



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Журнал європейського і порівняльного права

(електронне фахове видання, включене до переліку електронних наукових фахових видань України з юридичних наук. Наказ Міністерства освіти і науки України № 515 від 16 травня 2016 року)

Випуск 11 / 3-4, 2019

*Випуск присвячено публікаціям за результатами
міжнародної науково-практичної конференції*

*«ЕВОЛЮЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ:
ОСНОВНІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ»*

(м.Київ, 3 грудня 2019),

присвяченої 10-річчю вступу в силу Лісабонськими договорами ЄС

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Підтримка Європейською Комісією створення цієї публікації не передбачає підтримку її змісту, який відображає думку тільки авторів, і Комісія не може нести відповідальність за будь-яке використання інформації, яка тут міститься.

Зміст

Білас І.Г. Інституційний механізм спільної зовнішньої політики і політики безпеки Європейського Союзу	3
Шнирков О.І. Брексіт як дуалістична форма економічної інтеграції та дезінтеграції між ЄС та Великобританією	14
Комарова Т.В. Агентство Європейського Союзу з мережевої та інформаційної безпеки (ENISA): загальна характеристика	17
Чугасєв О.А. Синхронність економічних циклів в умовах європейської інтеграції	22
Solovieva A. To the Question of Reformatting the European Integration Process	28
Бігняк О.В. Європейський Суд з прав людини як інструмент захисту права власності	31
Святун О.В. Імплементация директиви ЄС щодо тимчасово відряджених працівників в Україні	39
Шемчук В.В. Європейський інформаційний порядок: постановка проблеми	47
Борисов М.Ю. Європейська бюрократія в контексті еволюції Європейського Союзу	51
Рим О.М. Застосування Хартії основоположних прав Європейського Союзу та Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод у практиці Суду ЄС	55
Галус О.О. Правове регулювання міжнародної співпраці територіальних громад в умовах євроінтеграції	63
Акіменко Ю.Ю. Принципи DCFR як основа інтеграції приватного права ЄС	68
Качурінер В.Л. Імплементация Україною норм Європейського Союзу у сфері запобігання промислового забруднення	75
Бенедик Я.С. Щодо окремих аспектів забезпечення дотримання цінностей Європейського Союзу у відносинах з третіми державами	78
Резнічук М. Значення Лісабонського договору для Угоди про асоціацію між Україною та ЄС	89
Мартинюк Б.В. Правове та інституційне забезпечення цифрового простору ЄС	93
Веселовський Б.А. Нормативно-правове наповнення поняття «послуги загального економічного інтересу» в ЄС	98
Aliieva E. EU – Turkey relations from the security perspective: risks and opportunities	104
Соловійова А. Роль європейських «малих держав» на міжнародній арені: приклад Люксембургу	110
Захарченко Д. Співвідношення норм права Європейського Союзу та норм національного права	114
Tokaryk R. Brexit from the European Union: Challenges and prospects	120

*Святун О.В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри порівняльного і європейського права
Інституту міжнародних відносин
Київського національного університету імені Тараса Шевченка**

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВИ ЄС ЩОДО ТИМЧАСОВО ВІДРЯДЖЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Запровадження безвізового режиму поїздок громадян України до держав-членів Європейського Союзу відкрило значні можливості для наших співвітчизників стосовно візитів до ЄС. Це стосується як туристичних подорожей, так і відвідування з іншими цілями. Такою метою все частіше стає короткострокове працевлаштування на підприємствах або компаніях в європейських державах, спричинене різними чинниками. В першу чергу з тим, що українські громадяни погоджуються працювати за заробітну плату на порядок нижчу, ніж ті самі громадяни Польщі, не кажучи вже про німців або французів. Тому деякі компанії з держав-членів ЄС, зокрема з Польщі та Болгарії, почали залучати працівників з України для наступного їх «відрядження» до західноєвропейських держав-членів. Тобто, така компанія, наприклад, з Польщі наймає

* За підтримки програми Еразмус+ Європейського Союзу в межах проекту Центру досконалості Жана Моне №611625-ЕРР-1-2019-1-UA-ЕРРІМО-СоЕ «Поглиблений розвиток європейських студій в Україні: міждисциплінарний підхід».

