

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

**ДАРМОРІС Оксана Маркіянівна**

УДК 349.2:341.174(4)

**СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПРАВА  
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії  
Міністерства освіти і науки України

**Науковий керівник**

доктор юридичних наук, професор  
**ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,**  
Одеська національна юридична академія,  
декан соціально-правового факультету

**Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, професор  
**ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,**  
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького,  
провідний науковий співробітник відділу з  
проблем цивільного, трудового  
та підприємницького права

кандидат юридичних наук  
**ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,**  
Одеський національний університет  
ім. І.І. Мечникова,  
доцент кафедри загально-правових дисциплін

Захист відбудеться 5 червня 2010 року о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська 2.

Автореферат розісланий «\_\_\_» квітня 2010 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

**П.П.Музиченко**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Нині Європейський Союз являє собою одне із найбільш динамічних суспільних явищ сучасного світу. Із міжнародної регіональної економічної організації він перетворився у масштабне і найбільш розвинуте міжнародне інтеграційне наднаціональне державоподібне утворення з єдиним кордоном, єдиним внутрішнім ринком, єдиним громадянством, системою органів законодавчої, виконавчої, судової та контрольної влади, власною «конституцією», детально розробленим законодавством, обов'язковим для держав-членів.

На сьогоднішній день змінилася роль Європейського Союзу в глобальній розстановці сил. Він перетворився у визнану «наддержаву», з якою не можна не рахуватися. Кількість членів Союзу постійно зростає, прагне вступити до нього і Україна. Однак, щоб стати повноправним членом ЄС, кожна держава повинна провести кропітку роботу з адаптації національного законодавства до законодавства ЄС.

В умовах ринкової економіки і прагнення України стати повноправним членом Європейського Союзу проводиться радикальна реформа національного трудового законодавства, очікується прийняття нового Трудового кодексу України. Успішне проведення реформи неможливе без врахування позитивного законодавчого досвіду регулювання трудових відносин трудовим правом ЄС.

Своєрідність трудового права Європейського Союзу полягає у тому, що воно регулює не всі, а найбільш важливі суспільні відносини у сфері праці на європейському рівні. Воно виступає зразком для правових систем країн-членів. Особливістю трудового права ЄС є ще й те, що в ньому втілений правовий досвід усіх країн-членів. Така своєрідність трудового права ЄС дозволяє говорити про те, що в ньому втілені найкращі зразки правового вирішення окремих проблем.

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 і удосконалення національного трудового законодавства відповідно до вимог Європейського Союзу. Водночас при запозиченні правових ідей, моделей або норм стосовно праці, насамперед, слід враховувати характер власної правової системи, а також трудового законодавства України. Тільки в цьому випадку можна розраховувати на його ефективність.

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

С. Скіарра, А.О. Четвериков, А.А. Тупінкіна, Д. Хелстен, М. Шенкс та ін.

Водночас питання становлення та розвитку трудового права Європейського Союзу ще не були предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконувалося у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, який є складовим плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є визначення об'єктивних передумов становлення та розвитку трудового права Європейського Союзу, розкриття сутності та особливостей цього правового явища, внесення обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення національного трудового законодавства у контексті євроінтеграційних прагнень України.

Для досягнення зазначеної мети у роботі поставлено такі основні завдання:

виділити основні етапи становлення та розвитку трудового права ЄС і проаналізувати їх особливості;

визначити основні фактори, які вплинули на становлення та розвиток європейського трудового права;

сформулювати поняття трудового права ЄС та розкрити сутність цього правового явища;

здійснити класифікацію та проаналізувати принципи правового регулювання трудових відносин на рівні ЄС;

дослідити систему трудового права ЄС та охарактеризувати її структурні елементи;

здійснити класифікацію та виявити особливості джерел європейського трудового права;

проаналізувати зміст основних інститутів трудового права ЄС;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо внесення змін до національного трудового законодавства з метою його адаптації до законодавства Європейського Союзу.

*Об'єктом дослідження* є трудове законодавство Європейського Союзу.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні питання становлення та розвитку трудового права ЄС.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є система загальних та приватних методів пізнання. За допомогою логічного методу переходу від абстрактного до конкретного

розглянуто особливості такого правового явища як трудове право ЄС та розкрито його сутність. Застосування системно-структурного методу допомогло визначити систему принципів, інститутів та джерел трудового права ЄС і його місце у системі права Європейського Союзу. За допомогою формально-догматичного методу визначено поняття принципів та джерел трудового права. Конкретно-історичний метод дозволив прослідкувати динаміку розвитку трудового права на різних етапах еволюції соціальної політики ЄС. Застосування порівняльно-правового методу пізнання допомогло сформулювати пропозиції щодо удосконалення вітчизняного трудового законодавства у контексті адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

Основні положення та висновки дисертаційного дослідження ґрунтуються на аналізі міжнародних актів про права людини, законодавства Європейського Союзу, чинного законодавства України, досягнень загальної теорії права, трудового права, права Європейського Союзу, матеріалів судової практики Суду ЄС.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці комплексним дослідженням становлення та розвитку трудового права Європейського Союзу.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

*вперше:*

запропоновано визначення поняття трудового права Європейського Союзу як сукупності норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства країн-членів Європейського Союзу. Встановлено, що предмет правового регулювання трудового права ЄС складають ті питання, які держави-члени не можуть вирішити самотійно або їх вирішення можливе за втручання Союзу;

здійснено класифікацію принципів трудового права ЄС, що полягає у виділенні чотирьох груп принципів: принципи, які відображені в міжнародних та регіональних актах про працю та втілені у трудовому праві; принципи, які отримали реальне наповнення, «друге дихання», власне, у трудовому праві ЄС; принципи, які притаманні трудовому праву як складовій соціальної політики ЄС; принципи (кваліфікаційні характеристики), притаманні трудовому праву як частині правової системи ЄС;

