



КОМІТЕТ НААУ
З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

ТРУДОВЕ ПРАВО ЄС: ОСНОВНЕ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО АДВОКАТА



2024



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

ТРУДОВЕ ПРАВО ЄС: ОСНОВНЕ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО АДВОКАТА

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

**Київ
2024**

Колектив авторів:

Поліщук В. — адвокат, голова Комітету НААУ з питань трудового права, медіатор, лектор Вищої школи адвокатури, сертифікований тьютор від Ради Європи, викладач Університету економіки та права «КРОК», керівник Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: dovirytel@gmail.com;

Цветкова К. — адвокат, заступник голови Комітету НААУ з питань трудового права, партнер ЮФ «GOLAW», ел. адреса: pani.kateryna@gmail.com;

Навроцький Д. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, ел. адреса: d.m.navrotskiy@gmail.com;

Кайда Н. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, доктор юридичних наук, науковий співробітник Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, тренер, розробник програм Української школи урядування, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: nataliakaida84@gmail.com;

Андрушко А. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, кандидат юридичних наук, ел. адреса: alla_andrushko@ukr.net;

Якімова А. — адвокат, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: ay3003@ukr.net;

Шапошнікова І. — адвокат, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: iryna.shaposhnikova08@gmail.com;

Кохан Н. — адвокат, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: nataliya-kohan@ukr.net.

T78 Трудове право ЄС: основне для українського адвоката / В. Поліщук, К. Цветкова, Д. Навроцький, Н. Кайда, А. Андрушко, А. Якімова, І. Шапошнікова, Н. Кохан. Х. : ФАКТОР-МЕДІА, 2024. 103 с.

ISBN 978-966-180-750-0

Методичні рекомендації підготовлені колективом авторів, які практикують у справах щодо вирішення трудових спорів. Посібник покликаний надати інформацію українським адвокатам щодо розуміння нормативно-правової бази трудового права Європейського Союзу. У посібнику наведені ключові і важливі рішення Європейського суду з прав людини у сфері трудового права, які доцільно використовувати під час підготовки процесуальних документів в Україні та загалом під час надання правничої допомоги у цій категорії справ.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
-------------	---

РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ, ЯКІ ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ В УКРАЇНІ

1.1. Директиви ЄС як джерело права	8
1.2. Значення Європейської соціальної хартії (переглянутої)	12
1.3. Застосування Конвенцій Міжнародної організації праці	15
1.4. Рішення Європейського суду з прав людини у сфері трудового права.....	30
1.5. Європейська соціальна хартія (переглянута): договори щодо зарахування страхового стажу	37

РОЗДІЛ 2. КЛЮЧОВІ ДИРЕКТИВИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄС ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

2.1. Директива про робочий час	44
2.2. Директива про неповний робочий час	46
2.3. Директива про тимчасове посередництво у працевлаштуванні.....	47

РОЗДІЛ 3. ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТОЇ) В УКРАЇНІ

3.1. Основний зміст Європейської соціальної хартії (переглянутої)	50
3.2. Ключові рішення Європейського комітету із соціальних прав.....	53

3.3. Аналіз судової практики у частині застосування положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) в Україні	56
--	----

**РОЗДІЛ 4. ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
ПРАЦІ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ** 71

4.1. Ключові Конвенції та Рекомендації МОП	71
4.2. Аналіз судової практики у частині застосування зазначених актів Міжнародної організації праці	88

**РОЗДІЛ 5. РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ
З ПИТАНЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ДІЯЛЬНОСТІ АДВОКАТА** 94

5.1. Огляд основних рішень ЄСПЛ, що стосуються трудових та соціальних прав на роботі	94
5.2. Застосування українськими судами рішень ЄСПЛ	98

Список використаної літератури	101
--------------------------------------	-----

Список рекомендованої літератури	101
--	-----

ВСТУП

Європейська рада розпочала переговори про вступ України до Європейського Союзу. Такий крок, без сумніву, є історичним, але й важливим для майбутнього розвитку трудового права в Україні. На сьогодні однією з пріоритетних задач у державі є оновлення трудового законодавства та узгодження його з вимогами практики Європейського Союзу.

Окрім того, варто зазначити, що з огляду на повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України мільйони українців опинилися під тимчасовим захистом країн Європейського Союзу. Найвищі показники зайнятості українців спостерігаються у Литві, Нідерландах, Естонії, Чехії, Люксембурзі, Іспанії та Ірландії. Українці, які отримали тимчасовий захист, переважно зайняті у сфері розміщення та харчування, адміністративних та допоміжних послуг, виробництва, оптової та роздрібної торгівлі, а також у будівництві. Країни, які їх прийняли, демонструють різноманітну політику, стратегії та пріоритети у вирішенні питань інтеграції на ринку праці. Однак спільним залишається основна політика усіх країн Європейського Союзу щодо тимчасового захисту для українців — це подолання мовних бар'єрів та ефективна інтеграція на ринку праці.

Варто також відмітити, що своєрідність трудового законодавства 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. Трудове законодавство ЄС охоплює 2 основні сфери:

- умови праці — робочий час, неповний робочий день та строковий трудовий договір, працевлаштування працівників;
- інформування та консультування працівників про колективні звільнення, переведення компаній тощо.

Загалом же кожен працівник ЄС має певні мінімальні права, що стосуються:

- здоров'я та безпеки на роботі — загальні права та обов'язки, робочі місця, робоче обладнання, специфічні ризики;
- рівні можливості для жінок і чоловіків — рівне ставлення на роботі, вагітність, декретна відпустка, відпустка по догляду за дитиною;

— захист від дискримінації за ознакою статі, раси, релігії, віку, інвалідності та сексуальної орієнтації;

— неповна зайнятість, строкові контракти, робочий час, працевлаштування молоді, інформування та консультування працівників.

Уся ця політика Європейського Союзу спрямована на три ключові напрями: досягти високого рівня зайнятості та сильного соціального захисту; покращити умови життя та праці; захистити соціальну згуртованість. Щодо трудового права Європейський Союз доповнює політичні ініціативи окремих країн ЄС, встановлюючи мінімальні стандарти. Більшість трудового законодавства ЄС має форму директив, які встановлюють мінімальні рівні захисту працівників, що залишає державам-членам певну свободу дій щодо їх перенесення в національне законодавство. Крім того, оскільки в законодавстві ЄС бракує єдиного, уніфікованого поняття або визначення «працівник», держави-члени визначають це поняття відповідно до національного трудового законодавства. Як наслідок, можуть виникнути ситуації щодо неузгодженості через те, що поняття «працівник», «трудові відносини» та «трудовий договір» можуть відрізнятися. Це також може призвести до виключення з охоплення певних працівників, таких як «самозайняті особи» (особи, які є самозайнятими, але відповідають умовам, характерним для трудових відносин). Оскільки нестандартні форми зайнятості в ЄС зростають, існування цього розриву привертає значну увагу в науковій літературі.

Окремо варто зазначити, що у 2016 році Європейський Союз створив Європейський центр експертизи в галузі трудового права, зайнятості та політики на ринку праці. Експертний центр охоплює правові, регуляторні, економічні та політичні аспекти зайнятості та ринків праці, включаючи реформи, у 27 державах — членах ЄС, Сполученому Королівстві, країнах Європейської економічної зони (ЄЕЗ), країнах-кандидатах і потенційних кандидатах.

Враховуючи усі обставини, а також динамічний ринок Європейського Союзу та зростаючу кількість працівників з України, які отримали тимчасовий захист у країнах ЄС, що надає можливість працювати на рівні з громадянами країн Європейського Союзу, для України потрібно досліджувати та вивчати ті сфери правового регулювання трудових відносин, які краще розвинуті в ЄС і можуть бути з успіхом використані не лише для взаємної співпраці,

а й для розвитку й удосконалення національного трудового законодавства відповідно до вимог Європейського Союзу.

Мета підготовки цього методичного матеріалу — це надання інформації для українських адвокатів щодо розуміння нормативно-правової бази трудового права ЄС, а також наведення ключових і важливих рішень ЄСПЛ у сфері трудового права, які доцільно використовувати під час підготовки процесуальних документів в Україні і загалом під час надання правничої допомоги.

РОЗДІЛ 1.

ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ, ЯКІ ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ В УКРАЇНІ

1.1. Директиви ЄС як джерело права

Директиви Європейського Союзу є одним з основних джерел права у сфері трудових відносин. Вони накладають зобов'язання на держав — членів ЄС з приводу узгодження національного законодавства з метою забезпечення захисту прав працівників і створення єдиної робочої мови в Європейському Союзі.

Ключові директиви Європейського Союзу, які є джерелами трудового права:

- **Директива про встановлення загальних принципів щодо інформації та консультацій з працівниками в Європейському співтоваристві**, часто відома як Директива про інформацію та консультації (94/45/ЄС), встановлює мінімальні вимоги щодо інформування та консультацій з працівниками на підприємствах та в установах ЄС. Головні аспекти цієї директиви включають:

- *зобов'язок інформування*: роботодавець має забезпечити, щоб працівники були інформовані про рішення, що стосуються підприємства або установи, які можуть впливати на їх права та інтереси;

- *право на консультації*: профспілки або представники працівників мають право на консультації щодо рішень, що приймаються на підприємстві та можуть впливати на працівників;

- *час і форма консультацій*: директива зазначає, що консультації мають бути проведені в належний час та спосіб, щоб забезпечити ефективний діалог між роботодавцем та представниками працівників;

- *компетентні органи та процедури*: директива також установлює механізми для визначення компетентних органів та процедур,

які забезпечують виконання обов'язків щодо інформування та консультацій.

Ці принципи спрямовані на забезпечення більшої прозорості та участі працівників у прийнятті рішень на робочому місці;

• **Директива про рівні умови праці для чоловіків та жінок, також відома як Директива про рівноправність (2006/54/ЕС)**, має на меті забезпечення рівних умов праці для чоловіків та жінок. Основні положення цієї директиви включають:

— *рівність оплати*: забороняється дискримінація у виплаті заробітної плати на підставі статі. Чоловіки та жінки повинні отримувати однакову оплату за однакову або рівноцінну роботу;

— *дискримінацію у працевлаштуванні*: забороняється дискримінація на підставі статі у вимогах до працевлаштування, умовах найму та працевлаштуванні;

— *дискримінацію у професійному навчанні та перепідготовці*: забороняється дискримінація на підставі статі у доступі до професійного навчання та перепідготовки;

— *умови праці*: забороняється дискримінація на підставі статі у встановленні умов праці, таких як робочий час, відпочинок, відпустки, соціальні вигоди тощо;

— *здоров'я та безпеку*: визначається необхідність забезпечення заходів щодо здоров'я та безпеки на робочому місці без дискримінації на підставі статі.

Ці положення спрямовані на створення рівних умов праці для чоловіків і жінок у всіх сферах зайнятості;

• **Директива про час роботи (2003/88/ЕС) Європейського Союзу** встановлює мінімальні вимоги щодо організації робочого часу, відпочинку та відпусток для працівників. Основні положення цієї директиви включають:

— *максимальний робочий час*: забороняється перевищення робочого часу 48 годин на тиждень, включаючи додаткову роботу, якщо працівник не погодився працювати більше;

— *відпочинок між змінами роботи*: забезпечується щоденний відпочинок тривалістю не менше 24 годин або 48 годин за два тижні;

— *відпочинок під час робочого дня*: визначається право на паузу у робочий день, якщо тривалість робочого дня перевищує певні межі;

— *нічну роботу*: регулюється робота протягом ночі для жінок, встановлюються вимоги до медичного обстеження та захисту здоров'я для працівників, які працюють у нічний час;

— *відпустки*: встановлюється право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 4 тижнів.

Ці положення спрямовані на захист здоров'я та безпеки працівників, а також на забезпечення балансу між роботою та особистим життям;

• **Директива про використання тимчасової робочої сили (2008/104/ЄС) Європейського Союзу** має на меті встановлення мінімальних стандартів для захисту прав та інтересів тимчасових робітників. Основні положення цієї директиви включають:

— *оплати та умови праці*: визначається, що тимчасові робітники повинні мати такі ж оплати та умови праці, як і постійні працівники, якщо це не передбачено в іншому чинному законодавстві;

— *швидкість розгляду звернень*: встановлюється необхідність швидкого розгляду звернень тимчасових робітників стосовно їх прав та умов праці;

— *заборону дискримінації*: забороняється будь-яка форма дискримінації на підставі тимчасового статусу зайнятості;

— *інформування та консультації*: встановлюється обов'язок роботодавців інформувати тимчасових робітників про їх права та умови праці і проводити консультації з ними;

— *безпеку та гігієну*: роботодавці зобов'язані забезпечувати тимчасовим робітникам безпечні та здорові умови праці.

Ці положення спрямовані на захист прав тимчасових робітників і забезпечення їхньої безпеки та благополуччя під час виконання роботи;

• **Директива про захист від звільнення у випадках, пов'язаних з вагітністю або відпусткою по догляду за дитиною (92/85/ЄЕС), Європейського Союзу** встановлює мінімальні стандарти захисту прав жінок під час вагітності, пологів та відпустки по догляду за дитиною. Основні положення цієї директиви включають:

— *заборону звільнення*: забороняється звільнення жінок через вагітність або у період відпустки по догляду за дитиною;

— *право на відпустку по догляду за дитиною*: встановлюється право на відпустку тривалістю не менше 14 тижнів, яка може бути використана до закінчення 8-го тижня після пологів;

— *гарантії відпустки у разі передчасного народження*: забезпечується право на відпустку у разі передчасного народження або інших ускладнень;

— *захист від дискримінації*: забороняється будь-яка форма дискримінації через вагітність або відпустку по догляду за дитиною;

— *право на повернення на роботу*: гарантується право на повернення на попередню роботу або на аналогічну роботу з аналогічними умовами після закінчення відпустки по догляду за дитиною.

Ці положення спрямовані на захист прав жінок під час вагітності та материнства і забезпечують їм можливість поєднувати материнські обов'язки з професійною кар'єрою.

Вищезгадувані директиви ЄС імплементовані в українське законодавство та стали важливими джерелами права у сфері трудових відносин в Україні, сприяючи гармонізації та модернізації українського законодавства відповідно до європейських стандартів.

До прикладу:

— Зміст Директиви про інформацію та консультацію Європейського Союзу відтворений у Законі України від 1 липня 1993 року № 3356-XII «Про колективні договори і угоди». Цей Закон встановлює правові засади для укладення колективних договорів та угод, а також регулює процедуру інформування та консультації між роботодавцями і профспілками або представниками працівників.

— Зміст Директиви про рівні умови праці чоловіків та жінок Європейського Союзу відтворено у різних законах України, оскільки ці принципи здійснюються через різні аспекти трудового законодавства. Однак основний закон, що включає принципи рівних умов праці для чоловіків та жінок, — це Закон України від 5 червня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення». Він містить положення про заборону дискримінації на підставі статі у сфері зайнятості, а також встановлює правила щодо рівних умов праці для чоловіків та жінок, зокрема щодо оплати праці, умов праці та інших аспектів зайнятості.

— Зміст Директиви про час роботи Європейського Союзу відтворено у Кодексі законів про працю України від 10 грудня 1971 року

№ 32-VIII¹. Він установлює загальні норми щодо організації робочого часу, відпочинку та відпусток для працівників в Україні.

— Зміст Директиви про використання тимчасової робочої сили Європейського Союзу відтворено у Кодексі законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 32-VIII. Він визначає умови використання тимчасової робочої сили в Україні, забезпечуючи захист прав тимчасових працівників та забороняючи дискримінацію на основі тимчасового статусу зайнятості.

— Зміст Директиви про захист від звільнення у випадках, пов'язаних з вагітністю або відпусткою по догляду за дитиною Європейського Союзу відтворено у Законі України від 5 червня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення». Цей Закон встановлює правові гарантії для захисту прав жінок через стан вагітності, пологів або у період відпустки по догляду за дитиною.

Таким чином, наведене свідчить про те, що Україна, як країна — член на вступ до Європейського Союзу, активно працює над гармонізацією національного законодавства з правовими актами Європейського Союзу.

1.2. Значення Європейської соціальної хартії (переглянутої)

Європейська соціальна хартія є ключовим документом у галузі соціальних прав у Європі. Її переглянута версія від 1996 року встановлює широкий спектр соціальних прав та принципів, які повинні бути гарантовані в Європейському Союзі та його державах-членах. Деякі з основних положень та значень переглянутої Європейської соціальної хартії включають:

— *права працівників*: Хартія гарантує права працівників на працю, гідні умови праці, відповідну оплату, соціальний захист, участь у прийнятті рішень, а також право на відпочинок та відпустку;

— *соціальний захист*: Хартія закликає до створення соціального захисту для всіх громадян, зокрема заходів для боротьби з бідністю, соціальною відчуженістю та ексклюзією;

¹ Далі за текстом — КЗпП України.

— *рівність*: Хартія підтверджує принципи рівності та недискримінації, закликаючи до забезпечення рівних можливостей для всіх громадян незалежно від їхньої раси, статі, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації та інших характеристик;

— *права на освіту та культуру*: Хартія визнає значення доступу до якісної освіти та культурних можливостей для всіх громадян, які є ключовими аспектами соціального розвитку;

— *право на житло та охорону здоров'я*: Хартія стверджує право на житло та доступ до якісної медичної допомоги та охорони здоров'я.

Таким чином, переглянута Європейська соціальна хартія є важливим інструментом для сприяння соціальної справедливості та гармонізації соціальних стандартів у Європейському Союзі.

Для України переглянута Європейська соціальна хартія має велике значення як важливий взірець для вдосконалення соціального законодавства та підвищення соціального захисту населення. Одними з важливих аспектів переглянутої Європейської соціальної хартії для України є:

— *станданти соціальних прав*: Хартія встановлює стандарти соціальних прав, які можуть слугувати цілям для українського законодавства та політики. Їх використання може сприяти підвищенню рівня соціального захисту українських громадян;

— *норми протидії дискримінації*: Хартія містить принципи рівності та недискримінації, що може вплинути на українське законодавство у сфері рівних можливостей та прав людини;

— *соціальний захист*: засади соціального захисту, визначені у Європейській соціальній хартії, можуть бути використані для покращення системи соціального захисту в Україні, зокрема щодо боротьби з бідністю та вирівнювання соціальних нерівностей;

— *права працівників*: забезпечення гідних умов праці, прав працівників та соціальних гарантій може сприяти створенню сприятливого клімату в українській сфері праці;

— *механізм контролю*: переглянута Європейська соціальна хартія також містить механізми контролю за дотриманням стандартів, які можуть бути корисними для моніторингу та оцінки рівня виконання соціальних прав в Україні.