українського працівника, а потім направляє його для роботи, наприклад, до ФРН. Таким чином, прибуток отримують всі залучені сторони, лише працівник з України часто залишається без більшості трудових та соціальних гарантій. Таким чином, проблема імплементації стандартів ЄС в сфері забезпечення прав тимчасово відряджених працівників на сьогодні в нашій державі стає все більш актуальною.

В Європейському Союзі статус відряджених працівників врегульований Директивою Ради 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 року про тимчасове відрядження працівників, що здійснюється в рамках надання послуг [1]. Ця Директива запровадила обов'язкові правила для всіх відряджених працівників, залишаючи визначення поняття працівника у відповідності до положень законодавства приймаючої держави-члена. "Ядро" положень Директиви стосується тих питань, які безпосередньо стосуються працівника та підприємства, що здійснює відрядження, під час виконання відрядження, таких як: мінімальні ставки заробітної плати, включаючи оплату понаднормових, оплачувані щорічні відпустки, максимальні періоди роботи, а також питання безпеки, охорони праці та гігієни на виробництві. Ці умови повинні бути гарантовані підприємством, що відряджає, на основі законодавчої бази, що застосовується у приймаючій державі-члені. З цього переліку виключаються положення про звільнення та стандарти, що стосуються представництва працівників, оскільки вони не є актуальними для короткострокової тривалості роботи, що надається в державі-члені.

Розглядаючи питання про імплементацію Директиви 96/71/ЄС в Україні, тут можна виділити дві ситуації: перша – іноземні громадяни відряджаються на територію України. Друга – українські громадяни відряджаються за кордон.

З огляду першої ситуації, слід звернути увагу на положення Закону України «Про зайнятість населення» 2013 р. (в редакції 2019 р.) у ст. 1 п. 4¹), який визначає термін «відряджені іноземні працівники» [2]. Отже, згідно з чинним іноземним законодавством ними є іноземці та особи без громадянства, направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (послуг) на підставі

договорів (контрактів), укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання. Цей статус є підставою для роботодавця отримати для іноземця або особи без громадянства дозволу на працевлаштування (ст. 42¹). Ст. 42² передбачає перелік документів для отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства та продовження його дії. Зокрема, для працевлаштування відряджених іноземних працівників додатково подається копія договору (контракту), укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання, яким передбачено застосування праці іноземців та осіб без громадянства, які направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт (надання послуг), а для внутрішньокорпоративних цесіонаріїв - рішення іноземного суб'єкта господарювання про переведення іноземця або особи без громадянства на роботу в Україну та копія контракту, укладеного між іноземцем або особою без громадянства та іноземним суб'єктом господарювання, про переведення на роботу в Україну з визначенням строку роботи в Україні.

Таким чином, можна зробити висновок, що в нашому законодавстві передбачені лише можливості набуття статусу відрядженого працівника для іноземних громадян.

Що стосується, ситуації відрядження українців за кордон, то вбачається, що в нашій правовій системі відсутнє специфічне законодавство цій в галузі. Правове регулювання цих питань відбувається на підставі загальних положень щодо працевлаштування працівників-мігрантів, а також двосторонніх угод України з питань працевлаштування.

Закон України «Про міжнародне приватне право» 2005 р. (в редакції 2018 р.) [3] у ст. 52. визначає право, що застосовується до трудових відносин, а саме: до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Наразі такі договори укладені з низкою держав, зокрема з Лівією, Польщею, Іспанією, Португалією, Азербайджаном, Білоруссю, Латвією, Литвою, найновіша було підписана в 2016 з

Державою Ізраїль. У ст. 53 встановлюється, що трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо: 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; 2) громадяни України уклали з роботодавцями - фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; 3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

В нашій державі діють два закони, що певною мірою стосуються працевлаштування українських громадян за кордоном. По-перше, це Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» 2015 р. [3], який поширює свою дію на трудових мігрантів, які: 1) працюють на підставі трудового договору (контракту); 2) самостійно забезпечують себе роботою; 3) надають оплачувані послуги (виконують роботи); 4) здійснюють іншу оплачувану діяльність, не заборонену законодавством держави перебування. (ст. 1). Ст. 8 Закону передбачає, що права трудових мігрантів, зокрема на належні умови праці, винагороду, відпочинок і соціальний захист, регулюються законодавством держави перебування та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Цим законом також передбачено, що працевлаштування трудового мігранта в державі перебування може здійснюватися: органами виконавчої влади відповідно до укладених міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; або суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до закону; або трудовим мігрантом самостійно. При цьому у разі працевлаштування органами виконавчої влади відповідно до укладених міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, або суб'єктом господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до закону, трудовому мігранту перед від'їздом до держави