визначено систему трудового права ЄС як сукупності правових норм та інститутів, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини на наднаціональному рівні;

запропоновано до інститутів індивідуального трудового права ЄС відносити норми про правове регулювання трудової міграції; рівність та заборону дискримінації; трудовий договір; робочий час та час відпочинку;

охорону праці та виробничу гігієну; правове регулювання зайнятості; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, а до інститутів колективного трудового права – соціальний діалог; захист прав працівників у випадку колективних звільнень; захист прав працівників у випадку банкрутства та зміни власника підприємства. Нормами колективного трудового права забезпечується право на участь працівників в управлінні виробництвом, право на інформацію та проведення консультацій та інші колективні права працівників;

визначено поняття джерел трудового права ЄС як результатів зовнішнього вираження та закріплення компетенції Європейського Союзу та країн-членів у сфері трудових відносин;

здійснено класифікацію джерел європейського трудового права, яка відображає їх основні особливості, за наступними критеріями: акти первинного права ЄС (у тому числі первинного додаткового), акти вторинного права, принципи права ЄС, судові прецеденти – залежно від вертикальної структури права ЄС; внутрішні акти трудового права ЄС та зовнішні акти (регіональні, міжнародні) – залежно від територіальної спрямованості; прийняті уповноваженими законодавчими органами ЄС, договірно-правові акти, судові прецеденти – залежно від способу прийняття; юридично обов’язкові акти трудового права ЄС, акти декларативного характеру – за ступенем обов’язковості;

*удосконалено:*

досліджено та виявлено особливості формування трудового права ЄС на кожному етапі розвитку соціальної політики: від визначення соціальних об’єктів як другорядних до визнання того, що економічна мета Європейського Союзу на даний час є підпорядкованою соціальній меті;

виявлено основні фактори, які впливали на становлення та розвиток трудового права ЄС: діяльність держав-членів, інституцій ЄС, вплив окремих членів Комісії, організацій роботодавців, профспілкових об’єднань, практика Суду ЄС, діяльність Міжнародної організації праці;

проаналізовано положення основних інститутів трудового права ЄС та встановлено, що в рамках кожного з них Європейський Союз використовує спеціальний набір інструментів досягнення поставлених цілей: уніфікація та гармонізація законодавства; активізація діяльності соціальних партнерів; розробка довгострокових програм; використання методу відкритої координації;

*дістало подальшого розвитку:*

положення про те, що становлення та еволюція трудового права ЄС відбувалися у рамках спільної соціальної політики Союзу, формування якої, в свою чергу, залежить від економічного, політичного та правового розвитку ЄС, а соціальні партнери виступають фактором і дієвим механізмом формування та реалізації цілей європейської соціальної політики;

періодизація основних етапів формування трудового права ЄС:

визначено, що відправною точкою розвитку соціальної політики і трудового права ЄС зокрема, є положення Договору про створення Європейського об'єднання вугілля та сталі 1951 року, а не Римського договору 1957 року, як вважалося раніше;

додатково обґрунтовано доцільність виділення нового етапу в розвитку трудового права ЄС, що пов'язується із Хартією ЄС про основоположні права 2000 року, Ніщьким договором, підписанням та невдалою ратифікацією Конституції ЄС, Лісабонським договором 2007 року. Ратифікація Лісабонського договору приведе до становлення *ordre communautaire social* Союзу, основою якої стане Хартія ЄС про основоположні права.

**Практичне значення одержаних результатів.** Сформульовані в дисертації положення можуть бути використані у:

правотворчості – для удосконалення проекту Трудового кодексу України;

науково-дослідній сфері – для подальшої розробки теоретичних та практичних питань становлення і розвитку трудового права ЄС;

навчальному процесі – при викладанні курсів «Трудове право України» та «Право Європейського Союзу», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, зокрема: Всеукраїнській науковій конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 18-19 квітня 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті Прибузькі юридичні читання» (м. Миколаїв, 28-29 листопада 2008 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення» (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.), Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.).

**Публікації.** Основні положення дисертації викладені у 8 публікаціях, в тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України, та 3 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації** зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, які містять десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 226 сторінок, у тому числі 27 сторінок списку літератури (243 найменування).

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, висвітлюється зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.

**Перший розділ «Загальні засади трудового права Європейського Союзу»** складається із трьох підрозділів, у яких висвітлюються загальнотеоретичні аспекти трудового права ЄС.

У *підрозділі 1.1. «Основні етапи формування трудового права ЄС»* виділяються основні етапи становлення та розвитку трудового права ЄС і характеризуються їх особливості.

Періодизації основних етапів становлення та розвитку трудового права ЄС пов'язані із формуванням спільної соціальної політики Союзу, роллю європейських соціальних партнерів у становленні трудового права, важливими віхами економічного, політичного та правового розвитку Європейського Союзу, проте не прив'язані до них жорстко в часі.

Трудове право ЄС є важливою складовою соціальної політики Союзу, тому автор приєднується до точки зору, що формування трудового права відбувалося у рамках спільної соціальної політики Союзу. Водночас зазначається, що ці поняття не є тотожними, оскільки соціальна політика охоплює більш широку сферу відносин.

У підрозділі відзначається, що відправною точкою еволюції соціальної політики ЄС та трудового права виступають окремі положення Договору про створення Європейського об'єднання вугілля та сталі 1951 року, а не Римського договору 1957 року. У рамках економічної мети нового Об'єднання вирішуються деякі питання трудового права, що стосуються оплати праці, вільного пересування працівників, питань забезпечення зайнятості працівників.