Отже, переглянута Європейська соціальна хартія може слугувати важливим засобом для реформування соціальної політики

та законодавства України з метою покращення якості життя громадян та забезпечення їхнього соціального захисту.

Проте у деяких законах України відтворений зміст переглянутої Європейської соціальної хартії, які регулюють соціальні та трудові відносини, а також забезпечують захист прав та соціальний захист громадян.

Зокрема, принципи та стандарти Європейської соціальної хартії відображені у:

- Кодексі законів про працю України, яким встановлено основні права та обов'язки працівників та роботодавців, а також врегульовано умови праці, оплату праці, відпустки, охорону праці та інші аспекти працівників;

- Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який встановлює правові засади функціонування системи соціального страхування в Україні, зокрема щодо пенсійного, медичного та соціального страхування;

- Законі України «Про зайнятість населення», який регулює питання зайнятості населення, встановлює права безробітних осіб, норми протидії безробіттю та інші аспекти зайнятості;

- Законі України «Про соціальний захист інвалідів в Україні», який визначає права та гарантії соціального захисту для осіб з інвалідністю, забезпечуючи їм доступ до соціальних послуг та підтримку;

- Законі України «Про охорону праці», який встановлює основні принципи організації охорони праці, забезпечує безпеку та здоров'я працівників на робочому місці відповідно до міжнародних стандартів.

З урахуванням наведеного ратифікація та виконання положень хартії можуть сприяти покращенню умов життя громадян, розвитку соціальної сфери, захисту прав працівників та підвищенню соціальної захищеності населення.

1.3. Застосування Конвенцій Міжнародної організації праці

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Кодексом законів про працю України визначено, що законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Також ст. 8-1 КЗпП України передбачено: якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Для того аби детальніше розібратися з поняттями «міжнародний договір», «ратифікація», звернемося до норм Закону України від 29.06.2004 № 1906-IV «Про міжнародні договори України»¹.

Відповідно до ст. 2 Закону № 1906 міжнародний договір України — укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Також вказана стаття Закону № 1906 надає нам визначення низки важливих понять:

- укладення міжнародного договору України — дії щодо підготовки тексту міжнародного договору, його прийняття, встановлення його автентичності, підписання міжнародного договору та надання згоди на його обов'язковість для України;

- підписання — або стадія укладення міжнародного договору, або форма надання Україною згоди на обов'язковість для неї міжнародного договору у випадках, передбачених міжнародним договором чи іншою домовленістю сторін;

- ратифікація, затвердження, прийняття, приєднання — залежно від конкретного випадку форма надання згоди України на обов'язковість для неї міжнародного договору.

¹ Далі за текстом — Закон № 1906.

У процесі укладання міжнародних договорів важливим етапом є згода. Зі змісту ст. 8 Закону № 1906 згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору. Згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися й іншим шляхом, про який домовилися сторони.

Ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору (ч. 1 ст. 9 Закону № 1906).

Також відповідно до ст. 13 Закону № 1906 може відбутися приєднання України до міжнародних договорів або їх прийняття.

Згідно зі ст. 14 Закону України № 1906 міжнародні договори набувають чинності для України після надання нею згоди на обов'язковість міжнародного договору відповідно до цього Закону в порядку та в строки, передбачені договором, або в інший узгоджений сторонами спосіб.

Надзвичайно важливим аспектом є дія міжнародних договорів України на території України, що визначено у ст. 19 Закону України № 1906:

1) чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства;

2) якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Тому акти міжнародного законодавства, згода на обов'язковість яких надана Україною, є частиною національного законодавства, яке регулює той чи інший вид правовідносин.

1. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

URL: ILO.ORG/GLOBAL/LANG--EN/INDEX.HTM

Міжнародна Організація Праці¹ була створена у 1919 році після Першої світової війни для розбудови миру на основі соціальної справедливості.

З 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. МОП є найстарішою міжнародною міжурядовою установою.

Відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

- а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- с) реальна заборона дитячої праці; та
- д) недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Також зараз на вебпорталі МОП (*див. за посиланням: URL: ilo.org/declaration/lang--en/index.htm*) долучено ще + 1 право:

- е) безпечне та здорове робоче середовище.

МОП декларує тристоронній підхід у сфері праці: об'єднуючи представників урядів, роботодавців і працівників 187 держав-членів, встановлювати трудові стандарти, розробляти політику та програми сприяння гідній праці для всіх жінок і чоловіків.

Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та Міжнародне бюро праці.

Місією МОП є сприяння соціальній справедливості та міжнародно визнаним правам людини та трудовим правам, дотримуючись своєї місії засновника, згідно з якою соціальна справедливість є необхідною для загального та тривалого миру.

¹ Далі за текстом — МОП.

2. КОНВЕНЦІЇ МОП ТА УКРАЇНА. СУЧАСНІСТЬ

Україна стала членом МОП із 12.05.1954.

Станом на 28.03.2024 за даними Інформаційної системи з міжнародних трудових норм Normlex International Labour Organization (див. за посиланням: [URL: ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:3](https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:3)) чинною для України є 61 Конвенція. Фундаментальними є 9, про управління (пріоритет) — 4, технічними — 48.

Надалі ми побачимо всі Конвенції МОП, ратифіковані Україною, за сферами і напрямками, які вони регулюють у трудових відносинах:

Свобода об'єднань, колективних переговорів і трудових відносин

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C011 — Конвенція про право на асоціацію (сільське господарство) 1921 р. (№ 11)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C087 — Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. (№ 87)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C098 — Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C135 — Конвенція представників трудящих 1971 р. (№ 135)	03 вересня 2003 р.	В силі	
C154 — Конвенція про колективні переговори 1981 р. (№ 154)	16 травня 1994 р.	В силі	

Примусова праця

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C029 — Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29)	10 серпня 1956 р.	В силі	
C105 — Конвенція про скасування примусової праці 1957 р. (№ 105)	14 грудня 2000 р.	В силі	

Викорінення дитячої праці та захист дітей та молоді

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C060 — Конвенція (переглянута) про мінімальний вік (непромислова зайнятість) 1937 р. (№ 60)	14 вересня 1956 р.	Не в силі	Інструмент не діє
C077 — Конвенція про медичне обстеження підлітків (промисловість) 1946 р. (№ 77)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C078 — Конвенція 1946 року про медичний огляд підлітків (непромислові професії) (№ 78)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C079 — Конвенція 1946 року про нічну працю молоді (непромислові професії) (№ 79)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C090 — Конвенція (переглянута) про нічну працю молодих людей (промисловість) 1948 р. (№ 90)	14 вересня 1956 р.	В силі	
C124 — Конвенція 1965 року про медичний огляд підлітків (підземна робота) (№ 124)	17 червня 1970 р.	В силі	
C138 — Конвенція про мінімальний вік 1973 р. (№ 138). Вказаний мінімальний вік: 16 років	03 травня 1979 р.	В силі	
C182 — Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 р. (№ 182)	14 грудня 2000 р.	В силі	

Рівність можливостей і ставлення

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C100 — Конвенція про рівну винагороду 1951 р. (№ 100)	10 серпня 1956 р.	В силі	
C111 — Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)	04 серпня 1961 р.	В силі	
C156 — Конвенція про працівників із сімейними обов'язками 1981 р. (№ 156)	11 квітня 2000 р.	В силі	

Тристороння консультація

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C144 — Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144)	16 травня 1994 р.	В силі	

Управління та інспекція праці

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C081 — Конвенція про інспекцію праці 1947 р. (№ 81)	10 листопада 2004 р.	В силі	
C129 — Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129)	10 листопада 2004 р.	В силі	
C150 — Конвенція про управління працею 1978 р. (№ 150)	10 листопада 2004 р.	В силі	
C160 — Конвенція про статистику праці 1985 р. (№ 160). Прийняття статей 7 — 10 частини II визначено відповідно до пункту 2 статті 16 Конвенції	15 серпня 1991 р.	В силі	

Політика зайнятості та просування по службі

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C002 — Конвенція про безробіття 1919 р. (№ 2)	16 травня 1994 р.	В силі	
C122 — Конвенція про політику в галузі зайнятості 1964 р. (№ 122)	19 червня 1968 р.	В силі	
C159 — Конвенція 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість (інвалідів) (№ 159)	15 травня 2003 р.	В силі	

Профорієнтація та навчання

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C140 — Конвенція про оплачувану відпустку для навчання 1974 р. (№ 140)	07 березня 2003 р.	В силі	

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C142 — Конвенція про розвиток людських ресурсів 1975 р. (№ 142)	03 травня 1979 р.	В силі	

Безпека зайнятості

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C158 — Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158)	16 травня 1994 р.	В силі	

Заробітна плата

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C095 — Конвенція про захист заробітної плати 1949 р. (№ 95). Виключення статті 11 в силу ратифікації Конвенції № 173 (прийняття частини II)	04 серпня 1961 р.	В силі	
C131 — Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. (№ 131)	01 березня 2006 р.	В силі	
C173 — Конвенція про захист вимог працівників (у разі неплатоспроможності роботодавця) 1992 р. (№ 173). Прийняла зобов'язання частини II	01 березня 2006 р.	В силі	

Робочий час

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C014 — Конвенція про щотижневий відпочинок (промисловість) 1921 р. (№ 14)	19 червня 1968 р.	В силі	
C047 — Конвенція про сорокагодинний робочий тиждень 1935 р. (№ 47)	10 серпня 1956 р.	В силі	
C106 — Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок (торгівля та служби) (№ 106)	19 червня 1968 р.	В силі	

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C132 — Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р. (№ 132). Вказана тривалість відпустки: 24 календарних дні. Прийняв положення статті 15, пункт 1(a) і (b)	25 жовтня 2001 р.	В силі	
C153 — Конвенція про робочий час і періоди відпочинку (автомобільний транспорт) 1979 р. (№ 153)	09 червня 2008 р.	В силі	

Охорона праці

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C045 — Конвенція про підземну роботу (жінки) 1935 р. (№ 45)	04 серпня 1961 р.	В силі	
C115 — Конвенція про радіаційний захист 1960 р. (№ 115)	19 червня 1968 р.	В силі	
C119 — Конвенція про охорону машин 1963 р. (№ 119)	17 червня 1970 р.	В силі	
C120 — Конвенція про гігієну (комерція та офіси) 1964 р. (№ 120)	19 червня 1968 р.	В силі	
C139 — Конвенція про професійні захворювання на рак 1974 р. (№ 139)	17 червня 2010 р.	В силі	
C155 — Конвенція про безпеку та гігієну праці 1981 р. (№ 155)	04 січня 2012 р.	В силі	
C161 — Конвенція про служби гігієни праці 1985 р. (№ 161)	17 червня 2010 р.	В силі	
C170 — Конвенція про хімічні речовини 1990 р. (№ 170)	06 грудня 2023 р.	В силі	Для України Конвенція набула чинності 6 грудня 2024 року

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C174 — Конвенція про запобігання великим промисловим аваріям 1993 р. (№ 174)	15 червня 2011 р.	В силі	
C176 — Конвенція про безпеку та здоров'я на шахтах 1995 р. (№ 176)	15 червня 2011 р.	В силі	
C184 — Конвенція про безпеку та здоров'я в сільському господарстві 2001 р. (№ 184)	01 грудня 2009 р.	В силі	

Соціальна безпека

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C102 — Конвенція про соціальне забезпечення (мінімальні стандарти) 1952 р. (№ 102). Прийняв частини II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX і X	06 червня 2016 р.	В силі	

Охорона материнства

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C103 — Конвенція про охорону материнства (переглянута) 1952 р. (№ 103)	14 вересня 1956 р.	В силі	

Соціальна політика

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C117 — Конвенція про соціальну політику (основні цілі та стандарти) 1962 р. (№ 117)	10 грудня 2015 р.	В силі	

Моряки

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C023 — Конвенція про репатріацію моряків 1926 р. (№ 23)	17 червня 1970 р.	В силі	

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C069 — Конвенція про сертифікацію суднових кухарів 1946 р. (№ 69)	17 червня 1970 р.	В силі	
C092 — Конвенція про розміщення екіпажу (переглянута) 1949 р. (№ 92)	17 червня 1970 р.	В силі	
C108 — Конвенція про посвідчення особи моряків 1958 р. (№ 108)	17 червня 1970 р.	В силі	
C133 — Конвенція 1970 року про приміщення екіпажу (додаткові положення) (№ 133)	24 серпня 1993 р.	В силі	
C147 — Конвенція про торгове судноплавство (мінімальні стандарти) 1976 р. (№ 147)	17 березня 1994 р.	В силі	

Рибалки

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C113 — Конвенція про медичний огляд (рибалок) 1959 р. (№ 113)	17 червня 1970 р.	В силі	
C126 — Конвенція про розміщення екіпажів (рибалок) 1966 р. (№ 126)	17 червня 1970 р.	В силі	

Докери

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C027 — Конвенція 1929 року про маркування ваги (пакетів, що перевозяться суднами) (№ 27)	17 червня 1970 р.	В силі	
C032 — Конвенція про захист від нещасних випадків (докерів) (переглянута) 1932 р. (№ 32)	17 червня 1970 р.	В силі	

Окремі категорії працівників

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C149 — Конвенція про медсестринський персонал 1977 р. (№ 149)	03 травня 1979 р.	В силі	

Прикінцеві статті конвенцій

Конвенція	Дата	Статус	Примітка
C116 — Конвенція про перегляд заключних статей 1961 р. (№ 116)	17 червня 1970 р.	В силі	

Як бачимо, конвенції розроблені відповідно принципів МОП і обов'язково з урахуванням актуальних запитів суспільства, які потребують регулювання.

З числа ратифікованих Україною конвенцій МОП багато відповідних принципів відображаються у нормах національного законодавства і мають широкий аспект застосування у національних трудових правовідносинах.

Розглянемо аспект застосування Конвенції МОП на прикладі Конвенції про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100¹, ратифікована Україною 10.08.1956.

Відповідно до статті 1 Конвенції № 100:

а) термін «винагородження» містить у собі звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну платню та всяку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, в грошах або в натурі підприємцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи;

б) термін «рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» стосується ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі.

Кожний член Організації за допомогою засобів, що відповідають чинним методам встановлення ставок винагородження, заохочує і тією мірою, в якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Цей принцип може застосовуватися шляхом:

- а) або національного законодавства;
- б) або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством;
- с) або колективних договорів між підприємцями і працівниками;
- д) або поєднання цих різних способів (стаття 2 Конвенції № 100).

¹ Далі за текстом — Конвенція № 100.

Згідно зі ст. 3 Конвенції № 100 у тих випадках, коли такі дії сприятимуть застосуванню положень цієї Конвенції, буде вжито заходів щодо об'єктивної оцінки різноманітних обов'язків на підставі виконуваної роботи.

Методи такої оцінки можуть стати об'єктом рішень влади, компетентної в галузі визначення ставок винагородження, або сторін, котрі беруть участь у колективних договорах, якщо ставки винагородження визначаються такими договорами.

Різниця у ставках винагородження, котра відповідає незалежно від статі різниці, яка випливає з такої об'єктивної оцінки виконуваної роботи, не розглядається як така, що суперечить принципів рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Стаття 4 Конвенції № 100 визначає, що кожен Член Організації співробітничав належним чином з відповідними організаціями підприємців і працівників з метою втілення в життя положень цієї Конвенції.

Цей принцип Конвенції МОП № 100 відображається у ст. 2-1 Кодексу законів про працю України, якою закріплено рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці.

Відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися зі скаргою до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

Ця стаття у чинній редакції з'явилася у тексті Кодексу законів про працю поступово і зазнавала змін разом з обранням проєвропейського напрямку чинним законодавством України:

- перша редакція — на підставі Закону Української Радянської Соціалістичної Республіки «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року;

- викладення статті у новій редакції на підставі Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12 листопада 2015 року;

- внесення змін до статті на підставі Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції» від 17 жовтня 2019 року;

- викладення статті у новій редакції згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року.

Також кореспондуючі норми Конвенції № 100 знаходимо й у ст. 17 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок

і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї» Закону України «Про забезпечення рівних прав чоловіків та жінок» від 08 вересня 2005 року.

Так, у ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав чоловіків та жінок» жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець *зобов'язаний*:

- створювати умови праці, які дозволяти б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Роботодавцем *забороняється* в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці *можуть* здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Окремо слід акцентувати, що метою Закону України «Про забезпечення рівних прав чоловіків та жінок» є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою

статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Щодо реалізації вказаних принципів Конвенції № 100 варто відмітити діяльність *Національної сервісної служби України* — це центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення, зокрема з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

На прикладі вказаних норм чинного трудового законодавства ми можемо прослідкувати виконання ст. 4 Конвенції № 100, згідно з якою кожен член Організації співробітничає належним чином з відповідними організаціями підприємців і працівників з метою втілення в життя положень цієї Конвенції.

Реалізацію принципів Конвенції № 100 ми бачимо на прикладі:

- нормотворчої діяльності держави;
- законодавчого вектора щодо гармонізації національного законодавства з відповідним міжнародним законодавством;
- державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у різних сферах життя на всіх рівнях чинного законодавства.

І при цьому вагомим аспектом застосування Конвенцій МОП є декларація їх принципів і у локальних актах трудового законодавства.

Це можуть бути і:

- колективні договори і угоди;
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- внутрішні кодекси роботодавців;
- положення, інструкції, порядки (наприклад, але не виключно, щодо оплати праці, преміювання, забезпечення гендерної рівності працівників, заборони дискримінації тощо).

Як бачимо, сама діяльність МОП та використання Україною конвенцій МОП є дуже вагомими чинниками для національного трудового законодавства. Різні сфери, різні принципи, але ратифікація та тристороннє співробітництво щодо реалізації та впровадження — це рушійні елементи політики у сфері трудових відносин та зайнятості в цілому: як на міжнародному, так і на національному рівнях.