перебування стороною, що сприяє працевлаштуванню, видається проект трудового договору (контракту), завірений іноземним роботодавцем. Проект трудового договору (контракту) викладається українською мовою та однією чи більше мовами, що використовуються в державі перебування, і містить зобов'язання, які бере на себе іноземний роботодавець, зокрема щодо: 1) умов праці (у тому числі щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці), оплати праці (у тому числі щодо розміру гарантованої заробітної плати), відрахувань із заробітної плати; 2) тривалості робочого часу і часу відпочинку, строку дії трудового договору (контракту) та умов його розірвання; 3) надання соціальної та медичної допомоги, здійснення соціального страхування; 4) відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок нещасного випадку на виробництві або тимчасової непрацездатності; 5) репатріації трудового мігранта.

Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном регулюється Законом України «Про зайнятість населення» 2013 р. у ст. 38 [2]. Така діяльність підлягає ліцензуванню і регулюється законами України "Про ліцензування певних видів господарської діяльності", "Про зовнішньоекономічну діяльність", самим Законом «Про зайнятість населення» та іншими законодавчими актами України. Послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном надаються відповідно до заявок іноземного роботодавця (його контрагента) щодо вільних робочих місць (вакансій) і лише в межах укладених іноземними суб'єктами господарювання зовнішньоекономічних договорів (контрактів) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування з метою сприяння підписанню трудового договору (контракту найму). Обов'язковим додатком до зовнішньоекономічного договору (контракту) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування за кордоном є проект трудового договору, завірений іноземним роботодавцем. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, несе відповідальність згідно із

законодавством за погіршення умов трудового договору, укладеного між особою та іноземним роботодавцем, копія якого зберігається у такого суб'єкта протягом трьох років. Надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном здійснюється після укладення договору про надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном між особою та суб'єктом господарювання. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, не має права отримувати від осіб, яким надані такі послуги, плату до підписання акта виконаних робіт. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, сприяє громадянам, яким надано такі послуги, у вирішенні питань правового і соціального захисту та інформує їх про механізм добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Громадяни у період трудової діяльності за кордоном мають право брати участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні, зокрема пенсійному, відповідно до законодавства України, що дає їм право на соціальний захист у разі настання відповідних страхових випадків.

Таким чином, можна зробити висновок, що у вітчизняному законодавстві положення Директиви 96/71/ЄС імplementувані лише в частині відрядження іноземних працівників на територію нашої держави. Що стосується відрядження українців до держав-членів ЄС, то тут не існує дієвого правового регулювання. Не зважаючи на те, що Україна не є державою-членом ЄС, її працівники уже достатньо давно та ефективно залучаються до ринку праці ЄС. Проте відсутність юридичних механізмів захисту їх прав призводить до того, що вони опиняються у невідповідному становищі, порівняно з працівниками, які є громадянами держав-членів. Крім того, беручи до уваги той факт, що Угода про асоціацію між Україною та ЄС забороняє дискримінацію працівників, які на законних підставах перебувають на території ЄС та України, це ставить питання про необхідність внесення змін до чинних угод про працевлаштування (які вже укладені з певними державами-членами ЄС), а також укладення таких угод з тими

державами, до яких найбільше спрямовується робоча сила з України, з метою передбачення випадків відрядження працівників та встановлення елементів правового статусу.

Список використаних джерел

[1] Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. // Official Journal. – 1997. – 21.11. – L 18. – P. 1- 6.

[2] Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

[3] Закон України «Про міжнародне приватне право» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15>.

[4] Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19>.

[5] Nuffel Piet Van. The Posting of Workers Directive Revised: Enhancing the Protection of Workers in the Cross-border Provision of Services. / Nuffel Piet Van, Afanasjeva Sofia. // European Papers. - 2018. - No 3. - Vol. 3. - Pp. 1401-1427.

[6] Maes Sophie. New European rules for posted workers. / Maes Sophie. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=95e0a651-c8b3-45d4-9eb0-6f6cc3b3aaad>.