Тому на рівні ЄС і було закріплено свободу об'єднання, включаючи право кожного ство-

рювати професійні спілки та приєднуватися до них заради захисту своїх інтересів, а також право на колективне ведення переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства, що зрештою отримали статус загальних принципів трудового права ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання правового регулювання взаємодії соціальних партнерів у Європейському Союзі вивчали багато науковців. Різноманітні аспекти колективних трудових прав у ЄС були предметом дослідження таких учених, як: Н. Болотіна, Б. Беркасон, О. Дарморіс, А. Коротаєва, В. Муравйов, Р. Петров, Г. Чанишева, Т. Шеплякова та багатьох інших. Проте певні аспекти цієї проблеми залишаються поза увагою вчених і потребують детального вивчення. А саме необхідно повно проаналізувати обсяг та зміст колективних трудових прав, які визнаються та гарантуються на рівні ЄС, адже євроінтеграційні прагнення України вимагають приведення вітчизняного законодавства у відповідність із європейськими стандартами.

Мета статті – з'ясувати спектр та зміст колективних трудових прав як загальних принципів трудового права ЄС, а також охарактеризувати їхню роль для регулювання відносин найманої праці на наднаціональному рівні.

Виклад основного матеріалу. Поєднання економічного та соціального складників у політиці ЄС вимагає збалансування положень установчих договорів щодо основних економічних свобод із цілями соціальної політики, яка включає, зокрема, поліпшення умов життя та праці, з тим, щоб їх гармонізувати шляхом удосконалення правового регулювання та сприяння соціальному діалогу.

Водночас мусимо одразу зауважити, що стаття 153 Договору про функціонування ЄС (далі – ДФЕС) виключає з повноважень Союзу вирішення питань щодо права на об'єднання, права на страйк або права застосовувати локаут. Та все ж, незважаючи на це, стаття 12 Хартії основоположних прав ЄС (далі – Хартія) передбачає, що кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання на всіх рівнях, зокрема в профспілкових справах, включаючи право кожного створювати професійні спілки та приєднуватися до них заради захисту своїх інтересів. Таке формулювання охоплює також права брати участь у профспілковій діяльності [1, с. 27]. Наведені взаємовиключні положення дещо спантеличують.

Вихід запропонував відомий дослідник трудового права Б. Беркасон (*Brian Bercusson*). Зокрема, він радить вдатися до надзвичайного тлумачення відповідного положення Лісабонського договору та розуміти його як таке, що не перешкоджає реалізації свободи об'єднання, яка одночасно визнається Хартією основоположних прав ЄС. А в перспективі пропонує взагалі його виключити [1, с. 27].

Зрештою, та ж стаття 153 Договору про функціонування ЄС закріплює, що інформування і консультація працівників, представництво та колективний захист інтересів працівників та роботодавців, включаючи право працівників брати участь у спільному

управлінні, належать до спільної компетенції Європейського Союзу. Відповідні положення надалі розвиваються Хартією основоположних прав ЄС. Так, у статті 27 Хартії стверджується, що працівники та їхні представники повинні на належному рівні мати гарантії вчасного отримання інформації та консультацій у випадках та на умовах, передбачених законодавством Союзу, а також національним законодавством та практикою.

Сьогодні на рівні ЄС процедури інформування та консультації з представниками працівників регулюються Директивою 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 року [2]. Визначаючи або втілюючи практичні домовленості щодо інформування та консультування, роботодавець та представники працівників мають діяти в дусі співпраці та з належною повагою до їхніх взаємних прав та зобов'язань, беручи до уваги інтереси як підприємства або установи, так і працівників. Важливою умовою ефективного реалізації наведених положень є часові терміни інформування та консультування і, як наслідок, реальна можливість працівників впливати на ухвалення рішень [3].

Заохочення співпраці між державами-членами та сприяння координації їхньої діяльності в питаннях щодо права на об'єднання та проведення колективних переговорів між роботодавцями та найманими працівниками є обов'язком Європейської комісії (ст. 156 ДФЕС). А закріплення колективних трудових прав у Хартії автоматично наділяє їх статусом загальних принципів права ЄС. Наприклад, у статті 28 Хартії встановлено, що працівники та роботодавці або їхні організації відповідно до законодавства Союзу, а також національного законодавства та практики, мають право на належному рівні вести переговори та укладати колективні договори та, в разі конфлікту інтересів, удаватися до колективних дій для захисту своїх інтересів, зокрема страйкувати.

Таким чином, практика колективних переговорів зміцнюється через положення комунітарного права. Останні, зокрема, стосуються процесу колективних переговорів, вираження результату переговорів у формі колективного договору, суб'єктного складу та рівнів переговорів. Такий висновок можна зробити на основі формулювання статті 28 Хартії, яка передбачає реалізацію права на колективні переговори у два етапи, а саме ініціювання та проведення переговорів і завершення таких укладенням колективного договору [4, с. 54]. Адже колективні договори визнаються джерелами встановлення трудових стандартів. Таке правило, зокрема, відображено в Директиві 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року щодо інформування працівників про умови праці, положення якої вимагають від роботодавців надання письмової інформації окремим працівникам про умови роботи, включаючи умови, що регулюються колективними договорами [5].

Правові акти ЄС дозволяють представникам працівників та роботодавців відігравати активну роль у регулюванні відносин найманої праці. Наприклад, відповідно до статті 153 ДФЕС держави-члени можуть доручити роботодавцям та найманим

працівникам, на їхній спільний запит, упровадження директив чи рішень Ради. Крім цього, чимало директив містять застереження про можливість відступу від їхніх положень шляхом ухвалення колективного договору [3].