Незважаючи на позицію окремих країн, поступово держави-члени усвідомлюють, що економічна політика не може розвиватися без удосконалення соціальної складової Співтовариства. Важливим у цьому відношенні стає Єдиний європейський акт, яким внесено суттєві зміни до Договорів (зокрема, Римський договір доповнено ст. 118 а), яка дала поштовх для розвитку законодавства ЄС в сфері охорони праці).

Важливе значення для розвитку соціального і трудового законодавства ЄС мала Хартія Співтовариства про основоположні соціальні права трудящих 1989 року, яка закріплює широкий спектр основних трудових і соціальних стандартів. Хоча Хартія і не набула обов'язкової юридичної сили, вона визначила подальший шлях розвитку трудового права Співтовариства.

У 1992 році був прийнятий Договір про Європейський Союз. Через опозицію Великобританії та з метою досягнення консенсусу соціальні



питання були викладені в Протоколі про соціальну політику, в якому було визначено рамки діяльності соціальних партнерів у трудовій сфері на наднаціональному рівні. Так, зокрема закріплено перелік питань, з яких Комісія при прийнятті актів законодавства зобов'язана консультиватися із соціальними партнерами та враховувати їх пропозиції.

Подальший розвиток трудового права ЄС пов'язується з прийняттям Хартії про основоположні права ЄС 2000 року, в якій закріплюються основні трудові стандарти. Після ратифікації Лісабонського договору 2007 року, Хартія наділяється такою ж правовою цінністю як і Договори. Із прийняттям і набуттям юридичної обов'язковості Хартією ЄС про основоположні права, трудове право виходить на якісно новий етап розвитку.

Трудове право ЄС у своєму розвитку пройшло тривалий і не легкий шлях (нерідко позиція деяких країн, особливо це стосується Об'єднаного Королівства, приводила до невжиття важливих заходів Співтовариства щодо забезпечення основних трудових прав працівників), його можна назвати правом «консенсусу», якого досягли держави-члени у регулюванні трудових відносин.

У *підрозділі 1.2. «Поняття та принципи трудового права ЄС»* визначаються поняття, система та принципи трудового права Європейського Союзу.

У підрозділі підкреслюється важлива роль трудового права ЄС у забезпеченні трудових прав та інтересів працівників в умовах поширення нетипових форм зайнятості, навіть якщо розглядати його у вузькому значенні – як право захисту найманих працівників в умовах глобалізованої економіки. Цивілізоване суспільство на даний момент і в майбутньому потребує досягнення балансу між стабільністю та гнучкістю, яку в змозі забезпечити лише трудове право Європейського Союзу. Цю точку зору поділяє також і Європейська комісія у Зеленій книзі «Модернізація трудового права на зустріч змінам ХХІ століття». Зелена книга розглядає модернізоване трудове право як право, основною метою якого є досягнення «flexicurity», що поєднує гнучкість трудових відносин (flexibilization of employment relationship) із високим рівнем соціального захисту працівників.

У роботі відзначається, що трудове право Європейського Союзу регулює індивідуальні та колективні трудові відносини на рівні ЄС за участю суб'єктів, які мають транснаціональний статус (наприклад, компанії, що діють в масштабі Співтовариства, об'єднання організацій роботодавців і професійних спілок, що діють на рівні Союзу).

До предмету трудового права ЄС входять ті питання, які країни-члени не можуть врегулювати самостійно або їх ефективно вирішення можливе за умови втручання Союзу. Через це, в основному, норми трудового права ЄС регулюють питання заборони дискримінації, забезпечення принципу рівності в трудових відносинах між жінками і чоловіками, умов праці, охорони праці, забезпечення зайнятості та захисту прав працівників при припиненні трудових

відносин як в результаті банкрутства роботодавця, передачі частини підприємства чи бізнесу, так і при колективних звільненнях.

Основними принципами трудового права ЄС визнаються принципи заборони дискримінації, рівності чоловіків і жінок, свободи об'єднання, права на інформування та проведення консультацій, права соціальних партнерів укладати угоди на європейському рівні. Проте у трудовому праві ЄС втілені й інші важливі принципи міжнародного трудового права, а також принципи, які є кваліфікаційними характеристиками права ЄС, оскільки трудове право є галуззю цього специфічного права. У зв'язку з тим, що трудове право ЄС є складовою соціальної політики, воно також втілює і її принципи.

У *підрозділі 1.3. «Джерела трудового права ЄС»* розглядаються система джерел трудового права Європейського Союзу та їх основні особливості.

У підрозділі відзначається, що своєрідність джерел трудового права ЄС обумовлена специфікою джерел права ЄС. У зв'язку з цим основними джерелами трудового права є акти первинного (у тому числі первинного додаткового), вторинного (похідного від первинного) права ЄС, принципи права ЄС, судові прецеденти.

Основними первинними джерелами трудового права ЄС є Договір про функціонування Європейського Союзу, Договір про Європейський Союз, Амстердамський договір, Ніццький договір, Лісабонський договір, Єдиний європейський акт, Хартія про основоположні права ЄС.

На думку дисертанта, установчі договори і договори, що вносять зміни і доповнення до цих договорів, а також Хартія про основоположні права ЄС окреслюють загальні напрями дій Союзу у сфері праці. Ці напрями за допомогою вторинних актів та прецедентного права пристосовуються до потреб правового регулювання трудових відносин. Загальні принципи права ЄС використовуються Судом ЄС у тому випадку, коли певні правові відносини не можуть бути врегульовані ані за допомогою установчих договорів, ані інших актів первинного та вторинного права, тобто коли існує прогалина в правовому регулюванні. Характерною особливістю джерел трудового права ЄС є наявність декларативних (формально необов'язкових) актів, наприклад, Хартія про основоположні соціальні права трудящих 1989 року. Проте Суд ЄС може використовувати принципи, закріплені в таких актах для тлумачення положень Договорів.