На прикладі Конвенції № 100 ми розглянули закріплення та механізми ключових принципів у національному законодавстві, а також можливості забезпечення та реалізації цих принципів через локальні акти трудового законодавства.

1.4. Рішення Європейського суду з прав людини у сфері трудового права

Правове регулювання статусу та використання рішень Європейського суду з прав людини в Україні здійснюється Законом України від 23.02.2006 № 3477-IV «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»¹.

Закон № 3477 регулює відносини, що виникають у зв'язку з:

- обов'язком держави виконати рішення Європейського суду з прав людини у справах проти України;
- необхідністю усунення причин порушення Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і протоколів до неї;
- впровадженням в українське судочинство та адміністративну практику європейських стандартів прав людини;
- створенням передумов для зменшення числа заяв до Європейського суду з прав людини проти України.

Принцип обов'язковості рішень Європейського суду з прав людини² закріплено у ч. 1 ст. 2 Закону № 3477, яка передбачає, що рішення є обов'язковим для виконання Україною відповідно до ст. 46 Європейської конвенції з прав людини³.

При цьому чітке поняття рішення було надано у ч. 1 ст. 1 Закону № 3477, де вказано, що рішення — це:

- а) остаточне рішення ЄСПЛ у справі проти України, яким визнано порушення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;
- б) остаточне рішення ЄСПЛ щодо справедливої сатисфакції у справі проти України;

¹ Далі за текстом — Закон № 3477.

² Далі за текстом — ЄСПЛ.

³ Далі за текстом — Конвенція.

в) рішення ЄСПЛ щодо дружнього врегулювання у справі проти України;

г) рішення ЄСПЛ про схвалення умов односторонньої декларації у справі проти України.

Відповідно до ст. 17 Закону № 3477 суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права.

Використання судової практики ЄСПЛ є у тому числі й застосуванням практики Європейської конвенції з прав людини, щоправда, вже у її судовому аспекті. А позаяк Україна ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини 17.07.1997, то цей міжнародний документ входить до системи правового регулювання, яким керуються судові та інші органи при здійсненні своєї діяльності.

Конкретно в аспекті трудових відносин Кодексом законів про працю України визначено, що законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. А у ст. 8-1 КЗпП України передбачено: якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

У нормах процесуального права застосування практики ЄСПЛ знаходить свій прояв у поясненні принципу «верховенства права». Який, до прикладу, у Кодексі адміністративного судочинства України визначено у ст. 6, зокрема її ч. 1, 2 передбачається таке: суд при вирішенні справи керується принципом верховенства права, відповідно до якого, зокрема, людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Суд застосовує принцип верховенства права з урахуванням судової практики ЄСПЛ.

Цивільний процесуальний кодекс України у ч. 4 ст. 10 детализує принцип верховенства права та законодавства, відповідно до якого вирішує справи та прямо вказує: суд застосовує при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколи до неї, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, та практику Європейського суду з прав людини, як джерело права.

Тому тут ми вже маємо справу не лише з прецедентною практикою ЄСПЛ, а й з правом Європейської конвенції з прав людини,

котре має свої розширені тлумачення у рішеннях ЄСПЛ. При цьому акцентую увагу на ч. 1 ст. 1 Закону № 3477, на підставі якої поняття «практика Суду» — це практика Європейського суду з прав людини та Європейської комісії з прав людини. Відповідно при вивченні та дослідженні рішень ЄСПЛ варто брати до уваги і практику Європейської комісії з прав людини, котра може додатково підсилити правову позицію у тих чи інших справах.

Тексти рішень ЄСПЛ можна знайти на вебпорталі hudoc¹. Можна використовувати конкретні параметри пошуку та/або у довільному порядку ознайомлюватися із відповідною судовою практикою.

Рішення ЄСПЛ, стороною яких є Україна, в офіційному перекладі українською мовою можна знайти на вебпорталі Міністерства юстиції України².

При цьому варто зауважити, що ЄСПЛ у рішенні проголошує факт прийнятності скарги, встановлює наявність / відсутність порушення Європейської конвенції з прав людини, а також вирішує питання щодо виплати сатисфакції тощо.

І якщо у рішенні ЄСПЛ буде встановлено факт порушення Україною статті Європейської конвенції з прав людини, то ст. 17 Закону № 3477 передбачено виконання заходів загального характеру, які вживаються з метою забезпечення додержання державою положень Конвенції, порушення яких встановлене Рішенням, забезпечення усунення недоліків системного характеру, які лежать в основі виявленого Судом порушення, а також усунення підстави для надходження до Суду заяв проти України, спричинених проблемою, що вже була предметом розгляду в Суді.

Заходами загального характеру є заходи, спрямовані на усунення зазначеної в Рішенні системної проблеми та її першопричини, зокрема:

а) внесення змін до чинного законодавства та практики його застосування;

б) внесення змін до адміністративної практики;

¹ Офіційний вебпортал HUDOC. Див. за посиланням: URL: <http://hudoc.echr.coe.int/#%7B%22fulltext%22%3A%5B%22European%20social%20Charter%22%2C%22sort%22%3A%5B%22kupdate%20Descending%22%2C%22thesaurus%22%3A%5B%22343%22%2C%2244%22%2C%22100%22%2C%22258%22%2C%22298%22%2C%22353%22%2C%22395%22%2C%22413%22%2C%22464%22%2C%22292%22%2C%22documentcollectionid%22%3A%5B%22JUDGMENTS%22%2C%22violation%22%3A%5B%2214%22%7D%7D>.

² Офіційний вебпортал Міністерства юстиції України. Див. за посиланням: URL: <https://minjust.gov.ua/m/rishennya-schodo-ukraini-vineseni-evropeyskim-sudom-z-prav-lyudini>.

в) забезпечення юридичної експертизи законопроектів;

г) забезпечення професійної підготовки з питань вивчення Конвенції та практики Суду прокурорів, адвокатів, працівників правоохоронних органів, працівників імміграційних служб, інших категорій працівників, професійна діяльність яких пов'язана із правозастосуванням, а також з триманням людей в умовах позбавлення свободи;

г) інші заходи, які визначаються — за умови нагляду з боку Комітету міністрів Ради Європи — державою-відповідачем відповідно до Рішення з метою забезпечення усунення недоліків системного характеру, припинення спричинених цими недоліками порушень Конвенції та забезпечення максимального відшкодування наслідків цих порушень.

Відтак саме собою рішення ЄСПЛ є не лише судовою практикою, а вагомим інструментом щодо тлумачення тих чи інших статей Європейської конвенції з прав людини, форм їх порушення та встановлення надалі правових наслідків для України, зокрема у ситуації встановлення рішенням ЄСПЛ фактів порушення державою статей Європейської конвенції з прав людини.

Розглянемо аргументацію та обґрунтування рішення ЄСПЛ щодо трудових відносин на прикладі рішення ЄСПЛ від 30.11.2006 у справі «Ананьєв проти України».

Обставини справи:

Заявник народився у 1957 році та проживає у місті Новоградівка Донецької області, Україна. Заявник подав два позови до Новоградівського міського суду Донецької області проти шахти 1/3 «Новоградівська» — державного підприємства — щодо стягнення заборгованості із заробітної плати та компенсації шкоди, завданої його здоров'ю.

8 та 23 лютого 2001 року Новоградівський міський суд задовольнив позови заявника та присудив йому 2615 грн 30 коп. та 28 513 грн 58 коп. відповідно. Ці рішення були передані на виконання до відділу державної виконавчої служби Новоградівського міського управління юстиції.

У липні 2001 року заявник подав позов до Новоградівського міського суду Донецької області проти відділу державної виконавчої служби Новоградівського міського управління юстиції у зв'язку

з невиконанням рішення суду від 23 лютого 2001 року, винесеного на його користь. 28 серпня 2001 року міський суд відхилив позов заявника, встановивши, що дії державного виконавця не були неправомірними. Суд зазначив, що виконавча служба діяла належним чином при виконанні рішення від 23 лютого 2001 року. Однак низкою рішень господарського суду Донецької області виконавчій службі було заборонено продаж майна шахти у зв'язку з процедурою банкрутства останньої. 1 листопада 2001 року апеляційний суд Донецької області відхилив апеляційну скаргу заявника. 7 березня 2002 року Верховний Суд України відхилив касаційну скаргу заявника.

Рішення, винесені на користь заявника, виконувалися шляхом часткових виплат, остання з яких була здійснена 3 вересня 2004 року.

Заявник посилався на порушення державою таких статей Конвенції:

- 2 «Право на життя»;
- 4 «Заборона рабства і примусової праці»;
- 6 «Право на справедливий суд»;
- 1 Першого Протоколу.

Також Заявник вимагав 8 261 євро компенсації матеріальної та моральної шкоди.

Позиція суду була такою.

Стверджуване порушення статей 2 та 4 Конвенції.

Заявник скаржився, що існуюча ситуація порушила його право на життя, передбачене п. 1 статті 2 Конвенції, беручи до уваги його низький рівень життя. Суд нагадує, що відповідно до його практики ні стаття 2, ні будь-яке інше положення Конвенції не можуть тлумачитися як такі, що надають особі право на певний рівень життя (див. рішення у справі «Василевський проти Польщі», № 32734/96, від 20.04.1999). Крім того, заявник не надав доказів того, що він перебував у таких злиднях, за яких його життя піддавалося ризику (див. справу «Сокур про України», № 29439/02, ухвала від 26.11.2002). Таким чином, ця скарга не відповідає принципу *ratione materiae* відповідно до положень Конвенції та повинна бути відхилена відповідно до пунктів 3 та 4 статті 35 Конвенції.

Заявник також скаржився на порушення пункту 1 статті 4 Конвенції, посилаючись на те, що він був вимушений працювати,

не отримуючи оплати своєї праці. Суд зазначає, що заявник виконував свою роботу добровільно і його право на оплату праці ніколи не заперечувалося. Таким чином, спір стосується прав та обов'язків цивільного характеру і не вказує на жодні ознаки рабства або примусової чи обов'язкової праці у сенсі цього положення (див. згадану вище справу «Сокур проти України» (ухвала). За цих обставин Суд вважає, що ця частина заяви повинна бути відхилена як очевидно необґрунтована відповідно до пунктів 3 та 4 статті 35 Конвенції.

Стверджуване порушення пункту 1 статті 6 Конвенції та статті 1 Першого Протоколу.

Заявник скаржився на тривалість виконання рішень, винесених на його користь. Він посилався на пункт 1 статті 6 Конвенції та статтю 1 Першого протоколу. Ці статті у відповідних частинах передбачають таке.

Пункт 1 статті 6:

«Кожен має право на справедливий та публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру...».

Стаття 1 Першого протоколу:

«Кожна фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном. Ніхто не може бути позбавлений своєї власності інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнародного права.

Проте попередні положення жодним чином не обмежують право держави вводити в дію такі закони, які вона вважає за необхідне, щоб здійснювати контроль за користуванням майном відповідно до загальних інтересів».

Щодо суті:

Суд зазначає, що рішення, винесені на користь заявника, не виконувалися протягом більше ніж трьох років та шести місяців і більше трьох років та п'яти місяців відповідно.

Суд нагадує, що він уже констатував порушення пункту 1 статті 6 Конвенції та статті 1 Першого протоколу у справах, подібних до цієї заяви (див. рішення у згаданих вище справах «Сокур проти України», пункти 30 — 37; «Шмалько проти України», пункти 55 — 57).

Розглянувши всі надані йому матеріали, Суд вважає, що Уряд не надав жодних фактів чи доводів, що могли б надати можливість дійти іншого висновку в цій справі.

Таким чином, у цій справі було порушено пункт 1 статті 6 Конвенції та статтю 1 Першого протоколу.

Шкода

Суд не виявив причинного зв'язку між установленим порушенням і стверджуваною матеріальною шкодою. У зв'язку із цим Суд відхиляє цю вимогу. Однак Суд дійшов висновку, що заявнику було завдано моральну шкоду, і призначає виплатити йому 1300 євро у зв'язку з цим.

За цих підстав суд одноголосно (резольютивна частина рішення):

1. Проголошує скарги за пунктом 1 статті 6 Конвенції та статтею 1 Першого протоколу прийнятними, а в іншій частині неприйнятною;

2. Вирішує, що було порушено пункт 1 статті 6 Конвенції;

3. Вирішує, що було порушено статтю 1 Першого протоколу до Конвенції;

4. Вирішує, що:

(а) протягом трьох місяців з дня, коли рішення стане остаточним відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції, держава-відповідач має виплатити заявнику 1300 євро (одну тисячу триста євро) як компенсацію моральної шкоди, з урахуванням будь-якого податку, який може бути стягнуто із зазначеної суми;

(б) сума, зазначена вище, має бути конвертована в національну валюту держави-відповідача за курсом на день здійснення платежу;

(с) після сплину зазначеного тримісячного строку і до повного розрахунку на цю суму нараховуватиметься простий відсоток (simple interest) у розмірі граничної позичкової ставки Європейського центрального банку, яка діятиме в період несплати, плюс три відсотки;

5. Відхиляє інші вимоги заявника щодо справедливої сатисфакції.

Відповідно, аналізуючи зазначене рішення ЄСПЛ в контексті трудових правовідносин, варто звернути увагу на аргументацію ЄСПЛ щодо:

— відсутності аспекту примусової праці;

- перебування особи у скрутному матеріальному становищі через відсутність виплати заробітної плати;
- порушення права Заявника на справедливий суд;
- відхилення частини компенсації матеріальної та моральної шкоди;
- актуальної судової практики ЄСПЛ, на яку суд посилався у вказаному рішенні.

Як бачимо, рішення ЄСПЛ є вагомим регулятором у сфері трудового права. І хоча зараз їх більше за все застосовують саме у процесуальному аспекті, але факти, встановлені в них, є вагомими і для держав — учасниць Європейської конвенції з прав людини і для учасників трудових відносин. Адже та чи інша аргументація ЄСПЛ у справах, пов'язаних з трудовими відносинами, формує певну правозастосовну практику щодо конкретної статті Конвенції у призмі трудових відносин, зокрема.

І при цьому рішення ЄСПЛ має свої правові наслідки для держави — учасниці Європейської конвенції з прав людини, зокрема в Україні умисне невиконання службовою особою рішення Європейського суду з прав людини тягне за собою відповідальність за ч. 4 ст. 382 Кримінального кодексу України.

1.5. Європейська соціальна хартія (переглянута): договори щодо зарахування страхового стажу

03 травня — день прийняття Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року¹. Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) Законом України від 14.09.2006 № 137-V «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)».

Відповідно до пункту 1 Закону № 137-V Україна бере на себе зобов'язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагне всіма відповідними засобами, як зазначено у вступному пункті частини I Хартії, а також взяла на себе

¹ Далі за текстом — Хартія.

зобов'язання вважати обов'язковими для України положення 27 статей (у тому числі 6 із 9 обов'язкових) та 74 пунктів.

Пунктом 4 статті 12 частини II Хартії (ратифікований Україною) визначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення Сторони зобов'язуються:

4) вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення:

а) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях держав Сторін;

б) надання, збереження та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної зі Сторін.

На виконання взятих на себе зобов'язань у статті 1 Закону України від 05.11.1991 № 1788-XII «Про пенсійне забезпечення» закріплено, що іноземці та особи без громадянства, які проживають в Україні, мають право на пенсію нарівні з громадянами України на умовах, передбачених законодавством або міждержавними угодами.

Пенсійне забезпечення громадян України, що проживають за її межами, провадиться на основі договорів (угод) з іншими державами.

У тих випадках, коли договорами (угодами) між Україною та іншими державами передбачено інші правила, ніж ті, що містяться у цьому Законі, то застосовуються правила, встановлені цими договорами (угодами).

Аналогічне положення міститься і в частині 2 статті 4, частині 4 статті 8 Закону України від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення».

Відповідно до частини 4 статті 2 вказаного Закону № 1058-IV питання участі іноземців і осіб без громадянства в системі пенсійного забезпечення в Україні та участі громадян України в іноземних пенсійних системах регулюються відповідно цим Законом, іншими законами з питань пенсійного забезпечення та міжнародними

договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Міждержавні угоди в галузі соціального та пенсійного забезпечення умовно поділяються на угоди 2 типів:

1) угоди, за якими зарахування страхового стажу відбувається за територіальним принципом;

2) угоди, за якими зарахування страхового стажу відбувається за пропорційним принципом.

При застосуванні територіального принципу до страхового стажу, що дає право на призначення пенсії, зараховується трудовий / страховий стаж, набутий на території обох держав, і розмір пенсії обчислюється з урахуванням заробітної плати та сплачених страхових внесків на території обох держав.

При застосуванні пропорційного принципу до страхового стажу, що дає право на призначення пенсії, зараховується трудовий / страховий стаж, набутий на території обох держав, але розмір пенсії обчислюється з огляду на заробітну плату та сплачені страхові внески на території однієї країни та пропорційно до страхового стажу, набутого саме на території цієї країни. Одночасно з тим на території іншої держави особа також має право на отримання пенсії у розмірі, пропорційному до страхового стажу, набутого на території цієї країни.

Україною у галузі соціального та пенсійного забезпечення укладені і ратифіковані такі міждержавні угоди:

за територіальним принципом:

1) Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про гарантії прав громадян у галузі пенсійного забезпечення від 14.12.1995, ратифікована Законом України № 546/96-ВР від 22.11.1996.

Угода для України набрала чинності 11.02.1997, але умови Угоди щодо зарахування страхового стажу поширюються і на випадки набуття такого стажу до набуття чинності цією Угодою, а також на території СРСР до 01 січня 1992 року.

29.05.2023 прийнято Закон України «Про денонсацію Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про гарантії прав

громадян в галузі пенсійного забезпечення» № 3117-XII, за яким Угода припинила свою дію для України з 23.12.2023;

2) Угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн від 14.01.1993.

24.06.2023 прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про припинення дії Угоди між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн» № 639, за якою Угода припинила свою дію для України з 04.07.2023;

3) Угода про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав у галузі пенсійного забезпечення від 13.03.1992 (між Азербайджанською Республікою, Республікою Білорусь, Республікою Вірменія, Республікою Казахстан, Республікою Киргизстан, Республікою Молдова, Російською Федерацією, Республікою Таджикистан, Туркменістаном, Республікою Узбекистан, Україною).