Наведені положення чинних актів первинного та вторинного законодавства ЄС базуються на висновках, що їх свого часу зробив Суд ЄС. Зокрема, свобода профспілкової діяльності, що включає право працівників без перешкод створювати асоціації за власним вибором та права таких об'єднань використовувати всі законні засоби для захисту їхніх членів, ще у 1990 році була визнана Судом ЄС загальним принципом трудового права ЄС (справа *Maurissen and another v Court of Auditors (Joined Cases C-193/87 & C-194/87)* [6]), тобто ще до закріплення відповідних положень у Хартії основоположних прав ЄС.

Суд ЄС сприяв утвердженню також інших колективних трудових прав. Наприклад, у справі *Laval un Partneri Ltd (Case C-341/05)* основоположне право на колективні дії визнається невід'ємною частиною загальних принципів права [7]. А у справі *Viking Line (Case C-438/05)* таким названо право на страйк [8]. На приналежності права брати участь у колективних переговорах до загальних принципів права ЄС наголошується в рішенні Суду у справі *European Commission v Federal Republic of Germany (Case C-271/08)* [9].

Принцип колективного представництва працівників став однією з основоположних засад трудового права ЄС після розгляду справи *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Case C-382/92)*, в якій дія зобов'язання роботодавців щодо інформування та консультування працівників була поширена також на їхніх представників [10]. А у справі *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (Case C-67/96)* щодо сумісності положень колективних угод із правилами конкуренції Суд ЄС підтвердив виключення колективних договорів з-під сфери дії конкурентного права ЄС [11].

Таким чином, колективні трудові права, які визнані у судовій практиці та закріплені Хартією основоположних прав ЄС, належать до загальних принципів трудового права ЄС. Щоправда,

це закріплення відбувалось дещо безсистемно, як на рівні актів первинного та вторинного права ЄС, так і у судовій практиці.

У підсумку єдиної позиції щодо спектру колективних трудових прав як принципів трудового права ЄС немає. Наприклад, Б. Беркасон (*Brian Bercusson*) до принципів колективного трудового права ЄС відносить колективно-погоджені стандарти праці, представництво колективних інтересів найманих працівників, участь працівників у прийнятті рішень та колективний захист трудових прав [12, с. 290]. Про право працівників на ведення колективних переговорів і укладення колективних угод як основу соціального партнерства в контексті положень Хартії основоположних прав ЄС зазначає С.Ю. Кашкін [13, с. 107]. А вітчизняна дослідниця трудового права ЄС О.М. Дарморіс пише про такі важливі принципи трудового права, як право соціальних партнерів вести переговори та укладати колективні угоди, а також принцип свободи об'єднання [14, с. 50–51].

Принципи свободи об'єднання, право на колективні переговори та укладення колективних угод, право на участь в управлінні підприємством, а також право на захист колективних прав та інтересів з'ясує у своїх працях Т.В. Шеплякова [15, с. 376–379].

Висновки. Аналіз положень правових актів ЄС, судової практики та доктринальних напрацювань дозволяє ствердити, що систему колективних трудових прав як загальних принципів трудового права ЄС складають право на колективне ведення переговорів та колективні дії, право працівників на інформацію та консультації в межах підприємства, а також свобода зібрань та об'єднань. Таким чином, право на вступ до профспілки, як і право не брати участь у профспілці, самостійність організації профспілки, право на представництво колективних інтересів, інформування та консультування працівників, право на участь у колективних переговорах, право на колективні дії та право на страйк є загальними принципами трудового права ЄС. А необхідність співпраці соціальних партнерів визнається однією з основ трудового права ЄС. При цьому відповідна взаємодія забезпечується через нормативно-правове закріплення колективних прав та процедур їхньої реалізації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Bercusson B. Freedom of assembly and of association (Article 12) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 с.
2. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. *OJ L 80*. 23.3.2002. P. 29–34 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014>.
3. European Industrial Relations Dictionary – Collective industrial relation. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/es/european-industrial-relations-dictionary-collective-industrial-relations#>
4. Veneziani B. Right of collective bargaining and action (Article 28) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights – summary version – European Trade Union Institute (ETUI). Brussels, 2002. 104 с.
5. 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. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31991L0533>.
6. Judgment of the Court of 18 January 1990. Henri Maurissen and European Public Service Union v Court of Auditors of the European Communities. Officials – Trade union organization – Trade union rights. Joined cases C-193/87 and C-194/87. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61987CJ0193\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:61987CJ0193(01)).

7. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 18 December 2007. *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* (Case C-341/05). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62005CA0341>.
8. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 December 2007. *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*. Case C-438/05. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0438>.
9. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2010. *European Commission v Federal Republic of Germany*. Case C-271/08. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62008CJ0271>.
10. Judgment of the Court of 8 June 1994. *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. Case C-382/92. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1566387541202&uri=CELEX:61992CJ0382>.
11. Judgment of the Court of 21 September 1999. *Albany International BV v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*. Case C-67/96. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1566396338458&uri=CELEX:61996CJ0067>.
12. Bercusson B. *European Labour Law*. 2nd edition. Cambridge University press, 2009. 752 p.
13. Хартия ЕС об основных правах / под ред. д. ю. н., проф. С.Ю. Кашкина. Москва : Юриспруденция, 2001. 208 с.
14. Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2010. 226 с.
15. Шелпякова Т.В. Колективні трудові права працівників за законодавством ЄС. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 4. С. 376–379.