Важливою складовою джерел трудового права ЄС виступають акти соціального партнерства. Ці акти, за допомогою дієвого механізму імплементації їх положень у внутрішнє законодавство країн-членів, на даний час фактично визначають напрями подальшого розвитку трудового права Європейського Союзу. Автор констатує, що ні один нормативно-правовий акт у сфері трудових відносин не приймається без участі соціальних партнерів.

Звертається увага, що поряд із актами самого Союзу, в регулюванні трудових відносин широко використовуються акти Ради Європи та

Міжнародної організації праці. Принципи, визначені у Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року, є фундаментальними принципами права ЄС, а норми Європейської соціальної хартії використовуються в правовому регулюванні трудових відносин на наднаціональному рівні. Незважаючи на неоднозначне ставлення ЄС до актів Міжнародної організації праці в минулому, на даний час Європейський Союз виступає гарантом впровадження фундаментальних принципів трудового права, відображених у конвенціях і рекомендаціях МОП.

**Другий розділ «Загальна характеристика окремих інститутів трудового права ЄС»** складається із семи підрозділів, в яких аналізуються характерні особливості правового регулювання окремих видів трудових відносин на рівні ЄС.

У *підрозділі 2.1. «Правове регулювання трудової міграції в ЄС»* висвітлюються важливі аспекти забезпечення вільного пересування та працевлаштування працівників-мігрантів.

У підрозділі відзначається, що норми інституту правового регулювання трудової міграції в ЄС стосуються не лише права працівників вільно пересуватися по території Союзу, а й права вільного працевлаштування.

Інститут трудової міграції включає два субінститути. Перший субінститут регулює вільне пересування працівників-мігрантів, які є громадянами Союзу, та членів їх сімей. Другий субінститут, що виник порівняно недавно, регулює статус працівників-мігрантів, які є вихідцями із третіх країн (країн, що не є членами ЄС) та на законних підставах перебувають на території Європейського Союзу.

Другий субінститут вільного пересування працівників-мігрантів із третіх країн є менш розвинутим, ніж перший. В основному чинні директиви регулюють статус довгострокового проживаючого, право на сімейне возз'єднання, на навчання та обмін студентами. Проте питання в'їзду, отримання дозволу на проживання та працевлаштування працівників-мігрантів із третіх країн, правове регулювання праці працівників за строковими трудовими договорами, самозайнятих, праці сезонних працівників визначається на розсуд кожної країни-члена.

Основним принципом забезпечення свободи праці працівників-мігрантів є принцип недискримінації. Трудове законодавство ЄС передбачає, що працівники-мігранти не можуть зазнавати дискримінації щодо їх прав на винагороду, участь в управлінні підприємством, процесах виробничої демократії, просуванні по службі, доступі до отримання професійної освіти та інших соціальних пілг, а також прав при звільненні із організації.

Автор звертає увагу на те, що в останні роки Союз більше приділяє уваги правовому регулюванню праці працівників-мігрантів, що є вихідцями із третіх країн. Таким працівникам надається статус довгострокового проживаючого, що передбачає цілий комплекс прав, зокрема право на возз'єднання із членами сім'ї працівника-мігранта.

У *підрозділі 2.2. «Охорона праці»* висвітлюються характерні особливості політики ЄС, що стосується забезпечення здоров'я та безпеки працівників.

Охорона праці та здоров'я працівників в європейському контексті охоплює досить широку сферу суспільних відносин, починаючи від попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань до усіх аспектів, що стосуються добробуту працівників.

У процесі розвитку інституту охорони праці в ЄС був сформульований принцип доповнення, який використовувався Європейським Союзом для встановлення мінімуму вимог з охорони праці, спільних для всіх держав-членів. Комісія зобов'язана керуватися цим принципом при оцінюванні необхідності нових законодавчих актів або інших форм ініціатив Союзу. Союз не повинен втручатися у тих випадках, коли мета досягається кращим чином і відповідальність покладається на держави-члени або колективні угоди між соціальними партнерами.

Весь масив законодавства ЄС у сфері охорони праці можна умовно поділити на дві групи: 1) директиви ЄС, що стосуються захисту працівників – на основі ст. 153 Договору про функціонування Європейського Союзу (директиви, що містять мінімальні вимоги); 2) директиви ЄС, що стосуються вимог щодо випуску товарів на ринок (у тому числі обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовуються працівниками на робочому місці – директиви щодо зближення законодавства) – на основі ст. 115 Договору про функціонування Європейського Союзу.

Директиви, що відносяться до першої групи, встановлюють мінімальні вимоги щодо забезпечення здоров'я та безпеки працівників на місці роботи та встановлюють права і обов'язки як роботодавців, так і працівників у сфері охорони праці. Директиви, що відносяться до другої групи, стосуються технічних вимог до продукції та устаткування, у тому числі засобів індивідуального та колективного захисту працівників.

У *підрозділі 2.3. «Умови праці»* характеризуються норми трудового права ЄС, що стосуються забезпечення окремих умов праці.

У підрозділі відзначається, що законодавство ЄС у сфері умов праці охоплює широке коло питань – від робочого часу до правового регулювання праці працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості та строкових трудових договорів.

Характерною особливістю цього інституту є те, що більшість директив, що регулюють ті чи інші питання умов праці, сформувалися в результаті діяльності європейських соціальних партнерів (правове регулювання праці працівників, які працюють на умовах неповної зайнятості, за строковим трудовим договором, відпусток батьків, які мають дітей, робочого часу моряків на суднах).