29.11.2022 прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Про вихід з Угоди про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав у галузі пенсійного забезпечення» № 1328, за якою Україна вийшла з Угоди з 19.06.2023;

4) Тимчасова Угода між Урядом України та Урядом Російської Федерації про гарантії прав громадян, які працювали в районах Крайньої Півночі та місцевостях, які прирівняні до районів Крайньої Півночі в галузі пенсійного забезпечення від 15.01.1993;

5) Угода між Урядом України і Урядом Азербайджанської Республіки про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення від 28.07.1995, ратифікована Законом України № 186/96-ВР від 07.05.1996.

Угода для України набрала чинності 02.11.1996, але умови Угоди щодо зарахування страхового стажу поширюються і на випадки набуття такого стажу на території держав, які входили до складу колишнього СРСР до 01.01.1992;

6) Угода між Урядом України і Урядом Республіки Грузія про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення від 09.01.1995, ратифікована Законом України № 446/95-ВР від 22.11.1995.

Угода для України набрала чинності 22.12.1995, але умови Угоди щодо зарахування страхового стажу поширюються і на випадки

набуття трудового стажу, що визнається на території будь-якої зі Сторін;

7) Угода між Урядом України і Урядом Республіки Молдова про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення від 29.08.1995, ратифікована Законом України № 434/96-ВР від 29.10.1996.

Угода для України набрала чинності 19.11.1996, але умови Угоди щодо зарахування страхового стажу поширюються і на випадки набуття такого стажу до набуття чинності цією Угодою, а також на території держав, які входили до складу колишнього СРСР до 01.01.1992;

за пропорційним принципом:

1) Угода між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення від 04.09.2001, ратифікована Законом України № 239-IV від 22.11.2002.

Угода для України набрала чинності 01.04.2003;

2) Договір між Україною та Словацькою Республікою про соціальне забезпечення від 05.12.2000, ратифікований Законом України № 2731-III від 20.09.2001 (зі змінами до Договору, внесеними Угодою від 11.10.2007, ратифікованою Законом України № 860-VI від 14.01.2009).

Договір для України набрав чинності 01.07.2009;

3) Договір між Україною та Чеською Республікою про соціальне забезпечення від 04.07.2001, ратифікований Законом України № 238-IV від 22.11.2002.

Договір для України набрав чинності 01.04.2003;

4) Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18.05.2012, ратифікована Законом України № 458-VII від 05.09.2013.

Угода для України набрала чинності 01.01.2014;

5) Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення від 07.07.2009, ратифікована Законом України № 4209-VI від 21.12.2011.

Угода для України набрала чинності 01.03.2012;

6) Угода між Україною та Естонською Республікою у сфері соціального забезпечення від 05.10.2010, ратифікована Законом України № 3990-VI від 02.11.2011.

Угода для України набрала чинності 01.02.2012;

7) Договір між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення від 23.04.2001, ратифікований Законом України № 2928-III від 10.01.2002.

Договір для України набрав чинності 08.02.2002;

8) Угода між Україною і Королівством Іспанія про соціальне забезпечення громадян від 07.10.1996, ратифікована Законом України № 741/97-ВР від 17.12.1997.

Угода для України набрала чинності 27.03.1998;

9) Договір між Україною та Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 26.02.1998, ратифікований Законом України № 525-XIV від 19.03.1999.

Договір для України набрав чинності 11.06.1999.

25.04.2024 Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо врегулювання питання обчислення страхового стажу та пенсійного забезпечення» (законопроект № 9453).

Вказаним Законом, серед іншого, запроваджені нові правила зарахування періодів трудової діяльності до страхового стажу, здобутого у республіках колишнього Союзу РСР, та страхового стажу, набутого за кордоном.

Періоди трудової діяльності за межами України у республіках колишнього Союзу РСР зараховуються до страхового стажу, у тому числі на пільгових умовах, особам, які проживають в Україні:

— до 1 січня 1992 року — за умови нездійснення іншою державою пенсійних виплат таким особам за зазначені періоди;

— з 1 січня 1992 року до дня набрання чинності цим Законом — якщо це передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

ВАЖЛИВО!

Зарахування трудового стажу, здобутого у республіках колишнього Союзу РСР, здійснюється особам, які проживають в Україні.

Пенсії, раніше призначені з урахуванням періодів трудової діяльності у республіках колишнього Союзу РСР, продовжують виплачуватися на попередніх умовах.

До страхового стажу **не зараховуються** періоди трудової діяльності за межами України, якщо інше не передбачено міжнародними

договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та на тимчасово окупованих територіях України після 19 лютого 2014 року, якщо особа після 19 лютого 2014 року:

- проходила військову службу (службу) у збройних силах, органах внутрішніх справ, органах державної безпеки, поліції, інших військових формуваннях, перебувала на посадах державної служби, на посадах в органах місцевого самоврядування у відповідних органах (формуваннях) Російської Федерації;

- добровільно займала посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій у незаконних органах влади, утворених на тимчасово окупованій території, зокрема в окупаційній адміністрації держави-агресора, в незаконних судових або правоохоронних органах;

- добровільно брала участь у незаконних збройних чи воєнізованих формуваннях, утворених на тимчасово окупованій території, та/або у збройних формуваннях держави-агресора.

У разі відсутності необхідного страхового стажу для визначення права на призначення пенсії за віком до страхового стажу включаються періоди роботи особи в іншій державі (за наявності) у календарному обчисленні, за умови зарахування таких періодів роботи до страхового стажу (стажу роботи) згідно із законодавством відповідної держави.

Кабінет Міністрів України протягом 3 місяців з дати набрання чинності Законом має затвердити Порядок підтвердження та зарахування таких періодів роботи до страхового стажу (стажу роботи).

РОЗДІЛ 2.

КЛЮЧОВІ ДИРЕКТИВИ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄС ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНСЬКОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

2.1. Директива про робочий час

Одним із засадничих документів Європейського Союзу в питаннях робочого часу є Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу (далі — Директива про робочий час). Директива про робочий час встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та застосовується до (а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу; та (б) деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.

Основні положення Директиви про робочий час охоплюють собою такі гарантії працівників:

- 1) мінімальні періоди відпочинку, відпустка:
 - мінімальний щоденний період відпочинку тривалістю 11 годин поспіль у кожному 24-годинному періоді;
 - перерва для відпочинку в будь-який робочий день тривалістю понад 6 годин;
 - безперервний 24-годинний період відпочинку кожні 7 днів, на додаток до щоденних 11 годин;
 - середня максимальна тривалість робочого тижня 48 годин, включаючи понаднормові, протягом 7 днів;
 - щонайменше 4 тижні оплачуваної щорічної відпустки;

мінімальний період щорічної оплатної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин;

2) нічна робота:

нормальна тривалість роботи в нічний час не повинна перевищувати 8 годин у середньому за будь-яку добу;

нічні працівники мають право на безкоштовні медичні огляди через регулярні проміжки часу;

нічні працівники, які мають проблеми зі здоров'ям, якщо це пов'язано з фактом їх роботи вночі, по можливості повинні переводитися на денну роботу.

Директива про робочий час надає право державам-учасницям відступати від дотримання статей про щоденний відпочинок, перерви, щотижневий відпочинок та максимальну щотижневу тривалість робочого часу, якщо через особливі характеристики здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, зокрема, у випадку:

а) керівних кадрів або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень;

б) сімейного підприємства або

в) працівників, які здійснюють релігійні обряди в церквах та релігійних спільнотах.

При цьому такі відступи можуть прийматися за допомогою законів, підзаконних актів або адміністративних постанов чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівникам надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається належний захист.

Зауважимо, що Директива про робочий час не є єдиним документом Європейського Союзу щодо врегулювання питань робочого часу

та відпочинку. Зокрема, робочий час моряків упорядковано Директивою Ради 1999/63/ЄС від 21.06.1999 про Угоду про організацію робочого часу моряків, укладену між Асоціацією Судновласників Європейського Співтовариства (АСЕС) та Федерацією Транспортних Профспілок Європейського Співтовариства (ФТП), а також Директивою Європейського Парламенту і Ради 1999/95/ЄС від 13.12.1999 про забезпечення виконання положень щодо робочого часу моряків на борту суден, що входять у порти Співтовариства.

До того ж окремі правила розподілу робочого часу та часу відпочинку визначаються Директивою Європейського Парламенту і Ради 2002/15/ЄС від 11.03.2002 про організацію робочого часу осіб, які здійснюють мобільну дорожньо-транспортну діяльність, та іншими директивами.

2.2. Директива про неповний робочий час

Директива 97/81/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 15.12.1997 про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC¹, є основоположним документом, який установлює загальні принципи та мінімальні вимоги, пов'язані з частковою зайнятістю.

Перш за все Директива про неповний робочий час закріплює принципи недискримінації працівників неповної зайнятості, які не повинні ставитись у менш зручні умови, ніж порівнювані працівники повної зайнятості, тільки через те, що вони працюють не весь час, якщо інше ставлення не обґрунтовано об'єктивними причинами. При цьому, де необхідно, має застосовуватися принцип *pro rata temporis*, відповідно до якого будь-яка винагорода або інша виплата, на яку має право порівняний працівник, зайнятий повний робочий день, прямо пропорційна винагороді або іншій виплаті, на яку має право працівник, зайнятий неповний робочий день.

Директива про неповний робочий час встановлює, що відмова працівника переводитися з повної зайнятості на неповну чи навпаки не має бути підставою для розірвання трудового договору. При цьому роботодавці зобов'язані приділяти увагу такому:

¹ Далі за текстом — Директива про неповний робочий час.

- проханням працівників перевести їх з повної зайнятості на неповну, якщо це можливо;
- проханням працівників перевести з неповної зайнятості на повну чи збільшити їх робочий час, у разі виникнення можливості;
- положенням вчасного інформування про наявність посад неповної і повної зайнятості в установі для сприяння переходу з повної зайнятості на неповну і навпаки;
- заходам сприяння доступу до неповної зайнятості на усіх рівнях установи, включаючи досвідчені та керівні посади, і де необхідно, сприяння доступу працівників неповної зайнятості до професійної освіти для покращення кар'єрних можливостей і професійної мобільності;
- положенням належного інформування про існування осіб, що роз'яснюють працівникам про неповну зайнятість в установі.

2.3. Директива про тимчасове посередництво у працевлаштуванні

Директива 2008/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 19.11.2008 про тимчасове посередництво у працевлаштуванні¹ застосовується до працівників, які мають трудовий договір або трудові відносини з агентством зайнятості та які направляються на підприємства-користувачі для тимчасової роботи під їхнім наглядом і керівництвом.

Директива про тимчасове посередництво у працевлаштуванні покликана забезпечити повну відповідність Європейської Соціальної Хартії, яка передбачає, що кожен працівник має право на умови праці, що відповідають його здоров'ю, безпеці та гідності, а також на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний і щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку.

Метою Директиви про тимчасове посередництво є забезпечення захисту працівників і підвищення якості роботи у розрізі тимчасового посередництва у працевлаштуванні шляхом забезпечення застосування принципу рівного ставлення до таких працівників, а також шляхом визнання агентств зайнятості роботодавцями,

¹ Далі за текстом — Директива про тимчасове посередництво у працевлаштуванні.

з метою ефективного сприяння створенню робочих місць і розвитку гнучких форм роботи.

Директива про тимчасове посередництво дає визначення таких термінів:

(а) *агентство зайнятості* — будь-яка фізична або юридична особа, яка, відповідно до національного законодавства, укладає трудові договори або трудові відносини з працівниками з метою направлення їх на підприємства-користувачі для тимчасової роботи під їхнім наглядом і керівництвом;

(б) *працівник агентства зайнятості* — працівник, який має трудовий договір або трудові відносини з агентством зайнятості з метою його направлення на підприємство-користувача для тимчасової роботи під його наглядом і керівництвом;

(в) *підприємство-користувач* — будь-яка фізична або юридична особа, на яку та під наглядом і керівництвом якої тимчасово працює працівник агентства зайнятості.

Основні положення Директиви про тимчасове посередництво передбачають такі права та гарантії працівників:

— основні умови праці та зайнятості працівників агентств зайнятості, які направляють на тимчасову роботу на підприємство-користувача, повинні бути принаймні такими, які застосовувалися б, якби працівники були найняті безпосередньо цим підприємством для виконання тієї самої роботи. Принцип рівного ставлення застосовується до основних умов праці та зайнятості, що стосуються тривалості робочого часу, надурочних робіт, перерв, періодів відпочинку, роботи в нічний час, вихідних та святкових днів; оплати праці; захисту вагітних жінок і матерів-годувальниць; захисту дітей та молоді; рівного ставлення до чоловіків і жінок; захисту від дискримінації за ознакою статі, раси чи етнічного походження, релігії, переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації;

— працівники агентства зайнятості повинні бути поінформовані про будь-які вакантні посади на підприємстві-користувачі, щоб надати їм таку ж можливість знайти постійну роботу. Така інформація може бути надана через загальне оголошення у відповідному місці

на підприємстві, на якому і під наглядом якого працюють працівники, найняті за посередництвом;

— агентства зайнятості не повинні стягувати з працівників жодних платежів в обмін на організацію їхнього найму підприємством-користувачем або на укладення трудового договору чи трудових відносин з підприємством-користувачем після виконання роботи на цьому підприємстві;

— працівники агентства зайнятості повинні мати доступ до побутових або колективних зручностей підприємства-користувача, зокрема до їдальні, дитячих закладів та транспортних послуг, на тих самих умовах, що й працівники, які працюють безпосередньо на підприємстві, якщо тільки різниця у ставленні не виправдана об'єктивними причинами.

Висновок:

Директива про робочий час та Директива про неповний робочий час є корисними інструментами в роботі адвоката, оскільки встановлюють базові та засадничі гарантії працівників на працю та відпочинок, регулюють нічну роботу та передбачають принцип недискримінації працівників залежно від того, залучена особа на повну чи неповну зайнятість. Директива про тимчасове посередництво у працевлаштуванні своєю метою ставить забезпечити рівне ставлення до працівників агентств зайнятості на рівні з регулярними працівниками, а також декларує повноцінне право таких працівників бути найнятими безпосередньо підприємством-користувачем.

РОЗДІЛ 3.

ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТОЇ) В УКРАЇНІ

3.1. Основний зміст Європейської соціальної хартії (переглянутої)

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року набула чинності 01.07.1999, а частиною трудового законодавства України стала внаслідок її ратифікації Законом України від 14.09.2006 «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)». Хартія вважається Соціальною конституцією Європи та за змістом і структурно є базою міжнародних стандартів щодо соціальних прав і механізму контролю за їх виконанням в окремих країнах.

У Хартії закріплені права, які відповідно до звітної процедури Ради Європи поділені на чотири тематичні групи:

- 1) зайнятість, професійне навчання та рівні можливості (статті 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24, 25);
- 2) охорона здоров'я, соціальне забезпечення і соціальний захист (статті 3, 11, 12, 13, 14, 23, 30);
- 3) трудові права (статті 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29);
- 4) діти, сім'я, мігранти (статті 7, 8, 16, 17, 19, 27, 31).

Переважає більшість соціальних гарантій та прав, передбачених Хартією, стосується захисту прав людини в галузі праці. Так, серед індивідуальних трудових прав у Хартії закріплені: право на працю (ст. 1); право на справедливі умови праці (ст. 2); право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3); право на справедливий винагороду (ст. 4); заборона застосування праці вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили дитину, а також жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах

і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими умовами праці (ч. 5 ст. 8); право на професійну орієнтацію та підготовку (ст. 9); право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі (ст. 20); право на захист у випадках звільнення (ст. 24); право працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця (ст. 25); право на гідне ставлення на роботі (ст. 26); право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них (ст. 27).

До колективних трудових прав у Хартії належать: право на створення організацій (ст. 5); право на укладання колективних договорів (ст. 6); право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк (ч. 4 ст. 6); право на інформацію та консультації (ст. 21); право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища (ст. 22); право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення (ст. 29).

Хартія містить також зобов'язання держав-учасниць, які стосуються, *по-перше*, того, що держави-учасниці мають прагнути всіма відповідними засобами досягнення умов для ефективного здійснення на їх території прав і принципів соціальної політики, проголошені у частині I Хартії, яка вважається декларацією цілей і принципів. *По-друге*, кожна держава-учасниця має вважати для себе обов'язковими принаймні 6 із 9 статей, перелічених у частині II Хартії (право на працю; на створення організацій; на укладання колективних договорів; на соціальне забезпечення; на соціальну та медичну допомогу; право дітей і підлітків на захист; право сім'ї на соціальний, правовий і економічний захист; право робітників-мігрантів та їхніх сімей на захист і допомогу; право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі) (ч. III, ст. A, п. 1, п.п. «b»). *По-третьє*, держави-учасниці мають визначити, які додаткові з перелічених у Хартії прав вони захищатимуть на своїй території, за умови, що загальна кількість статей або позначених цифрами пунктів, які вони вважають обов'язковими для себе, становить не менше 16 статей, або 63 позначених цифрами

пунктів (ч. III, ст. А, п. 1, п.п. «с»). Важливо, що статті або пункти, визначені вище, повідомляються Генеральному секретарю Ради Європи під час здачі на зберігання ратифікаційної грамоти або документа про прийняття чи затвердження. Будь-яка Сторона надалі у повідомленні на ім'я Генерального секретаря може заявити про те, що вона вважає обов'язковими для себе будь-які статті або позначені цифрами пункти частини II Хартії, які вона ще не прийняла. Такі взяті зобов'язання вважаються невід'ємною частиною ратифікації, прийняття чи затвердження і набувають такої ж чинності з першого дня місяця, що настає після закінчення одномісячного періоду від дати отримання відповідного повідомлення.

З огляду на взяті Україною зобов'язання важливе значення мають контрольні механізми моніторингу, які покликані гарантувати їх дотримання та які включають систему звітності, що була оновлена Протоколом про внесення змін — Protocol amending the European Social Charter 1991 р. ETS № 142. Для держав-учасниць, які його прийняли, система звітності доповнена також Додатковим протоколом 1995 р., який передбачає систему колективних скарг — Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints ETS № 158. Дотримання зобов'язань, взятих країнами — учасницями Хартії, підлягає моніторингу Європейським комітетом із соціальних прав.