Нормами даного інституту встановлено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити, щоб працівник, якого приймають на роботу, був проінформований про основні умови праці. Ця інформація повинна надаватись в письмовій формі та, якщо вона не міститься в трудовому договорі, роботодавець зобов'язаний скласти окремий документ із цих питань.

Працівникам забезпечується мінімальна відпустка тривалістю чотири тижні. Крім того, працівникам, зайнятим на основі строкових трудових договорів, неповної зайнятості, направленим у відрядження, гарантується захист від дискримінації та рівні умови праці із іншими категоріями працівників.

У *підрозділі 2.4. «Забезпечення зайнятості»* розглядаються особливості європейської політики зайнятості.

У дисертації звертається увага на те, що ключовим елементом політики ЄС в сфері забезпечення зайнятості виступає Європейська стратегія зайнятості, що є свого роду «м'яким» правовим механізмом, спрямованим на координацію політик у сфері зайнятості держав-членів ЄС. Завдання, пріоритети, цілі європейської політики зайнятості узгоджуються на рівні ЄС, а національні уряди повною мірою відповідають за формулювання та реалізацію обов'язкових політик.

Основними напрямками стратегії зайнятості ЄС є активні та попереджувальні дії стосовно безробітних і пасивних у професійному відношенні осіб; створення робочих місць і розвиток підприємництва; сприяння адаптації та мобільності працівників; розвиток професійного навчання; заохочення трудової активності людей похилого віку; забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок; сприяння соціальному включенню та заборона дискримінації; розвиток фінансових форм у сфері працевлаштування; обмеження тіньової сфери працевлаштування; зменшення регіональних відмінностей.

Реалізація Європейської стратегії зайнятості передбачає розробку короткострокових програм, які за допомогою спеціальних інструментів втілюють положення Стратегії у визначених сферах. Характерними інструментами, які використовує ЄС, є метод відкритої координації та індикатори, за допомогою яких оцінюються досягнуті результати.

У *підрозділі 2.5. «Захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства»* аналізуються положення трудового права ЄС, що стосуються захисту прав працівників у випадку банкрутства або трансферу підприємства.

Питанню захисту прав працівників при банкрутстві роботодавця присвячено Директиву 2008/94/ЄС про захист працівників у випадку неплатоспроможності їх роботодавця, яка застосовується щодо претензій найманих працівників, що виникають із трудових договорів. Для забезпечення виплат за неоплаченими претензіями найманих працівників передбачається створення спеціальних гарантійних фондів, які не залежать від роботодавця, однак функціонують за рахунок його відрахувань. Кожна країна члена

визначає детальні правила діяльності цих фондів.

У випадку, коли підприємство є транснаціональним, то за неоплачені претензії найманих працівників несе відповідальність гарантійна установа тієї країни, на території якої робота виконується звичайно або постійно.

Спеціальні норми щодо захисту прав працівників при зміні роботодавця містить Директива 2001/23/ЄС про наближення правових приписів держав-членів про збереження прав працівників при переході підприємств, організацій або частини підприємств чи організацій.

Положення трудового права ЄС щодо захисту прав працівників при переході підприємства, бізнесу або їх частини застосовуються при будь-якій передачі підприємства, бізнесу або частини підприємства або бізнесу іншому власнику внаслідок правонаступництва або злиття.

Законодавство ЄС зобов'язує правонаступника продовжувати дотримуватися умов колективного договору у тому ж об'ємі, що існував стосовно правовласника до розірвання або закінчення строку його дії або до набрання чинності чи застосування іншого колективного договору. Проте дозволяє державам-членам обмежувати період збереження попередніх умов на строк не менше як один рік.

Передбачається, що перехід підприємства, частини підприємства або бізнесу не є для нового роботодавця підставою для звільнення працівників, окрім звільнень, які зумовлені економічними, технічними, організаційними причинами і супроводжуються змінами у сфері зайнятості.

У **підрозділі 2.6. «Трудові відносини та виробнича демократія»** аналізуються норми трудового права ЄС, спрямовані на забезпечення таких колективних трудових прав як право на участь працівників в управлінні виробництвом, право на інформацію та проведення консультацій.

Досвід країн ЄС свідчить, що ефективним механізмом забезпечення права працівників на інформацію, консультацію, участь в управлінні виробництвом виступають європейські робітничі ради.

Особливістю законодавства ЄС з питань інформування та проведення консультацій є наявність рамкової директиви, яка встановлює загальні правила інформування та проведення консультацій в Союзі.

Інформування та консультації охоплюють: інформацію про сучасний та подальший розвиток діяльності підприємства чи організації та економічну ситуацію; інформацію та консультації щодо ситуації, структури, ймовірного розвитку зайнятості на підприємстві чи організації та будь-яких заходів, спрямованих на попередження загрози для зайнятості; інформацію та консультації щодо рішень, які можуть привести до суттєвих змін в організації праці або договірних відносин, включаючи ті, на які поширюється дія положень права Співтовариства. Консультації відбуваються для того, щоб забезпечити належний розподіл часу, методів та визначити зміст дій; на відповідному рівні управління та представництва залежно від предмета обговорення; на основі інформації, наданої роботодавцем та думки, яку

представники найманих працівників уповноважені викласти; у спосіб, що надає можливість представникам працівників проводити зустрічі із роботодавцем та отримувати відповіді, знати причини такої відповіді щодо думки, яку вони мають сформулювати; з метою досягнення угоди щодо рішень в межах повноважень роботодавця.

Для забезпечення ефективного представництва працівників та їх участі в управлінні виробництвом на транснаціональних підприємствах запроваджується європейська робітничка рада або процедура інформування і проведення консультацій.