Отже, Європейська соціальна хартія (переглянута) є одним із найважливіших актів Ради Європи у сфері забезпечення трудових прав людини. Це є договір, який закріплює права людини, метою якого є застосування Загальної декларації прав людини в Європі як доповнення до Європейської конвенції з прав людини. Ратифікація Хартії Україною вважається значним досягненням європейської та вітчизняної спільноти щодо визнання та встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів у сфері захисту соціально-трудових прав людини, адже жоден інший правовий інструмент на загальноєвропейському рівні не забезпечує такий широкий і повний захист соціальних прав. Хартія характеризується як основа права Європейського Союзу, оскільки більшість закріплених базових європейських основних прав ґрунтуються саме на відповідних статтях Хартії, а також як Соціальна конституція Європи, яка є необхідною складовою системи прав людини.

3.2. Ключові рішення Європейського комітету із соціальних прав

Європейський комітет із соціальних прав¹ оцінює ступінь дотримання країнами прав, передбачених Хартією. Комітет вирішує, чи відповідає Хартії правова ситуація, яка існує в державах-учасниках. Так, стаття 2 Регламенту Комітету передбачає: «1. Комітет ухвалює рішення щодо відповідності ситуації в Державах Європейській соціальній хартії, Додатковому протоколу 1988 року та переглянутій Європейській соціальній хартії. 2. Він затверджує висновки в межах процедури звітності та рішення за процедурою розгляду скарг».

Комітет тлумачить права і свободи, викладені в Хартії, у світлі поточних умов та релевантних міжнародних документів, а також у світлі нових питань та ситуацій, що виникають. Цей орган здійснює контроль шляхом використання двох механізмів моніторингу: через колективні скарги, подані соціальними партнерами та іншими неурядовими організаціями (процедура колективних скарг), а також через національні звіти, складені країнами-учасниками (система звітності).

Комітет проводить сім сесій на рік у штаб-квартирі Ради Європи в Страсбурзі (або, за потреби, онлайн чи в гібридній формі). Кожен член Комітету діє як доповідач (*Rapporteur*) щодо певної кількості положень Хартії стосовно системи звітності та розгляду скарг. Національні звіти вивчають два підкомітети, кожен із яких відповідає за певну кількість положень. Підкомітети готують роботу пленарного засідання Комітету. Колективні скарги розглядаються та обговорюються Комітетом на пленарному засіданні.

Практику Комітету сформульовано в усіх джерелах, у яких він викладає своє тлумачення положень Хартії. Зокрема, це:

- 1) рішення у колективних скаргах: про прийнятність, по суті, про зупинку провадження у справі та рішення про негайні заходи;
- 2) висновки, що випливають із процедури звітності та публікуються щороку відповідно до такої системи посилань: для Хартії 1961 р. щорічні збірки нумерують I, II, III, IV..., XX-1, XX-2, XX-3,

¹ Далі за текстом — Комітет.

XXII-2 тощо; для переглянутої Хартії їх нумерують 2002..., 2019, 2020, 2021 тощо;

3) заяви про тлумачення. Щоб роз'яснити своє тлумачення положень Хартії, Комітет може опублікувати заяву про тлумачення, яка зазвичай публікується в загальному вступі до щорічних висновків. Вирішуючи, чи відповідають ситуації Хартії, Комітет спочатку перевіряє, чи існуючі закони та нормативні акти відповідають правам за Хартією та чи не перешкоджають їх застосуванню. Якщо цей перший тест пройдено, далі Комітет перевіряє, чи законодавство застосовується на практиці належним чином. Ситуація є невідповідною Хартії, якщо застосовне законодавство несумісне з її вимогами або якщо сумісне законодавство застосовується неправильно або не повністю.

Комітет затверджує свої висновки та рішення шляхом голосування. Регламент Комітету дозволяє будь-якому члену висловити окрему думку, як незгоду, так і згоду, яка публікується одночасно з висновком чи рішенням. Рада Європи публікує висновки та рішення Комітету, які доступні на вебсайті www.coe.int/socialcharter.

Висновки цитуються таким чином: посилання на висновки, держава, стаття та пункт. *Наприклад:* Висновки 2003, Франція, стаття 6 § 2. Рішення цитуються таким чином: назва організації-позивача проти назви держави-відповідача, номер скарги / рік реєстрації, рішення про прийнятність [дата] / рішення по суті [дата], §. *Наприклад:* Європейський центр з прав ромів (ERRC) проти Франції, скарга № 52/2008, рішення по суті від 19 жовтня 2009 р., § 82.

Коли Комітет робить висновок, що ситуація не відповідає вимогам, держава-учасниця повинна привести ситуацію у відповідність. Якщо держава-учасниця не вживає дій, Комітет Міністрів може направити цій державі рекомендацію з проханням змінити ситуацію в законодавстві та/або практиці. Роботу Комітету Міністрів готує Урядовий комітет, до складу якого входять представники урядів держав-учасниць Хартії. Їм допомагають спостерігачі, які представляють Європейські організації роботодавців і профспілки (Європейська конфедерація профспілок (ЄКП), Конфедерація Європейського бізнесу (BusinessEurope) та Міжнародна організація роботодавців (МОП)).

Рішення Європейського комітету з соціальних прав у рамках процедури розгляду колективних скарг Confederazione Generale

Sindacale (CGS) v. Italy № 144/2017, опубл. 9 лютого 2021
CFDT Meuse Metallurgy v. France № 175/2019 (визнано прийнятою 28.01.2020, ст. 24 — право на захист у випадках звільнення). Справа щодо змін до трудового кодексу стосовно фінансової компенсації за звільнення без поважних причин, встановивши обов'язкові діапазони компенсацій, відповідно до стажу працівника та розміру підприємства International Federation of Associations of the Elderly (FIAPA) v. France, № 145/2017, опубл. 11 September 2019 (ст. 23 право осіб літнього віку на соціальний захист) Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, № 158/2017, від 11.09.2019, опубл. 20.02.2020 (порушення ст. 24). Справа щодо неможливості оскарження максимального розміру компенсації, яку автоматично визначають на підставі стажу роботи за незаконне звільнення Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italy, № 140/2016, опубл. 7 June 2019 (ст. 5 — право на створення організацій, ст. 6 пп. 1, 2, 4 — право на укладення колективних договорів) Amnesty International v. Italy, № 178/2019 (вжиття невідкладних заходів проти виселення та прийнятність, ст. 31) International Commission of Jurists (ICJ) and European Council for Refugees and Exiles (ECRE) v. Greece, № 173/2018 (щодо прийнятності та вжиття невідкладних заходів, ст. 7, 11, 13, 16, 17, 31).

Отже, висновки (рішення) Комітету мають рекомендаційний характер і формуються на підставі застосування процедури розгляду колективних скарг та винесення відповідних рішень. Якщо держава визнає обов'язковою для себе процедуру колективних скарг, вона має поважати рішення Європейського комітету щодо цієї держави. І хоча рішення Комітету обов'язкової сили не мають, держава повинна вжити заходів щодо їх виконання на національному рівні. Практика Європейського комітету з соціальних прав потребує посиленої уваги та ширшого застосування в Україні, що сприятиме покращенню охорони та захисту соціальних прав у державі.

3.3. Аналіз судової практики у частині застосування положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) в Україні

Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянута) від 03.05.1996, Законом України від 14.09.2006 № 137-V, Україна взяла на себе міжнародне зобов'язання запроваджувати усіма відповідними засобами досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися права та принципи, що закріплені у частині I Хартії. Хартія набула чинності для України з 01.01.2007.

Переглянемо приклади з української судової практики щодо застосування норм Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Рішення Окружного адміністративного суду Автономної Республіки Крим від 17.11.2008 у справі № 2-а-1764/08 про стягнення недоотриманої разової грошової допомоги як інваліду війни II групи за 2006 — 2008 рр. у сумі 8878,00 гривні

«Зазначені вимоги до держави викладені й у ст. 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої), вчиненої 03.05.1996 у м. Страсбурзі, яка підписана від імені України 07.05.1999 у м. Страсбурзі, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, відповідно до якої держава зобов'язана підтримувати функціонування системи соціального забезпечення, її задовільний рівень, докладати зусиль для її поступового посилення».

Рішення Краматорського районного суду Донецької області від 31.12.2012 у справі № 2/528/55/12 про визнання незаконною відмови у прийнятті на роботу і спонукання відповідача до укладення трудового договору

«Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 1 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996 № ETS № 163, з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості».

Постанова Мар'янського районного суду Донецької області від 28.05.2020 у справі № 237/1462/20 (провадження № 3/237/990/20) за ч. 1 ст. 184 Кодексу України про адміністративне правопорушення у зв'язку із систематичним незабезпеченням дитини необхідними продуктами харчування

«Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996, ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V, яка набрала чинності з 01.02.2007, визначає, що кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу».

Рішення Вінницького районного суду Вінницької області від 15.11.2013 у справі № 0203/2886/2012 про вселення за місцем реєстрації

«14.09.2006 Україною було ратифіковано Європейську соціальну хартію, переглянуту у 2007 — 2010 рр., за якою держава зобов'язалася забезпечити права дитини на житло, доступ кожної дитини до житла належного рівня».

Рішення Романівського суду Житомирської області від 13.05.2024 у справі № 290/74/24 за позовом ОСОБА_1 до товариства з обмеженою відповідальністю «Технополіс-1» про стягнення заборгованості з нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні

«Наведений зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Рішення Івано-Франківського міського суду від 13.05.2024 у справі № 344/7008/24 (провадження № 2/344/2248/24) за позовом ОСОБА_1 до Товариства з обмеженою відповідальністю «ДІЕСА» про стягнення грошових коштів, не виплачених при звільненні

«Наведений зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який отримав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Рішення Оржонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 14.05.2024 у справі № 335/1016/24 (провадження 2/335/1143/2024) про звільнення, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди

«Частина I Європейської соціальної хартії закріплює, що сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи: 1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає. 2. Усі працівники мають право на справедливі умови праці. 3. Усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці».

Рішення Білоцерківського міськрайонного суду Київської області від 15.06.2024 у справі № 357/8942/23 (провадження № 2/357/756/24) за позовом ОСОБА_1 до Комунального некомерційного підприємства «Родинська міська лікарня» про стягнення лікарняних, компенсації за невикористану відпустку, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та зустрічним позовом Комунального некомерційного підприємства «Родинська міська лікарня» до ОСОБА_1 про стягнення грошових коштів та відшкодування матеріальної шкоди

«Зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин, а саме відплатності праці, який отримав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить

достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці працівника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я працівника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою — зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим ст. 12 Закону України «Про оплату праці».

Заочне рішення Вінницького районного суду Вінницької області від 16.05.2024 у справі № 128/4785/23 про позбавлення батьківських прав

«Суд вважає, що позовні вимоги є законними та обґрунтованими, оскільки в ході судового розгляду судом було встановлено, що відповідачка ОСОБА_2 свідомо виявила бажання відмовитися та самоусунутися від дитини ОСОБА_1 ІНФОРМАЦІЯ_2, не бере будь-якої участі у фізичному та моральному розвитку дитини, піклуванні про стан його здоров'я та моральний дух. 14.09.2006 Україною було ратифіковано Європейську соціальну хартію, переглянуту у 2007 — 2010 роках, за якою держава зобов'язалася забезпечити права дитини на належний рівень життя».

Рішення Слов'янського міськрайонного суду Донецької області від 17.05.2024 у справі № 243/820/24 (провадження № 2/243/599/2024) про зобов'язання вчинити дії

«Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996, ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V, яка набрала чинності з 01.02.2007, визначає, що кожна особа похилого віку має право на соціальний захист (пункт 23 частини I). Ратифікувавши Хартію, Україна взяла на себе міжнародне зобов'язання запроваджувати усіма відповідними засобами досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися права та принципи, що закріплені у частині I Хартії».

Рішення Красноармійського міськрайонного суду Донецької області від 20.05.2024 у справі № 235/3837/23 (провадження № 2/235/397/24) про стягнення заборгованості

«За змістом пункту 4 частини першої Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Таким чином, роботодавець повинен заплатити працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано, що забезпечує реалізацію одного із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці».

Рішення Малиновського районного суду м. Одеси від 21.05.2024 у справі № 521/2961/23 (провадження № 2/521/338/24) за позовом до Державного підприємства «Адміністрація морських портів України» в особі Херсонської філії державного підприємства «Адміністрація морських портів України», третя особа Професійна спілка робітників морського транспорту України, про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу

«Більше того, обов'язковість проведення консультацій при звільненні працівників також установлена нормами міжнародного права, а саме ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (як один із способів реалізації права на свободу мирних зібрань та об'єднання) та ст. 21 Європейської соціальної хартії».

Рішення Красноармійського міськрайонного суду Донецької області від 22.05.2024 у справі № 235/2819/23 (провадження № 2/235/224/24) про стягнення заборгованості по заробітній платі та середнього заробітку за час затримки, компенсаційних виплат за затримку розрахунку та 3 % річних

«За змістом пункту 4 частини першої Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Таким чином, роботодавець повинен заплатити працівникові

за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано, що забезпечує реалізацію одного із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці».

Рішення Дзержинського районного суду м. Харкова від 21.05.2024 у справі № 638/1313/24 (провадження № 2/638/2932/24) про стягнення заборгованості із заробітної плати та відшкодування моральної шкоди

«Наведений зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Рішення Дружківського міського суду Донецької області від 27.05.2024 у справі № 229/173/23 (провадження № 2/229/313/2024) про стягнення заробітної плати, відшкодування моральної шкоди і судових витрат (гонорар адвоката)

«За змістом пункту 4 частини першої Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Рішення Сокальського районного суду Львівської області від 27.05.2024 у справі № 454/3078/23 за позовом до ПАТ «Шахта «Надія» про стягнення заборгованості із заробітної плати

«Верховний Суд у постанові від 21.02.2023 у справі № 910/6968/16 (607/6254/15-ц), вирішуючи спір про наявність обов'язку сплатити нараховану, але не виплачену заробітну плату, звертає увагу на зміст поняття заробітної плати, який узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники

мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Рішення Сокальського районного суду від 27.05.2024 у справі № 454/4837/23 до ПАТ «Шахта «Надія» про стягнення заборгованості та середнього заробітку за затримку розрахунку при звільненні

«Верховний Суд у постанові від 21.02.2023 року у справі № 910/6968/16 (607/6254/15-ц), вирішуючи спір про наявність обов'язку сплатити нараховану, але несплачену заробітну плату, звертає увагу на зміст поняття заробітної плати, який узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 260/2162/24 про визнання протиправними дій Головного управління Пенсійного фонду України у Закарпатській області

«Зі змісту ч. 3 ст. 23 Загальної Декларації прав людини, п. 4 частини першої Європейської соціальної хартії випливає, що кожна особа похилого віку має право на справедливу і задовільну винагороду, соціальний захист, за роки важкої праці та шкідливих робіт, яка є основним джерелом існування для них самих та їхніх сімей».

Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 300/2855/24 за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України в Івано-Франківській області про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити дії

«Суд звертає увагу на те, що відповідно до частини 3 статті 23 Загальної декларації прав людини, пункту 4 частини 1 Європейської соціальної хартії та статті 46 Конституції України працівники у старості мають право на пенсію, що є основним джерелом існування, яка має забезпечувати достатній життєвий рівень».

Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 300/2742/24 за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України в Івано-Франківській області, Головного управління Пенсійного фонду України в Хмельницькій області про визнання дій протиправними та зобов'язання до вчинення дій

«Суд звертає увагу на те, що відповідно до частини 3 статті 23 Загальної декларації прав людини, пункту 4 частини 1 Європейської соціальної хартії та статті 46 Конституції України працівники у старості мають право на пенсію, що є основним джерелом існування, яка має забезпечувати достатній життєвий рівень».

Рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 300/15/24 за позовом ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України у Вінницькій області, Головного управління Пенсійного фонду України в Івано-Франківській області про визнання протиправним та скасування рішення, зобов'язання вчинити певні дії

«Суд звертає увагу на те, що відповідно до частини 3 статті 23 Загальної декларації прав людини, пункту 4 частини 1 Європейської соціальної хартії та статті 46 Конституції України працівники у старості мають право на пенсію, що є основним джерелом існування, яка має забезпечувати достатній життєвий рівень».

Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 260/2941/24 за позовною заявою ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України в Закарпатській області про визнання дій протиправними і зобов'язання вчинити певні дії

«Зі змісту ч. 3 ст. 23 Загальної Декларації прав людини, п. 4 частини першої Європейської соціальної хартії випливає, що кожна особа похилого віку має право на справедливу і задовільну винагороду, соціальний захист, за роки важкої праці та шкідливих робіт, яка є основним джерелом існування для них самих та їхніх сімей».

Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 260/2499/24 за позовною заявою ОСОБА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України

в Закарпатській області про визнання дій протиправними і зобов'язання вчинити певні дії

«Зі змісту ч. 3 ст. 23 Загальної Декларації прав людини, п. 4 частини першої Європейської соціальної хартії випливає, що кожна особа похилого віку має право на справедливу і задовільну винагороду, соціальний захист, за роки важкої праці та шкідливих робіт, яка є основним джерелом існування для них самих та їхніх сімей».

Рішення Закарпатського окружного адміністративного суду від 31.05.2024 у справі № 260/2505/24 за позовною заявою ОСО-БА_1 до Головного управління Пенсійного фонду України в Закарпатській області про визнання дій протиправними і зобов'язання вчинити певні дії

«Зі змісту ч. 3 ст. 23 Загальної Декларації прав людини, п. 4 частини першої Європейської соціальної хартії випливає, що кожна особа похилого віку має право на справедливу і задовільну винагороду, соціальний захист, за роки важкої праці та шкідливих робіт, яка є основним джерелом існування для них самих та їхніх сімей».

Рішення Господарського суду Харківської області від 30.03.2023 у справі № 922/1987/22 про визнання недійсним рішення

«У статті 31 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року визначено, зокрема, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на житло держава зобов'язується вживати заходів, спрямованих на сприяння доступу до житла належного рівня, запобігання бездомності та її скорочення з метою її поступової ліквідації».

Рішення Господарського суду Хмельницької області від 06.02.2023 у справі № 924/1146/21 про визнання рішення недійсним

«Згідно із Європейською соціальною хартією 1996 року (переглянута), яка була ратифікована Україною, Україна взяла на себе зобов'язання з метою забезпечення особам з інвалідністю, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані

на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку (пункт 3 статті 15)».

ПРИКЛАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТОЇ) В АПЕЛЯЦІЙНІЙ ІНСТАНЦІЇ

Постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 20.11.2007 у справі № 22-а-1693/07 про визнання дій проти-правними та стягнення недоплаченої частини заробітної плати

«Принципи соціальної держави втілено також у ратифікованих Україною міжнародних актах: Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 року, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року та рішеннях Європейського суду з прав людини. Зокрема, згідно зі статтею 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, держава зобов'язана підтримувати функціонування системи соціального забезпечення, її задовільний рівень, докладати зусиль для її поступового посилення тощо».

Ухвала Апеляційного суду Черкаської області від 19.07.2017 у справі № 22-ц/793/1460 про визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсацію заподіяної моральної шкоди

«Право на працю і захист від безробіття проголошено Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародним Пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.), ратифікованим Верховною Радою УРСР, Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП). На європейському рівні право на працю встановлено Європейською соціальною хартією (Рада Європи, 1961 р., переглянута у 1996 р.), підписаною Україною при вступі до Ради Європи».

Постанова Північно-західного апеляційного господарського суду від 11.05.2023 у справі № 924/1146/21 про визнання недійсним рішення, оформленого пунктом № 5 протоколу № 12 від 02.09.2018

загальних зборів об'єднання співвласників багатоквартирного будинку «Чайка2»

«Згідно з Європейською соціальною хартією 1996 року (переглянута), ратифікувавши яку, Україна взяла на себе зобов'язання з метою забезпечення особам з інвалідністю, незалежно від їхнього віку та характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування і що надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку (пункт 3 статті 15)».

ПРИКЛАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ (ПЕРЕГЛЯНУТОЇ) В КАСАЦІЙНІЙ ІНСТАНЦІЇ

Ухвала Вищого адміністративного суду України від 03.08.2010 у справі № К-21614/10 про визнання протиправного бездіяльності, зобов'язання надати статус учасника бойових дій та видати посвідчення учасника бойових дій

«Стосовно посилань касатора в обґрунтування своєї позиції на положення статті 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої), прийнятої 03.05.1996 та ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, колегія суддів зазначає, що зазначеним Законом Європейську соціальну хартію ратифіковано із заявами, зокрема до переліку ратифікованих пунктів і статей хартії статтю 12 останньої не віднесено, у зв'язку з чим держава Україна міжнародних зобов'язань за цією статтею не має і ця стаття не підлягає застосуванню в зазначеній справі».

Ухвала Вищого адміністративного суду України від 16.09.2015 у справі № К/800/9307/14 про стягнення вихідної допомоги при звільненні та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні

«Наведений у чинному законодавстві України зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав

відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці працівника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я працівника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою — зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим статтею 12 Закону України «Про оплату праці».

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 04.03.2024 у справі № 320/1232/21 (адміністративне провадження № К/990/28349/23) щодо призначення позивачу пенсії за віком з 15 січня 2018 року у меншому розмірі, ніж мінімальний прожитковий мінімум, тобто у розмірі 121,62 гривні

«Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996, ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V, яка набрала чинності з 01.02.2007, визначає, що кожна особа похилого віку має право на соціальний захист (пункт 23 частини I). Ратифікувавши Хартію, Україна взяла на себе міжнародне зобов'язання запроваджувати усіма відповідними засобами досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися права та принципи, що закріплені у частині I Хартії».

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 29.02.2024 у справі № 300/923/21 (провадження № К/9901/37348/21) про визнання протиправним і скасування рішення щодо відмови у призначенні пенсії

«Як визначено Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 року, згода на обов'язковість якої надана Верховною Радою України та яка набрала чинності з 01.02.2007, кожна особа похилого віку має право на соціальний захист. За цим Україна має

міжнародне зобов'язання запроваджувати усіма відповідними засобами «досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися» права та принципи, що закріплені у Хартії».

Постанова Верховного Суду від 01.03.2023 у справі № 697/2309/21 про відсторонення від посади педагогічного працівника через відсутність щеплення від COVID-19

«Наказ про відсторонення є незаконним та таким, що підлягає скасуванню у зв'язку з порушенням її права на працю, передбаченого статтею 43 Конституції України, статтею 23 Загальної декларації прав людини, статтею 1 Європейської соціальної хартії, статтею 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права».

Постанова Верховного Суду від 16.01.2024 у справі № 910/644/22 про стягнення заробітної плати

«Зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Постанова Верховного Суду від 20.07.2023 у справі № 420/8355/22 про припинення виплати пенсії у зв'язку із виїздом особи на постійне місце проживання за кордон

«Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996, ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V, яка набрала чинності з 1 лютого 2007 року (далі — Хартія), визначає, що кожна особа похилого віку має право на соціальний захист (пункт 23 частини I). Ратифікувавши Хартію, Україна взяла на себе міжнародне зобов'язання запроваджувати усіма відповідними засобами досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися права та принципи, що закріплені у частині I Хартії.

Окрім того, відповідно до статті 25 Хартії Європейського Союзу (2000 року) про основні права «Права людей похилого віку» Союз визнає та поважає право людей похилого віку вести гідне та незалежне життя та брати участь в соціальному та культурному житті.

Отже, право особи на отримання пенсії як складова частина права на соціальний захист є її конституційним правом, яке гарантується, в тому числі міжнародними зобов'язаннями України».

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 14.06.2023 у справі № 924/57/19 про зобов'язання відповідача вчинити дії з передачі кімнат № 5, 6, 14, 16 (далі — спірні кімнати, спірне майно) в гуртожитку, розташованому на вул. Вінницьке шосе, 12 у м. Хмельницькому, у власність територіальної громади м. Хмельницького шляхом підписання акта приймання-передачі, з посиланням на положення статей 1, 3, 5, 14, 18 Закону України «Про забезпечення реалізації житлових прав мешканців гуртожитків»

«Україна має зобов'язання гарантувати право на житло і на міжнародному рівні. Так, відповідно до пунктів 1, 2 статті 31 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року держава зобов'язується вживати заходів, спрямованих на сприяння доступові до житла належного рівня та запобігання бездомності, її скорочення з метою поступової ліквідації».

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 21.02.2023 у справі № 910/6968/16 (607/6254/15-ц) про визнання незаконним наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення заборгованості із заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та відшкодування моральної шкоди

«Зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03.05.1996, ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень».

Постанова Верховного Суду у складі суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 29.11.2023 у справі № 760/9010/21 (провадження № 61-6512св23) про визнання

незаконними наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу

«Порушення норм міжнародних нормативно-правових актів, зокрема пункту b) статті 21, статті 29 Європейської соціальної хартії, на які посилався заявник у касаційній скарзі, не доведено».

УЗАГАЛЬНЮЮЧИЙ ВИСНОВОК

З 2007 року в Україні ще досі залишається низьким показник якісного застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої).

1. У господарському судочинстві застосування цього документа майже не знаходиться підтвердження.

2. Аналогічна ситуація досі і зі справами у спорах про адміністративні правопорушення. З моменту набрання чинності Європейською соціальною хартією (переглянутою) було лише 2 рази зроблено посилання.

3. Невисоким залишається рівень цитування та звернення до цього документа в касаційній інстанції.

4. У разі ж застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої) ми і досі спостерігаємо, що судді посилаються на конкретні пункти та статті, які Україна не ратифікувала; посилаються на конкретні пункти частини 1 ЄСХ, що містить принципи, замість посилання на конкретний пункт статті, яку Україна ратифікувала.

5. Взагалі відсутні посилання на практику, правові позиції та тлумачення ЄКСП того чи іншого положення ЄСХ. Практика Європейського комітету з соціальних прав не застосовується в Україні. Її аналіз та застосування сприятимуть покращенню ситуації із захистом соціальних прав в Україні загалом.

Для покращення ситуації з використання Європейської соціальної хартії (переглянутої) доцільним є:

1) проведення навчальних тренінгів та спеціалізованих курсів для правників (суддів, адвокатів), а також для державних службовців;

2) постійний аналіз та публікації правильних способів застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої) у форматі роз'яснень;

3) проведення відкритих дискусій та публічних заходів, що спрямовані на підвищення обізнаності щодо застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої).

РОЗДІЛ 4.

ЗАСТОСУВАННЯ АКТІВ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ

4.1. Ключові Конвенції та Рекомендації МОП

Міжнародна організація праці¹ (англ. International Labour Organization) розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, якими встановлюються мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, гендерну рівність тощо. Відповідно до статуту МОП основними стратегічними цілями є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для працівників з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу. Україна стала членом МОП із 1954 року.

Свою діяльність МОП здійснює відповідно до цілей, визначених статутом МОП, які базуються на двох основних принципах — універсальності та тристороннього представництва.

Принцип універсальності передбачає, перш за все, можливість вступу до Організації будь-якої держави, яка погоджується виконувати зобов'язання відповідно до Статуту. Він характерний для більшості міжнародних організацій, а принцип тристороннього представництва притаманний лише МОП та є її особливістю.

Принцип тристороннього представництва полягає у тому, що представники роботодавців і працівників — соціальні партнери мають однакове з представниками уряду право голосу у формуванні її політики та програм діяльності².

¹ Далі за текстом — МОП.

² Див. за посиланням: URL: geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour.

Ключовим елементом співпраці України з Міжнародною організацією праці є реалізація Програми гідної праці, яку було підписано Міністерством соціальної політики України разом з МОП у квітні 2012 року. Основною метою цієї програми є сприяння гідній праці як ключовому фактору продуктивності та важливому елементу розвитку соціально-трудової галузі в Україні. Вона включає такі пріоритетні завдання: підвищення рівня зайнятості та соціального захисту, забезпечення гендерної рівності та недискримінації на робочих місцях, налагодження ефективного соціального діалогу, покращення умов праці, впровадження міжнародно-трудоових норм та стандартів, викорінення дитячої праці, запобігання торгівлі людьми, реформування трудового законодавства та соціального забезпечення, запобігання поширенню ВІЛ/СНІД у сфері праці, посилення превентивної культури охорони праці, сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці.

Програма гідної праці оновлюється раз на декілька років та визначає пріоритети державної соціальної політики, програм дій організацій профспілок й роботодавців та охоплює основні сфери ринку праці¹.

Вагоме місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносин посідають Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці. Конвенції та Рекомендації МОП характеризуються внутрішньою єдністю.

Відповідно до Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998² усі прийняті МОП Конвенції розподілено на фундаментальні, пріоритетні і технічні Конвенції, які втілюють принципи та права, визначені Статутом МОП, і надалі розвиваються у формі конкретних прав та обов'язків у Конвенціях³.

Згідно з п. 2 Декларації Міжнародна конференція праці заявляє, що всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту МОП *принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій*, а саме:

¹ Див. за посиланням: URL: nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/33-

² Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text.

³ Див. за посиланням: URL: normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000.

- а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- с) реальна заборона дитячої праці;
- д) недопущення дискримінації в області праці та занять.

Декларація¹

До фундаментальних належать:

Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29) Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю 1930 року;

Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року (№ 87);

Конвенція 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98);

Конвенція про рівну винагороду 1951 року (№ 100);

Конвенція про скасування примусової праці 1957 р. (№ 105);

Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111);

Конвенція про мінімальний вік 1973 р. (№ 138);

Конвенція про безпеку та гігієну праці 1981 (№ 155);

Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182);

Конвенція про сприяння Конвенції про безпеку та гігієну праці 2006 (№ 187).

До пріоритетних належать:

Конвенція про інспекцію праці 1947 р. (№ 81);

Конвенція про політику в галузі зайнятості 1964 року (№ 122);

Конвенція 1969 року про інспекцію праці (сільське господарство) (№ 129);

Конвенція 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) (№ 144).

До технічних належать:

усі інші 180 конвенцій та 5 протоколів.

¹ Див. за посиланням: URL: webapps.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_ukrainian.pdf.

Також МОП прийняла 208 рекомендацій різного статусу.

Конвенція (МОП) № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 17.06.1999¹. Ратифіковано Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 05.10.2000 № 2022-III².

Предметом регулювання є суспільні відносини щодо заборони та вжиття заходів щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці. Конвенція спрямована на вжиття заходів щодо заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці.

Зокрема, головним завданням Конвенції є запобігання продажу та торгівлі дітьми, усіх форм рабства або практику, подібну до рабства, використання, вербування або пропонування дитини до проституції, незаконної діяльності, зокрема для виробництва та продажу наркотиків, примусової або обов'язкової праці, включаючи примусове чи обов'язкове використання дітей в збройних конфліктах.

Що дає Україні Ратифікація Конвенції в національне законодавство? Значно покращила правове становище щодо захисту дітей від будь-якої незаконної експлуатації та вплинула на вжиття компетентними органами відповідних заходів, які спрямовані захищати права дітей від примусової праці та інших видів експлуатації.

Конвенція (МОП) № 122 про політику в галузі зайнятості (1964), на конференції в Женеві³. Україною ратифікована в 1968 році.

Предметом регулювання є питання політики в галузі зайнятості. Вона встановлює загальні принципи та стратегії, які повинні бути враховані при розробленні та впровадженні національних програм зайнятості. Політика у сфері зайнятості кожної держави-члена має бути такою, щоб

- а) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- б) робота була якомога продуктивнішою;

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text.

² Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2022-14#Text.

³ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text.

с) були забезпечені свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

Конвенція містить положення щодо необхідності вивчення ринку праці, розроблення власної політики зайнятості, заохочення гнучкості на ринку праці, розроблення способів підтримки безробітних, а також розвиток навичок та професійної підготовки. Вона також підкреслює важливість урахування гендерних аспектів у політиці зайнятості.

Відповідно Конвенції та Рекомендації МОП щодо політики зайнятості № 122 в Україні напрями політики у галузі зайнятості офіційно визначено Указом Президента України від 11 липня 2005 р. № 1073 «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні»¹, розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» від 24 грудня 2019 р. № 1396-р².

Також на виконання положень Конвенції прийнятий Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI³, у якому визначено правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Ратифікація Конвенції Україною спрямована на те, аби створити ефективну систему управління зайнятістю, що сприятиме стабільності на ринку праці, зниженню безробіття та підвищенню рівня професійної підготовки населення. Також вона покликана забезпечити захист прав працівників та рівні можливості на ринку праці для всіх груп населення.

Тому Рекомендація МОП щодо політики зайнятості № 122 вказує на те, що для ведення ефективної політики зайнятості в Україні

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1073/2005#Text.

² Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text.

³ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text.

особливий пріоритет слід надавати заходам, спрямованим на вирішення серйозної, а в деяких країнах зростаючої проблеми безробіття серед молоді. У заходах щодо молоді, передбачених Конвенцією та Рекомендаціями служби зайнятості 1948 р., Рекомендаціями щодо професійної орієнтації 1949 р. та Рекомендаціями щодо професійної підготовки 1962 р., слід повністю враховувати тенденції структурних змін, щоб забезпечити розвиток використання здібностей молодих людей у зв'язку з мінливими потребами економіки.

Особливо слід докласти зусиль для задоволення особливих потреб категорій осіб, які стикаються з особливими труднощами в результаті структурних змін або з інших причин, наприклад літніх працівників, інвалідів та інших працівників, яким може бути важко змінити місце роботи, місце проживання або рід занять.

Конвенція (МОП) № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.)¹. Ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 року» від 06.04.2000 № 1545-IV².

Конвенція визначає поняття примусової чи обов'язкової праці, встановлює її заборону, вказує, яка робота не вважатиметься примусовою, та передбачає заходи щодо запобігання примусовій праці та покарання за її використання.

Зокрема, примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Проте термін «примусова чи обов'язкова праця» в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:

- а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;
- б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;
- в) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text.

² Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/go/993_136.

і контролем державної влади і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

d) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни, або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

e) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами цього колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Її положення імплементовані в таких нормативно-правових актах України:

Кримінальний кодекс України доповнено статтею 146¹ «Незаконне позбавлення волі або викрадення людини»;

Кодекс законів про працю України статтею 31 забороняє вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором;

Закон України «Про протидію торгівлі людьми» (визначає торгівлю людьми як експлуатацію людей з використанням примусової праці).

Для розширеного розуміння Конвенції розроблена Рекомендація МОП № 35 щодо непрямого примушування до праці (непрямий примус) (1930 р.)¹, яка додається до Конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. рекомендується членам при реалізації державної політики враховувати наявність робочої сили, здатність населення до праці та шкідливий вплив, який можуть мати на соціальні умови населення надто несподівані зміни в життєвих та трудових звичках. Рекомендує уникати непрямих засобів, які штучно посилюють економічний тиск на населення з метою примусити його шукати роботу з найму, і особливо таких засобів, як:

¹ Див. за посиланням: URL: webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf; zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_099#Text.

а) додаткове оподаткування населення, яке призвело б до того, що населення було б змушене шукати роботу з найму на приватних підприємствах;

б) введення таких обмежень на володіння чи користування землею, які створили б серйозні утруднення для працівників, які намагаються заробити засоби для життя шляхом самостійного оброблення землі;

с) зловмисне розширення загальноприйнятого поняття «бродяжництво»;

д) встановлення правил пересування, які мали б наслідком створення для працівників, які працюють в інших осіб, більш вигідного становища порівняно зі становищем решти працівників.

Разом з тим рекомендує уникати будь-яких обмежень добровільного переміщення робочої сили з одного виду зайнятості до іншого або з одного району до іншого, що могло б мати перенасичення працівників у певні галузі господарства або в певному районі, за винятком тих випадків, коли такі дії є необхідними в інтересах відповідного регіону чи працівників.

Рекомендація МОП № 203 щодо примусової праці (додаткові заходи) (2014 р.) вказує на те, що держави повинні свою політику недопущення примусової праці засновувати або зміцнювати, за потреби, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, а також іншими зацікавленими групами. Вказується на те, що національну політику та плани дій слід упроваджувати з використанням гендерно-чутливого підходу та підходу до досягнення ефективного та стійкого придушення примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах шляхом запобігання, захисту та доступу до засобів правового захисту, таких як компенсація жертвам і покарання винних.