У *підрозділі 2.7. «Захист прав працівників у випадку масових звільнень»* розглядаються положення трудового права ЄС, що стосуються колективних звільнень працівників (скорочення штатів).

Норми трудового права ЄС, що стосуються скорочення штатів, спрямовані на захист прав працівників, особливо їх прав на інформування та проведення консультацій щодо запланованих звільнень з причин організаційного, структурного і технологічного характеру.

Директива 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про зближення законодавства держав-членів, що стосується скорочення штатів, регулює питання колективних звільнень працівників. Директива забороняє роботодавцю проводити колективні звільнення, окрім тих, що зумовлені економічними, технологічними та структурними змінами, визначає кількість працівників, які можуть підпадати під таке звільнення залежно від рівня підприємства, забезпечує їх право на інформацію та проведення консультацій у процесі скорочення штатів. Проте не закріплює права працівників на виплати та їх види при колективних звільненнях; відповідальність роботодавця за ненадання інформації представникам найманих працівників, органам влади; критерії, якими повинен керуватися роботодавець при скороченні штатів, щоб не допустити зловживань з його боку.

## ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення національного трудового законодавства з метою його адаптації до законодавства Європейського Союзу.

Основними науковими і практичними результатами цього дослідження є такі висновки.

Трудове право Європейського Союзу є унікальним правовим явищем, яке склалося в умовах функціонування європейських інтеграційних об'єднань. Як будь-який соціальний організм, воно пройшло у своєму розвитку ряд етапів, кожен з яких характеризується особливими умовами та факторами.

Становлення та розвиток трудового права ЄС відбувалися одночасно з розвитком спільної соціальної політики Союзу, формування якої, в свою

чергу, залежить від економічного, політичного та правового розвитку ЄС, а соціальні партнери виступають фактором і дієвим механізмом формування та реалізації цілей європейської соціальної політики.

У процесі розвитку соціальної політики Співтовариства формується трудове право ЄС як сукупність норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства держав-членів Європейського Союзу.

Предмет правового регулювання трудового права ЄС складають відносини щодо покращення виробничого середовища з метою забезпечення охорони здоров'я та праці працівників; умов праці; захисту працівників у випадку припинення дії трудових договорів; інформування та проведення консультацій; представництва і колективного захисту інтересів працівників і роботодавців, включаючи прийняття спільних рішень; умов праці осіб із третіх країн, які законно перебувають на території ЄС; інтеграції осіб, виключених із ринку праці; рівності між чоловіком і жінкою щодо можливостей на ринку праці та ставлення на роботі; заборона соціального виключення.

Система трудового права ЄС – це сукупність правових норм та інститутів, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини на наднаціональному рівні.

До інститутів індивідуального трудового права ЄС належать правове регулювання трудової міграції; рівність та заборона дискримінації; трудовий договір; робочий час та час відпочинку; охорона праці та виробнича гігієна; правове регулювання зайнятості; професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників.

Інститутами колективного трудового права є соціальний діалог; захист прав працівників у випадку колективних звільнень; захист прав працівників у випадку банкрутства та зміни власника підприємства. Нормами колективного трудового права забезпечуються такі колективні трудові права, як право на участь працівників в управлінні виробництвом; право на інформацію та проведення консультацій; право на ведення переговорів та укладання угод на європейському рівні; право працівників на створення професійних організацій та інших форм представництва трудового колективу, об'єднань професійних спілок; право роботодавців на створення організацій та їх об'єднань.

Ступінь регламентації трудових відносин на рівні ЄС є неоднаковим. Це можна пояснити тим, що з одних питань державам було легше досягти згоди, ніж з інших. Ще однією причиною є наявність принципу субсидіарності, який застосовується у соціальній політиці та визначає межі компетенції Союзу і країн-членів у соціальній сфері.

Принципами трудового права ЄС є основоположні, керівні засади, ідеї, положення, які сформулювалися у процесі еволюції європейської соціальної політики, національного трудового права країн-членів ЄС, права ЄС,



відображені у міжнародних та регіональних актах про працю та використовуються для регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин на наднаціональному рівні.

Принципи трудового права ЄС поділяються на чотири групи. Першу групу становлять принципи, які відображені у міжнародних та регіональних актах про працю. До них відносяться такі принципи: свобода праці та заборона примусової праці; заборона дитячої праці; свобода об'єднання; право соціальних партнерів вести переговори та укласти колективні угоди; рівність та заборона дискримінації; право на справедливі та безпечні умови праці, право на справедливу винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для працівника та членів його сім'ї; право на гідне ставлення на роботі; захист прав працівників; принцип сприяння.

Другу групу складають принципи, які отримали реальне наповнення, «друге дихання» власне у трудовому праві ЄС. Ними є: принцип свободи пересування, принцип рівноправності чоловіків і жінок у сфері праці, право соціальних партнерів вести переговори та укласти колективні угоди.

До третьої групи належать принципи, які притаманні трудовому праву ЄС як складовій європейської соціальної політики: принципи субсидіарності, пропорційності, основного мінімуму соціальних прав.

Четверту групу становлять принципи (кваліфікаційні характеристики), притаманні праву ЄС і трудовому праву зокрема, як частині цієї правової системи. Це верховенство щодо національних систем права держав-членів; пряма дія; інтегрованість у національні системи права держав-членів; юрисдикційна захищеність.

Джерела трудового права Європейського Союзу є результатами зовнішнього вираження та закріплення компетенції ЄС і країн-членів у сфері трудових відносин.