Слід активно залучати компетентні органи, такі як інспекції праці, судові органи та національні органи або інші інституційні механізми, які займаються примусовою чи обов'язковою працею, для забезпечення розроблення, координації, впровадження, моніторингу та оцінки національної політики та планів дій.

Держави-члени повинні систематично вживати профілактичних заходів, які включають:

(а) повагу, заохочення та реалізацію основних принципів і прав у сфері праці;

(b) заохочення свободи асоціації та колективних переговорів, щоб дозволити працівникам групи ризику вступати в організації працівників;

(c) програми боротьби з дискримінацією, яка підвищує вразливість до примусової чи обов'язкової праці;

(d) ініціативи щодо вирішення проблеми дитячої праці та сприяння освітнім можливостям для дітей, як хлопчиків, так і дівчаток, як запобіжник від того, щоб діти стали жертвами примусової чи обов'язкової праці;

(e) вжиття заходів для реалізації цілей Протоколу та Конвенції.

Рекомендації МОП № 35 та № 203 до Конвенції МОП № 29 є сучасними інструментами тлумачення та реалізації Конвенції № 29 у національному законодавстві України, хоча не мають прямого впливу на нього, оскільки вони не є юридично обов'язковими актами. Проте положення Рекомендації враховуються при прийнятті та вдосконаленні законодавства України у сфері протидії примусовій праці.

Рекомендації МОП українському законодавству надають більш чітке та ґрунтовне розуміння проблеми примусової праці. Допмагають вдосконалювати українське законодавство у цій сфері, роблячи його більш ефективним у боротьбі з примусовою працею, гнучким до ринку праці. Сприяють підвищенню рівня захисту прав людини від примусової праці в Україні.

Конвенцію (МОП) № 105 про скасування примусової праці (1957 р.)¹ в Україні ратифіковано Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 про скасування примусової праці» від 5 жовтня 2000 року № 2021-III².

Предметом регулювання є визначення та скасування всіх форм примусової праці на території держав-учасниць. Конвенція окреслює, що таке примусова праця, і забороняє її використання в будь-якій формі. Кожний член МОП, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми:

а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів,

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text.

² Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2021-14#Text.

чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній чи економічній системі;

б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

в) як засіб підтримання трудової дисципліни;

г) як засіб покарання за участь у страйках;

д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання.

Наступною складовою змісту є зобов'язання держав, що ратифікують її у своє законодавство, вони зобов'язуються негайно скасувати будь-які закони і практики, які суперечать її положенням, і забезпечити, щоб жодна особа не була примушена до праці в умовах, що суперечать її статтям. Після ратифікації Конвенції Україна взяла на себе зобов'язання вживати всіх необхідних заходів для негайного та повного скасування примусової праці на своїй території. Відповідно на її виконання до законодавства України внесено такі зміни:

— Кримінальний кодекс України доповнено статтею 146¹ ККУ, якою криміналізована торгівля людьми, яка є однією з форм примусової праці;

— Кодекс законів про працю України доповнено статтею 22 та внесено зміни до статті 22 КЗпП України, які містять положення про заборону примусової праці, а також про права та гарантії працівників;

— Цивільний кодекс України містить положення про недійсність договорів, які обмежують волевиявлення учасника правочину, таке волевиявлення має бути вільним і відповідати його внутрішній волі;

— прийнято Закон України «Про запобігання та протидію торгівлі людьми», який установлює комплекс заходів, спрямованих на запобігання та протидію торгівлі людьми, яка є однією з форм примусової праці;

— розроблено національний план дій щодо боротьби з торгівлею людьми на 2021 — 2025 роки, який визначає пріоритетні напрями та заходи щодо боротьби з торгівлею людьми в Україні.

Конвенція (МОП) № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948) ратифікована Україною¹ 14.09.1956,

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text.

передбачає визначальні положення, що стосуються міжнародно-правового захисту права працівників на об'єднання:

- право працівників, без будь-яких дискримінаційних аспектів, на створення на свій вибір організації без попереднього на те дозволу;
- право працівників вступати в такі організації за умови підпорядкування їх статутам;
- право організацій працівників на створення федерацій і конфедерацій та участі в їх діяльності;
- обов'язок органів державної влади утримуватися від будь-якого втручання, що здатне обмежити право працівників на створення профспілок та участь в їх діяльності або перешкодити його законному здійсненню;
- обов'язок організацій працівників дотримуватися законності у своїй діяльності;
- неприпустимість розпуску або тимчасової заборони організацій працівників в адміністративному порядку.

Конвенція (МОП) про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 (1949)¹ ратифікована від 14.09.1956.

Предмет регулювання Конвенції спрямований на захист трудових прав працівників, зокрема щодо застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів та забезпечення права тих, хто працює на участь у профспілках. Згідно з нею працівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Вона встановлює захист членів профспілок від дискримінації, організації підприємців та працівників від взаємного втручання, а також визначає заходи зі сприяння веденню колективних переговорів.

У статтях 2 та 3 Конвенції передбачено право працівників на захист від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у сфері праці або втручання в діяльність представницьких організацій працівників. Зокрема, проголошено право працівників на захист від таких дій:

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text.

- що мають на меті підпорядкувати прийняття працівника на роботу або збереження ним роботи умові, що він не вступатиме до профспілки або вийде зі складу профспілки;

- що спрямовані на звільнення чи в будь-який інший спосіб завдання шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки або бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, у робочий час;

- що становлять собою будь-які акти втручання з боку роботодавців у створення та діяльність профспілкових організацій та керування ними;

- що мають на меті сприяти заснуванню організацій працівників під пануванням роботодавців чи організацій роботодавців шляхом фінансування або іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи їх об'єднань.

Також визначальною є стаття 2 Конвенції, адже зазначає, що організації працівників і підприємців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку одні одних чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними.

Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій працівників під пануванням підприємців чи організацій підприємців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування чи іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль підприємців чи організацій підприємців, розглядаються як втручання у розумінні цієї статті. Стаття 6 прямо передбачає, що дія цієї Конвенції не поширюється на державних службовців, і вона жодним чином не тлумачитиметься як така, що завдає шкоди їхнім правам або становищу.

Конвенцію (МОП) № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р.) ратифіковано 10.08.1956¹.

Конвенція встановлює принцип рівної оплати праці для чоловіків і жінок за роботу однакової цінності. Дискримінація в оплаті праці на основі статі заборонена.

Цей принцип може застосовуватися шляхом:

- а) його передбачення в національному законодавстві;
- б) визначення системи винагородження, встановленої чи визначеної законодавством;

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text.

с) передбачення цього принципу в колективних договорах між підприємцями і працівниками;

д) або через поєднання цих різних способів.

Цінність роботи визначається на основі об'єктивних критеріїв, таких як:

кваліфікація, продуктивність праці, відповідальність, умови праці та інших релевантних факторів.

Для реалізації визначеного принципу Конвенція покладає на держав-членів низку обов'язків: вживати заходів для забезпечення рівної оплати праці чоловіків і жінок; заборонити будь-яку дискримінацію в оплаті праці на основі статі; сприяти застосуванню принципів рівної оплати праці; сприяти обміну інформацією та досвідом з питань рівної оплати праці.

Дозволяються винятки з принципу рівної оплати праці за певних обставин, наприклад коли система оплати праці ґрунтується на старшинстві або професійній кваліфікації.

Імплементация Конвенції в українське законодавство гарантує справедливую та рівну оплату праці для чоловіків і жінок, які виконують роботу однакової цінності; сприяє усуненню гендерної дискримінації в оплаті праці та забезпечує ґрунтовні умови для розвитку людського потенціалу в цілому; підвищує прозорість та об'єктивність у системі оплати праці, що робить її більш зрозумілою та передбачуваною для всіх учасників трудових відносин.

Рекомендація (МОП) № 90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, що додається до Конвенції № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р.)¹.

Мета її прийняття — закликати до рівного винагородження чоловіків і жінок за однаково цінну працю, сприяти забезпеченню чоловікам і жінкам рівних можливостей щодо гідної праці, тобто можливостей отримання роботи, яка є продуктивною, належним чином винагороджується і виконується в умовах свободи, рівноправності, безпеки та людської гідності.

Рекомендація доповнює Конвенцію, надаючи конкретні заходи для її впровадження, що включають консультації з організаціями працівників, законодавчі зміни та заохочення рівних можливостей;

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_601#Text.

поступове впровадження, якщо негайне впровадження неможливе, передбачається поступове зменшення розриву у винагородженні.

Ці заходи мають на меті забезпечити справедливість та рівність у винагородженні незалежно від статі в законодавстві України.

На продовження реалізації положень Конвенції та Рекомендації прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

Конвенція (МОП) № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (1973 року)¹ ратифікована 03.05.1979. Метою є захист дітей та підлітків від шкоди, що може завдати їм праця, забезпечує їм можливість здобувати освіту та пройти професійну підготовку. Конвенція визначає три категорії мінімального віку:

1) мінімальний вік не має бути нижчим за вік закінчення закладів обов'язкової освіти і в жодному разі не має бути нижчим за 15 років. Країни з обмеженими економічними й освітніми можливостями попервах можуть встановлювати мінімальний вік на позначці 14 років;

2) вищий мінімальний вік — 18 років, який встановлено для небезпечної праці, що за своєю природою чи обставинами, в яких вона здійснюється, здатна зашкодити моральному чи фізичному здоров'ю та безпеці молодих людей. Країни — учасниці Конвенції можуть самостійно визначати конкретні види небезпечної праці після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників;

3) нижчий мінімальний вік працевлаштування — 13 років, який можна встановлювати для легкої праці, тобто роботи, яка не є шкідлива для здоров'я чи розвитку дітей і не перешкоджає їхньому навчанню у школі. Для тих країн, які спершу визначають 14 років як загальний мінімальний вік працевлаштування, мінімальний вік для легкої праці може становити 12 років.

Преамбула Конвенції підкреслює важливість захисту дітей та підлітків від шкоди, яку може завдати їм праця, та сприяння їхньому фізичному, розумовому та моральному розвитку. Конвенція визначає, що кожна держава-член зобов'язана здійснювати національну політику, спрямовану на: ефективну ліквідацію дитячої праці, поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text.

підлітків; зобов'язує держави-члени встановлювати та вести перелік робіт, які вважаються небезпечними або шкідливими для здоров'я, розвитку або моралі дітей та підлітків, і забороняти їхню працю, вживати заходів для забезпечення медичного обстеження дітей та підлітків перед прийомом на роботу та періодично протягом їхньої трудової діяльності, вести облік молодих працівників, вживати заходів з контролю за дотриманням положень цієї Конвенції.

На основі Конвенції КЗпП України доповнений статтями:

- 186 — визначено винятки з правил мінімального віку;
- 187 — запроваджено медичні обстеження дітей та підлітків перед прийомом на роботу та періодично протягом їхньої трудової діяльності;
- 188 — встановлено правила ведення обліку молодих працівників;
- 189 — визначено заходи контролю за дотриманням положень про мінімальний вік для прийому на роботу.

Інші законодавчі акти України:

- Закон України «Про охорону праці» — встановлено перелік робіт, які заборонені для осіб, які не досягли 18 років;
- Закон України «Про освіту» — встановлено обов'язковий вік для здобуття освіти, яка, як правило, збігається з мінімальним віком для прийому на роботу.

Конвенція (МОП) № 111 про дискримінації в галузі праці та зайнятості (1958 р.)

У статті 1 Конвенції визначається поняття дискримінації, яке охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Проте не вважатиметься дискримінацією будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується та обумовлюється особливими вимогами роботи.

Кожен член Організації зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці:

а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню політики недопущення дискримінації;

б) ввести таке законодавство й заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання політики недопущення дискримінації;

с) скасовувати будь-які законодавчі положення і змінювати будь-які адміністративні інструкції або практику, що не збігаються з політикою недопущення дискримінації;

д) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади;

е) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ з питань професійної орієнтації, професійного навчання та працевлаштування під керівництвом державної влади;

ф) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за допомогою цих заходів результати.

Для детальнішого розуміння положень Конвенції № 111 Генеральною конференцією МОП надаються пропозиції у формі Рекомендації (МОП) № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958 р.)¹.

Рекомендаціями визначено, що кожний член Організації повинен визначити та вести національну політику, яка спрямована на недопущення дискримінації у галузі праці й занять. Вона має застосовуватися шляхом законодавчих заходів, колективних договорів між представницькими організаціями роботодавців і працівників чи будь-яким іншим способом, сумісним з національними умовами та практикою, з урахуванням таких засад:

а) заохочення рівності можливостей і поведження в галузі праці;

б) всі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поведження щодо:

¹ Див. за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text.

i) доступу до установ, котрі видають професійним орієнтуванням та працевлаштуванням;

ii) доступу на власний вибір до навчання й роботи на основі особистих нахилів до цього навчання або роботи;

iii) просування по роботі відповідно до їхньої особистої вдачі, знань і старанності;

iv) надійності становища на займаній посаді;

v) плати за працю рівної цінності;

vi) умов праці, куди входять робочий час, періоди відпочинку, щорічна оплачувана відпустка, техніка безпеки та охорона здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення та побутового обслуговування і види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою;

с) урядові органи повинні застосовувати справедливу і таку, що не допускає дискримінації, політику працевлаштування в усіх галузях своєї діяльності;

d) роботодавці не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації у наймі або підготовці якоїсь особи до роботи, під час її просування або збереження на роботі чи у визначенні умов її оплати й праці; жодна особа і жодна організація не повинні прямо або непрямо заважати роботодавцю виконувати цю засаду або втручатися в її виконання;

e) у колективних переговорах і виробничих взаємовідносинах сторони повинні дотримуватись засади рівності можливостей та поводження в галузі праці й занять і повинні стежити за тим, щоб у колективних договорах не допускалось положень дискримінаційного плану стосовно доступу до праці, підготовки до неї, просування по роботі або збереження посади чи стосовно умов оплати й праці;

f) організації роботодавців і працівників не повинні ні застосовувати, ні допускати дискримінації відносно прийняття у склад своїх членів, збереження членства або участі у своїй діяльності.

Конвенція та Рекомендація № 111 стали основою для прийняття законів України:

— «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-6;

— «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII;

— «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX.

КЗпП України доповнено статтями 2¹ «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці» та 2² заборона мобінгу (цькування).

4.2. Аналіз судової практики у частині застосування зазначених актів Міжнародної організації праці

Акти Міжнародної організації праці мають значний вплив як на формування трудового законодавства України, так і судової практики загалом.

Відповідно до ст. 9 Конституції України визначено, що Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

Частина 2 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України» конкретизує вказану конституційну норму та закріплює положення, згідно з яким, якщо міжнародним договором, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Окремо положення про важливість застосування актів міжнародного законодавства у трудовій сфері закріплено у ст. 8-1 КЗпП України. У цій статті визначено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

З аналізу ЄДРСР випливає, що Верховним Судом ухвалено щонайменше 500 судових рішень із застосуванням та посиланням на акти Міжнародної організації праці, а Великою Палатою — 7 судових рішень.

Так, у постанові ВП ВС від 05.06.2018 у справі № 274/3529/16-ц Верховним Судом вирішувалося питання щодо законності оплати праці працівників у період введення тимчасової адміністрації у банку.

Верховним Судом зазначено: «Такий висновок підтверджується положеннями статті 43 Конституції України, яка передбачає не лише право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, але і право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Тобто Основний Закон гарантує працівникові заробітну плату та не передбачає будь-яких умов щодо дотримання працівником будь-яких формальностей, у тому числі подання ним будь-яких заяв».

Згідно з пунктом 4 Рішення Конституційного Суду України від 30.10.1997 № 5-зп «винятки з конституційних норм встановлюються самою Конституцією, а не іншими нормативними актами». Тому правило, яке позбавляє працівника права на оплату своєї праці, у разі пропуску останнім 30-денного строку звернення до Фонду з відповідною вимогою не повинно застосовуватися, оскільки не відповідає статті 43 Конституції України.

Велика Палата Верховного Суду погоджується з таким тлумаченням норм права при вирішенні вказаного спору.

Крім того, статтею 11 Конвенції Міжнародної організації праці № 95, яка ратифікована Україною 04.08.1961, визнано, що у разі банкрутства або ліквідації підприємства працівники, «зайняті на цьому підприємстві, матимуть становище привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством», і яку буде виплачено як привілейований кредит, до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту має визначатися національним законодавством»¹.

У постанові ВП ВС від 30.01.2019 у справі № 910/4518/16 Верховним Судом були зроблені такі висновки щодо поняття заробітної плати:

«21. Згідно із частиною першою статті 3 та статтею 4 Кодексу законів про працю України трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності,

¹ Див. ЄДРСП: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/74777536.

виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулюються законодавством про працю, яке складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

22. Так, відповідно до частини першої статті 94 Кодексу законів про працю України, приписи якої кореспондуються із частиною першою статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

23. Водночас згідно зі статтею 1 Конвенції «Про захист заробітної плати» № 95, ухваленої генеральною конференцією Міжнародної організації праці та ратифікованої Україною 30 червня 1961 року, термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано чи має бути надано.

24. У Рішенні від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 у справі № 1-13/2013 Конституційний Суд України зазначив, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків, а також дійшов висновку, що під заробітною платою, що належить працівникові, необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

25. Таким чином, заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець (власник або уповноважений ним орган підприємства, установи, організації) виплачує працівникові за виконану ним роботу (усі виплати,

на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій)»¹.

У постанові ВС КАС від 30.08.2022 у справі № 520/6005/19 Верховним Судом зроблено висновки про те, що на інспекцію праці не покладається обов'язок про завчасне повідомлення суб'єкта господарювання про інспекційне відвідування:

«36. При цьому, основні засади здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю визначені Конвенцією МОП № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованою Україною Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» № 1985-IV від 08.09.2004, яка є частиною національного законодавства України та застосовується в порядку, передбаченому Законом України «Про міжнародні договори України».

37. Відповідно до статті 12 Конвенції МОП № 81 інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право: безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції; проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції; та здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема: наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм; вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги; зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами; вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.

¹ Див. ЄДРСП: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/79684987.

38. З урахуванням наведеного колегія суддів погоджується із висновком судів попередніх інстанцій про те, що положення Порядку № 295 не покладають на відповідача обов'язку завчасного повідомлення про проведення інспекційного відвідування суб'єкта господарювання у разі проведення інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин»¹.