Система джерел трудового права ЄС є досить складною та розгалуженою. Джерела трудового права можна класифікувати на декілька груп: за вертикальною структурою права ЄС (акти первинного права ЄС (у тому числі первинного додаткового), акти вторинного права ЄС, принципи права, судові прецеденти); залежно від територіальної спрямованості (внутрішні акти трудового права ЄС та зовнішні (регіональні, прийняті в рамках інших регіональних утворень, та міжнародні, вироблені у рамках Міжнародної організації праці, та акти міжнародного характеру, укладені у результаті реалізації правосуб'єктності ЄС)); залежно від способу прийняття (акти, прийняті уповноваженими законодавчими органами ЄС, договірно-правові акти, судові прецеденти); за ступенем обов'язковості (юридично обов'язкові акти трудового права ЄС, акти декларативного характеру).

На процес формування трудового права активно впливають як держави-члени, інституції ЄС, окремі члени Комісії, так і соціальні партнери – організації роботодавців, профспілкові об'єднання. Значну роль у процесі формування трудового права ЄС відіграє Суд ЄС. За допомогою

прецедентного права усуваються прогалини в правовому регулюванні трудових відносин. На розвиток європейського трудового права також впливає міжнародне трудове право, а саме міжнародні трудові стандарти, вироблені Міжнародною організацією праці.

Серед основних інститутів трудового права ЄС історично першим сформувався правовий інститут, що регулює трудову міграцію в Європейському Союзі. Більшість інститутів трудового права ЄС є комплексними за своїм характером. Так, норми інституту умов праці регулюють відносини із оплати праці; робочого часу та часу відпочинку; визначають умови праці окремих категорій працівників, таких як працівників агентств із тимчасового найму; працівників, направлених у відрядження, працівників, які працюють на умовах строкових трудових договорів та умовах неповної зайнятості.

Найбільш розробленим слід вважати інститут охорони праці, оскільки уніфікацію норм трудового права ЄС найповніше вдалося здійснити саме у цій сфері. Директиви у сфері охорони праці передбачають мінімальні вимоги забезпечення здоров'я та безпеки при виконанні певних категорій робіт (на підземних роботах; там, де є ризик пошкодження хребта; на риболовецьких судах; на відкритих виробках тощо); підвищені вимоги забезпечення здоров'я та безпеки окремих груп працівників (молоді, вагітних жінок і жінок, які годують дітей); умови використання виробничого обладнання, у тому числі засобів захисту та виробничих показників; захист працівників від ризику впливу хімічних, біологічних, канцерогенних речовин, шумів, вібрації, вибухонебезпечної атмосфери, іонізуючого випромінювання, азбесту тощо. Проте проблемним залишається питання статистики з охорони праці.

Порівняльно-правовий аналіз норм основних інститутів трудового права ЄС та інститутів трудового права України дозволяє дійти висновку про їх не повну відповідність, хоча в певних випадках останні встановлюють більш високі стандарти порівняно з тими, що закріплені в європейському трудовому праві (наприклад, щодо робочого часу, охорона праці молоді та вагітних жінок).

У дисертації сформульовано конкретні пропозиції про внесення змін та доповнень до актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України щодо забезпечення принципу рівності та заборони дискримінації, свободи пересування та працевлаштування, умов праці, захисту прав працівників при трансферті підприємства. В одних випадках доцільно використати пряму імплементацію директив ЄС у національне законодавство (особливо у сфері охорони праці), в інших – прийняти нормативно-правові акти, які б усували прогалини у правовому регулюванні праці працівників агентств тимчасового найму, забезпечували захист прав працівників при банкрутстві роботодавця.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Дарморис О.М. Основные этапы становления и развития трудового права ЕС / О.М. Дарморис // Митна справа: Науково-аналітичний журнал з питань митної справи та зовнішньоекономічної діяльності. – № 3 (63). – Травень-червень, 2009. – С. 77-82.
2. Дарморис О.М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу / О.М. Дарморис // Держава і право : Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 45. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2009. – С. 375-381.
3. Дарморис О.М. Особливості джерел трудового права Європейського союзу / О.М. Дарморис // Актуальні проблеми права: теорія і практика : Зб. наук. праць. – № 13. – Луганськ : Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2009. – С. 346-356.
4. Дарморис О.М. Правове регулювання охорони праці в законодавстві Європейського Союзу / О.М. Дарморис // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. – Том 12. – Вип. 26. – Ч. 2 : Зб. наук. праць / Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова – Одеса : Букаєв В.В., 2009. – С. 160-165.
5. Дарморис О.М. Захист працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства за законодавством Європейського Союзу / О.М. Дарморис // Актуальні проблеми політики : Зб. наук. праць. – Одеса : Фенікс, 2009. – Вип. 36. – С. 161-167.
6. Дарморис О.М. Свобода пересування працівників за законодавством Європейського Союзу / О.М. Дарморис // Сучасний вимір держави та права : Зб. наук. праць. – Миколаїв : Іліон, 2008. – С. 437-438.
7. Дарморис О.М. Правове регулювання умов праці в законодавстві Європейського Союзу / О.М. Дарморис // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : Тези доп. і наук. повідомлень учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22-23 квітня 2009 р.). – Харків : Націон. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 311-314.
8. Дарморис О.М. Трудові відносини та виробнича демократія у законодавстві Європейського Союзу / О.М. Дарморис // Правове життя сучасної України : Тези доп. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. і асп. складу (м. Одеса, 5–6 червня 2009 р.) // Одеська національна юридична академія. – Одеса : Фенікс, 2009. – С. 483-484.

## АНОТАЦІЯ

**Дарморіс О.М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеська національна юридична академія, Одеса, 2010.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню становлення та розвитку трудового права Європейського Союзу. Проаналізовано основні етапи формування трудового права ЄС та встановлено ключові фактори, які вплинули на його розвиток. Визначено поняття та характерні риси трудового права ЄС. Досліджено систему трудового права ЄС, яку складають інститути індивідуального та колективного трудового права. Сформульовано поняття принципів трудового права ЄС та здійснено їх класифікацію. Проаналізовано джерела європейського трудового права та розроблено їх детальну класифікацію. Висвітлено зміст основних інститутів трудового права ЄС: правового регулювання трудової міграції; охорони праці; умов праці; забезпечення зайнятості; захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника підприємства; трудових відносин та виробничої демократії; захисту прав працівників у випадку масових звільнень.

На підставі аналізу чинного законодавства ЄС, судової практики Суду ЄС та законодавства України сформульовано пропозиції та рекомендації щодо удосконалення національного трудового законодавства у контексті адаптації до законодавства Європейського Союзу.

**Ключові слова:** трудове право ЄС, соціальна політика, система трудового права ЄС, принципи трудового права ЄС, джерела трудового права ЄС.

## АННОТАЦИЯ

**Дарморис О.М. Становление и развитие трудового права Европейского Союза. – Рукопись.**

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2010.

Диссертация посвящена комплексному исследованию становления и развития трудового права Европейского Союза. Установлено, что формирование трудового права ЕС происходило вместе с эволюцией социальной политики ЕС. Проанализированы основные этапы формирования трудового права ЕС и установлено, что на его развитие оказывали активное влияние государства-члены, институты ЕС, отдельные члены Европейской комиссии, объединения профсоюзов, работодателей, деятельность Суда ЕС и

Международной организации труда.

Сформулировано понятие европейского трудового права и определены его характерные черты. Трудовое право ЕС исследовано как совокупность норм права наднационального уровня, которые регулируют индивидуальные и коллективные отношения между работодателями и наемными работниками и являются результатом унификации и гармонизации законодательства государств-членов.

Определены понятие и структура системы трудового права ЕС. Проанализировано содержание индивидуального и коллективного трудового права как структурных частей системы трудового права ЕС. Исследованы нормы институтов индивидуального трудового права о трудовой миграции в ЕС, равенстве и запрете дискриминации, занятости, трудовом договоре, рабочем времени и времени отдыха, охране труда и производственной гигиене, профессиональной подготовке, переподготовке и переквалификации работников. К институтам коллективного трудового права отнесены следующие институты: социальный диалог; защита прав работников в случае коллективных увольнений; защита прав работников в случае банкротства и смены собственника предприятия. Проанализирован юридический механизм обеспечения таких коллективных трудовых прав как право на участие работников в управлении производством, право на информацию и проведение консультаций, право на проведение переговоров и заключение соглашений на уровне ЕС, право работников на создание профессиональных союзов и других форм представительства трудового коллектива, объединений профсоюзов, право работодателей на создание организаций работодателей и их объединений.

Сформулировано понятие принципов трудового права ЕС и предложена их классификация на четыре группы: принципы, отраженные в международных и региональных актах о труде и воплощенные в трудовом праве ЕС; принципы, получившие реальное наполнение, «второе дыхание» в трудовом праве ЕС; принципы, характерные для трудового права ЕС как составной части социальной политики ЕС; принципы (квалификационные черты), характерные для трудового права ЕС как части правовой системы ЕС.

Проанализированы источники трудового права ЕС и осуществлена их классификация по следующим основаниям: признакам вертикальной структуры права ЕС, территориальной направленности, способу принятия, степени обязательности.

Охарактеризованы особенности основных институтов трудового права ЕС: правового регулирования трудовой миграции, условий труда, охраны труда, обеспечения занятости, защиты работников в случае неплатежеспособности работодателя или смены собственника предприятия, трудовых отношений и производственной демократии, защиты прав работников в случае массовых увольнений. Установлено, что в рамках каждого из них ЕС использует определенный набор инструментов для

достижения поставленных целей: унификация и гармонизация законодательства; активизация деятельности социальных партнеров; разработка долгосрочных программ и использование метода открытой координации.

На основании анализа действующего законодательства ЕС, судебной практики Суда ЕС и законодательства Украины сформулированы предложения и рекомендации по усовершенствованию национального трудового законодательства в отношении реализации принципа равенства и запрета дискриминации в сфере труда, правового регулирования свободы передвижения и трудоустройства, охраны труда, условий труда, обеспечения защиты работников в случае передачи части предприятия и при неплатежеспособности работодателя.

**Ключевые слова:** трудовое право ЕС, социальная политика, система трудового права ЕС, принципы трудового права ЕС, источники трудового права ЕС.

## SUMMARY

***Darmoris O.M. Becoming and development of European Union labour law.*** – Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of law degree in the specialty 12.00.05 – labour law; social security law. – Odesa National Academy of law, Odesa, 2010.

The thesis is devoted to the complex research of becoming and development of European Union labour law. The main phases of forming of EU labour law are analyzed and key factors that influenced it are determined. Concepts are formulated and typical features of EU labour law are displayed. It is determined that the system of EU labour law consists of institutions of individual and collective labour law. The concept of principles of EU labour law is formulated and its classification is realized. Sources of European labour law are analyzed and its detailed classification is elaborated. Typical features of main institutions of EU labour law are shown: legal regulation of labour migration; safety and health at work; working conditions; guaranteed employment; protection of employees in case of their employer's insolvency or securing of employees' rights in the event of transfers of undertakings; employment relationship and industrial democracy; protection of employees' rights in the case of collective redundancies.

Under the analysis of EU legislation in force, of jurisprudence of EU Court and Ukrainian legislation, proposals and recommendation about improvement of national labour legislation in the context of adaptation to EU legislation are introduced.

**Key words:** EU labour law, social policy, system of EU labour law, principles of EU labour law, sources of EU labour law.