У постанові ВС КЦС від 09.10.2024 у справі № 390/310/22 Суд з урахуванням Конвенції МОП № 158 дійшов висновків про відсутність доказів на підтвердження законності звільнення працівника:

«Згідно з пунктом 2 статті 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII, тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено в статті 4 Конвенції, лежить на роботодавцеві.

Матеріали справи не містять доказів порушення позивачем умов контракту в межах строків, передбачених КЗпП України для притягнення до дисциплінарної відповідальності, а суди не встановили, в чому саме полягало одноразове грубе порушення позивачем вимог законодавства чи обов'язків, передбачених цим контрактом, унаслідок чого підприємству завдано значних збитків, а також вчинення/невчинення позивачем дій, що призвели до невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом України щодо сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів, а також зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати з вини керівника.

Ураховуючи наведене та встановивши відсутність належних і допустимих доказів невиконання чи виконання позивачем неналежним чином умов контракту, апеляційний суд, правильно застосувавши норми матеріального права, дійшов законного й обґрунтованого висновку про те, що звільнення позивача із займаної посади відповідач здійснив з порушенням трудового законодавства України»².

¹ Днв. ЄДРСП: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/105994900.

² Днв. ЄДРСП: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/122433794.

У постанові ВС КЦС від 25.06.2024 у справі № 500/4416/19 Верховним Судом були зроблені такі висновки про результати справи із посиланням на Конвенцію МОП:

«Згідно зі статтею 4 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

З огляду на наведене, доводи касаційної скарги про порушення відповідачем процедури звільнення позивача на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, у зв'язку із невключенням до переліку вакансій усіх посад, зокрема діловода в Ренійській філії ДП та охоронника у Бердянській філії, за обставин цієї справи (надання роботодавцем великої кількості вакансій, відсутність у позивача наміру працювати на таких посадах), є необґрунтованими»¹.

З урахуванням наведеного можна дійти висновку, що акти Міжнародної організації праці досить часто використовуються національними судами під час прийняття судових рішень, у тому числі Верховним Судом при визначенні правових позицій, зокрема як це було у справі щодо тлумачення поняття заробітної плати.

¹ Див. ЄДРСП: URL: reyestr.court.gov.ua/Review/120088812.

РОЗДІЛ 5.

РІШЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ З ПИТАНЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ДІЯЛЬНОСТІ АДВОКАТА

5.1. Огляд основних рішень ЄСПЛ, що стосуються трудових та соціальних прав на роботі

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод не містить окремих положень щодо трудових прав осіб, однак їх захист здійснюється Європейським судом з прав людини у межах застосування інших норм Конвенції.

Наведені нижче статті Конвенції найчастіше застосовуються ЄСПЛ у межах справ про порушення трудових та соціальних прав заявників на роботі:

- ст. 4 (заборона рабства і примусової праці);
- ст. 6 (право на справедливий суд);
- ст. 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя);
- ст. 9 (свобода думки, совісті і релігії);
- ст. 10 (свобода вираження поглядів);
- ст. 11 (свобода зібрань та об'єднання);
- ст. 13 (право на ефективний засіб юридичного захисту);
- ст. 14 (заборона дискримінації).

Розглянемо основні позицій ЄСПЛ у справах щодо порушення трудових та соціальних прав на роботі.

Справа «Евейда проти Сполученого Королівства» (Eweida and Others v. the United Kingdom)

У цій справі заявниця посилалася на порушення права на свободу віросповідання з огляду на заборону на носіння натільного хрестика

на робочому місці. При цьому заявниця вважала носіння хрестика важливою частиною своєї релігійної практики.

ЄСПЛ визнав, що національні органи не забезпечили належного захисту цього права, порушивши ст. 9 Конвенції. Вказане рішення стало важливим прецедентом у захисті свободи віросповідання.

Справа «Емель Бойраз проти Туреччини» (Emel Boyraz v. Turkey)

Відповідно до обставин наведеної справи заявницю було звільнено з посади працівника служби охорони з підстав статевої приналежності, а саме вона не відповідала вимогам «бути чоловіком» і «пройти військову службу».

Розглянувши справу, ЄСПЛ дійшов висновку, що такий радикальний захід, як звільнення з посади лише за ознакою статі, негативно впливає на ідентичність, самосприйняття та самоповагу особи і, як наслідок, на її приватне життя.

Тому ЄСПЛ констатував, що мало місце порушення ст. 14 (заборона дискримінації) у поєднанні зі ст. 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя).

Справа «Меліке проти Туреччини» (Melike v. Turkey)

У цій справі заявниця була звільнена з посади прибиральниці у місцевому управлінні освіти у зв'язку з тим, що вона поставила вподобайку («лайк») на кілька дописів у Facebook, таким чином виразивши свою позицію у соціальній мережі.

Зі свого боку ЄСПЛ наголосив, що використання вподобайок у соціальних медіа є формою свободи вираження поглядів. Суд зазначив, що такі дії не можуть прирівнюватися до поширення контенту, адже вподобайка лише виражає симпатію до певного контенту. Тому оскільки причини звільнення були необґрунтованими, а застосована санкція непропорційною, суд визнав порушення прав заявниці на свободу вираження поглядів, яке гарантується ст. 10 Конвенції.

Справа «Барбулеску проти Румунії» (Bařbulescu v. Romania)

У 2016 році ЄСПЛ розглянув справу за заявою працівника, який був звільнений за використання корпоративного облікового запису месенджера Yahoo в особистих цілях, тоді як таке використання було заборонено внутрішніми правилами роботодавця.

У цьому рішенні ЄСПЛ встановив порушення ст. 8 Конвенції, оскільки національні органи не надали належного захисту прав заявника на повагу до приватного життя та кореспонденції і в результаті не встановили справедливий баланс між конфліктними інтересами сторін.

Крім того, суд виділив кілька факторів, які мають братися до уваги судами під час вирішення подібних справ:

- чи був співробітник повідомлений про ймовірність того, що роботодавець може вжити заходів для контролю кореспонденції та інших засобів спілкування, а також про здійснення таких заходів;

- ступінь контролю з боку роботодавця і ступінь втручання в особистий простір працівника;

- чи вказав роботодавець законні причини для виправдання контролю за повідомленнями і оцінки їх змісту;

- чи можливо встановити систему контролю, засновану на менш агресивних методах і заходи проникнення в особисте життя людини, ніж прямий перегляд змісту листування працівника;

- наслідки контролю для працівника, щодо якого він здійснюється;

- чи були працівнику забезпечені належні гарантії, особливо якщо контроль із боку роботодавця характеризувався заходами втручання в особисту сферу.

Справа «Полях та інші проти України» (Polyakh and Others v Ukraine)

У цій справі ЄСПЛ зробив важливий висновок про те, що трудові спори за своєю природою вимагають швидкого вирішення, оскільки зацікавлена особа в результаті звільнення втрачає засоби до існування.

Це рішення стало важливим прецедентом у забезпеченні розумних строків розгляду трудових справ.

Справа «Юрчић проти Хорватії» (JURČIĆ v. CROATIA)

Відповідно до обставин цієї справи порушене право заявниці полягало у неправомірному обмеженні доступу до роботи через її можливу вагітність, що становило дискримінацію за ознакою статі.

Суд визнав, що національні органи неправомірно обмежилися висновком про непридатність заявниці до роботи через її можливу вагітність, що суперечило національному та міжнародному праву.

Суд також підкреслив, що вимога до жінки надати інформацію про її можливу вагітність чи планування вагітності або зобов'язання повідомити про такий факт під час прийому на роботу також становитиме пряму дискримінацію за ознакою статі.

Крім того, ЄСПЛ наголосив у цьому рішенні, що відмова вагітній жінці у працевлаштуванні або наданні пільг, пов'язаних із працевлаштуванням, через її вагітність становить пряму дискримінацію за ознакою статі, яка не може бути виправдана фінансовими інтересами держави.

Справа «Човдурі та інші проти Греції» (Chowdury and Others v. Greece)

Позиція ЄСПЛ у цій справі розширила тлумачення поняття примусової праці у контексті ст. 4 Конвенції. Зокрема, суд вказав, що примусова праця включає також не виплату заборгованості із заробітної плати, коли «працівники» перебувають у вразливому становищі.

Крім того, ЄСПЛ зауважив, що згоди на працевлаштування недостатньо для того, щоб виключити кваліфікацію цих відносин як примусової праці. Якщо роботодавець зловживає своїми можливостями або користується вразливістю своїх працівників з метою їх експлуатації, це не означає, що вони погоджуються на роботу добровільно.

Справа «Антовиц і Мірковиц проти Чорногорії» (Case of Antović and Mirković V. Montenegro)

У наведеній справі заявники посилалися на порушення ст. 8 Конвенції з огляду на встановлення відеоспостереження на робочих місцях викладачів — лекційних залах. Національні суди відхилили їхні заяви, вважаючи, що аудиторії з камерами є громадськими місцями.

Розглядаючи цю справу, ЄСПЛ установив порушення ст. 8 Конвенції і визнав, що і приховане, і відкрите відеоспостереження на робочому місці є суттєвим втручанням у приватне життя

працівника, зокрема тому, що працівник, будучи зобов'язаним працювати, не міг уникнути такого спостереження.

У той же час будь-яке втручання може бути виправдане тільки відповідно до статті 8 § 2 Конвенції, якщо воно відповідає закону, переслідує одну із законних цілей і є необхідним у демократичному суспільстві для досягнення такої мети.

5.2. Застосування українськими судами рішень ЄСПЛ

Однією з основоположних засад здійснення судочинства в Україні відповідно до п. 9 ст. 129 Конституції України є обов'язковість судового рішення. Аналогічно такий принцип здійснення судочинства передбачається п. 7 ч. 3 ст. 2 ЦПК України та п. 5 ч. 3 ст. 2 КАСУ.

Відповідно до статті 18 ЦПК України та статті 14 КАС України розкривається конституційний принцип обов'язковості судового рішення, згідно з яким судові рішення, що набрали законної сили, обов'язкові для всіх органів державної влади і органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових чи службових осіб та громадян і підлягають виконанню на всій території України, а у випадках, установлених міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, — і за її межами.

Так, згідно зі ст. 129¹ Конституції України держава забезпечує виконання судового рішення у визначеному законом порядку, а контроль за його виконанням покладає на суд.

У частині 5 ст. 55 Конституції України кожному гарантується право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Ратифікувавши Законом України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17.07.1997 № 475/97-ВР Конвенцію про захист прав людини

і основоположних свобод (Європейську конвенцію з прав людини), Україна визнала обов'язковою юрисдикцію ЄСПЛ в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції на своїй території.

Відповідно до ст. 32 Європейської конвенції з прав людини визначається, що юрисдикція ЄСПЛ поширюється на всі питання тлумачення і застосування Конвенції та протоколів до неї. ЄСПЛ розглядає як міждержавні справи, так і індивідуальні за яви від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими.

У статті 46 розділу 2 «Європейський суд з прав людини» Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) визначена обов'язкова сила рішень суду щодо їх виконання. Сторони зобов'язуються виконувати остаточні рішення Суду в будь-яких справах, у яких вони є сторонами. Остаточне рішення Суду передається Комітету Міністрів, який здійснює нагляд за його виконанням.

У випадку, якщо Комітет Міністрів вважає, що Сторона відмовляється виконувати остаточне рішення у справі, в якій вона є стороною, він може після формального повідомлення цій Стороні звернутися до Суду з питанням про вжиття відповідних санкцій для забезпечення додержання цією Стороною свого зобов'язання виконати таке рішення.

Разом з тим, якщо Комітет Міністрів вважає, що нагляд за виконанням остаточного рішення ускладнений проблемою тлумачення рішення, він може звернутися до Суду за вирішенням питання тлумачення.

Вирішуючи спір по суті, ЄСПЛ, тлумачачи положення Конвенції, розкриває його зміст, визначаючи, як саме відповідне положення повинно розумітися та застосовуватися усіма державами-учасницями, а національним судам держав-учасниць таке тлумачення положень Конвенції дозволяє посилаючись на рішення ЄСПЛ, хоча формально судова практика й судовий прецедент не є джерелом права в Україні.

У статті 9 Конституції України визначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Разом з тим ст. 3 ЦПК України та ст. 3 КАСУ визначили правила застосування міжнародних договорів. Вони вказали на те, що міжнародні

договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною законодавства України, а також частини 2 цих статей передбачили принцип переважаної дії норм міжнародного договору над нормами внутрішнього законодавства.

Відповідно до цього прийнято Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 № 3477-IV, який є спеціальним законом та законодавчо визначає правовідносини, які виникають у зв'язку з обов'язком держави забезпечити виконання рішень ЄСПЛ у справах проти України; з необхідністю надалі усунення причин порушення Україною Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і протоколів до неї; із впровадженням в українське судочинство європейських стандартів прав людини.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права.

Згідно з положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) після того, як Україна її ратифікувала, вона стала частиною її національного законодавства. Положення цієї Конвенції підлягають дотриманню усіма суб'єктами правовідносин (особами) та застосуванню судами України, а рішення Європейського суду з прав людини є обов'язковими до виконання.

Втім слід мати на увазі, що самі собою судові рішення в Україні не є джерелом права, проте судові рішення ЄСПЛ у поєднанні з положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) національні суди можуть застосовувати саме як джерело права. Для прикладу, рішення у справах «Юрій Миколайович Іванов проти України», «Каверзін проти України», «Балицький проти України» та ін.) вказують на системну проблему чи усталене тлумачення певної ситуації у державі. При цьому акцент у рішенні ЄСПЛ йде не стільки на конкретні обставини індивідуальної справи, скільки на ситуацію з оцінкою застосування певної норми чи національної практики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text.
2. Цивільно-процесуальний кодекс України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text.
3. Кодекс адміністративного судочинства України. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text.
4. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 № 475/97-ВР. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80#Text.
5. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Наталія Кайда. Сфера дії антидискримінаційних директив ЄС: добробут населення та сфера товарів і послуг. URL: hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/sfera-diyi-antidiskriminacii-direktiv-jes-dobrobut-naselennia-ta-sfera-tovariv-i-poslug (дата звернення: 01.11.2024).
2. Наталія Кайда. Сфера дії конвенційних прав ЄСПЛ при застосуванні статті 14 та Протоколу № 12. URL: hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/sfera-diyi-konvenciinih-prav-jespl-pri-zastosuvanni-statti-14-ta-protokoli-12 (дата звернення: 01.11.2024).
3. Наталія Кайда. Сфера дії антидискримінаційних директив ЄС: зайнятість. URL: hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/sfera-diyi-antidiskriminacii-direktiv-jes-zainiatist (дата звернення: 01.11.2024).
4. Наталія Кайда. Заборона дискримінації: сфера дії конвенційних прав ЄСПЛ при застосуванні статті 14 та Протоколу № 12. URL: hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/zaborona-diskriminaciyi-sfera-diyi-konvenciinih-prav-jespl-pri-zastosuvanni-statti-14-ta-protokolu-12 (дата звернення: 01.11.2024).
5. Наталія Кайда. Переглянута Європейська соціальна хартія: застосування її положень національними судами України. URL: hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/pereglianuta-jevropeiska-socialna-xartiia-zastosuvannia-yiyi-polozen-nacionalnimi-sudami-ukrayini (дата звернення: 01.11.2024).
6. Застосування Європейської соціальної хартії (переглянутої): у ВША НААУ презентували моніторинговий звіт. URL: hsa.org.ua/blog/zastosuvannia-jevropeiskoyi-socialnoyi-xartiyi-pereglianutoyi-u-vsa-naau-prezentuvaii-monitoringovii-zvit (дата звернення: 01.11.2024).

7. Вікторія Поліщук. Аналіз рішення ЄСПЛ щодо дискримінації жінок — державних службовців у виході на пенсію. URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/analiz-risennia-jespl-shhodo-diskriminaciyi-zinok-derzavnix-sluzbovciv-u-vixodi-na-pensiui#:~:text=28%20%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8F%202019%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83%20%D0%B2%D0%BE%D0%BD%D0%B0,%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%B3%D0%B8%2D%D1%87%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%BA%D0%B0%2C%20%D1%94%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%94%D1%8E (дата звернення: 01.11.2024).
8. Вікторія Поліщук. Дайджест практики ЄСПЛ щодо дискримінації на роботі. URL: [unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%84%D0%A1%D0%9F%D0%9B_%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96%20\(2\).pdf](https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%81%D1%82_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8_%D0%84%D0%A1%D0%9F%D0%9B_%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96%20(2).pdf) (дата звернення: 01.11.2024).
9. Тимчасовий захист у країнах ЄС: права та обов'язки українців. URL: unba.org.ua/news/print/8370-timchasovij-zahist-u-krainah-es-prava-ta-obovyazki-ukrainciv-video.html (дата звернення: 01.11.2024).

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

**ТРУДОВЕ ПРАВО ЄС:
ОСНОВНЕ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО АДВОКАТА**

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Авторський колектив:

Вікторія Поліщук
Катерина Цветкова
Дмитро Навроцький
Наталія Кайда
Алла Андрушко
Анастасія Якімова
Ірина Шапошнікова
Наталія Кохан

Редактор *М. Ковтун*
Коректори *О. Тютюнник, О. Яіцький*
Набір *О. Тютюнник*
Комп'ютерна верстка *Є. Буданцев*

ТОВ «Фактор-Медіа»,
вул. Сумська, 106а, м. Харків, 61002.
Тел. (057) 76-500-76.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої
справи до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
від 06.08.2020 р., серія ДК № 7123.

Національна асоціація адвокатів України (НААУ) створена у відповідності до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» і є недержавною некомерційною неприбутковою професійною організацією, яка об'єднує всіх адвокатів України з метою забезпечення реалізації завдань адвокатського самоврядування, створена на засадах професійної належності для сприяння розвитку та зміцнення інституту адвокатури в Україні, підвищення рівня правової допомоги, що надається адвокатами, ролі та авторитету адвокатури в суспільстві, захисту прав і законних інтересів членів НААУ.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

ТРУДОВЕ ПРАВО ЄС: **ОСНОВНЕ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО АДВОКАТА**

ISBN 978-966-180-741-8

