

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-63-75>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ДЕЯКИХ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ

Гребенар О. В.

PROTECTION OF LABOUR RIGHTS UNDER THE LAWS OF SOME EU COUNTRIES AND UKRAINE: A COMPARATIVE ASPECT

Hrebenar O. V.

Актуальність проблематики захисту трудових прав працівників в Україні зумовлено адаптацією українського законодавства до міжнародних та регіональних стандартів Європейського Союзу та, беззаперечно, необхідністю формування якісного ринку праці. Обґрунтовано доцільність вивчення та аналізу досвіду окремих зарубіжних країн, держав-членів ЄС, з метою можливості вдосконалення трудового законодавства України. Метою цієї статті було проведення порівняльного аналізу досвіду ФРН та Республіки Польщі з питань правового регулювання захисту трудових прав та їх потенційна адаптація й можливість впровадження в трудове законодавство України. Методологія дослідження включала використання різноманітних наукових методів для досягнення поставленої мети, зокрема: теоретичний аналіз літератури, порівняння, формально-правовий метод та документальний аналіз. В ході вивчення теми було з'ясовано, що водночас, як ФРН та Республіка Польща впроваджують Директиву 2003/88/ЄС через детальні статuti та колективні переговори, а система України, що спирається на конвенції МОП, встановлює чіткий 40-годинний робочий тиждень та забезпечує захист від понаднормової роботи без узгодження з ЄС. Разом з тим, проведено аналіз окремих наукових розвідок з питань порівняльно-правового аналізу трудового законодавства в аспекті захисту трудових прав працівників держав-членів ЄС та України. У статті розглянуто, застосовуючи порівняльний підхід, конституційне право на захист трудових прав працівників через призму чинного законодавства ФРН, Республіки Польща та України в аспекті розуміння сутності трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, правового регулювання підстав для звільнення працівника й видів відпусток тощо. З'ясовано, що системи регулювання трудових відносин кожної з досліджуваних країн в контексті захисту прав працівників у цій царині відображає свою правову традицію і мають єдине спільне зобов'язання щодо гідної праці. Доведено, що застосовуючи порівняльно-правовий підхід до вдосконалення трудового права України в аспекті захисту прав працівників слід вважати, що саме імплементація міжнародних стандартів, зокрема Резолюції ПАРС № 1763, у національне законодавство та впровадження передового зарубіжного досвіду (на прикладі ФРН) з питань механізму його реалізації на практиці у врегулюванні трудових правовідносин, зокрема, щодо реалізації найманим працівником права на заперечення з міркувань совісті, забезпечить більш професійну захищеність останніх. Обґрунтовано доцільність проведення подальших наукових розвідок з питань вдосконалення національного трудового законодавства в контексті зміни концептуального підходу до сутнісного розуміння інспектування праці з умовно «карально-наказового» до оцінки фактичного стану додержання норм чинного трудового законодавства. Результати дослідження спрямовані на підвищення обізнаності суспільства та українського законодавця із досвідом держав-членів ЄС з питань захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: *трудове право, трудові відносини, трудове законодавство, трудовий договір, захист трудових прав, працівник, Європейський союз, інтеграція, адаптація законодавства.*

Висвітлення проблеми в загальному вигляді і її зв'язок із важливими науковими практичними завданнями. Кожна держава на шляху свого економічного, соціального та демократичного розвитку вибудовує правове регулювання правовідносин у будь-якій сфері життєдіяльності суспільства, в тому числі й трудовій, на основі загальновизнаних принципів регулювання правовідносин. Оскільки Україна є європейською країною, то й досягнення пріоритетних економічних і соціальних цілей ЄС у сфері трудового права, можлива за допомогою додержання запроваджених правил співпраці між працівниками та роботодавцями, враховуючи інтеграційні процеси. Так, правове регулювання трудових відносин в Україні тісно пов'язане з євроінтеграційними процесами, які продовжують впливати на трудове законодавство України. Хоча й Кодекс законів про працю України був прийнятий у 1971 р., проте значна кількість внесених до нього змін та доповнень, прийняття спеціалізованих нормативно-правових актів, що регулюють правовідносини у сфері трудового права, піднесли на високий рівень правового регулювання гарантії трудових прав найманих працівників на сьогодні, що є близькими до міжнародних стандартів. Беззаперечним є той факт, що зростання та підвищення суспільного добробуту є цілком залежним від імплементації норм, що регулюють трудові відносини до законодавства ЄС. Адже безпосередня участь ЄС шляхом затвердження міжнародних стандартів, що впливають на регулювання внутрішнього ринку праці держав-членів ЄС, зумовлена потребою у формуванні якісного й дієвого його внутрішнього ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення даної проблеми та на які

спирається автор. Україна як держава, що розвивається, перебуває на активному етапі реформування трудового законодавства в цілому, й гарантії захисту прав працівників зокрема. Проблематика захисту трудових прав осіб неодноразово була предметом дослідження у наукових доробках фахівців сфери трудового права. Зокрема, слід звернути увагу на наукові праці таких вчених як О. Антон, М. Бойко, Н. Болотіна, В. Бурак, С. Вавженчук, Н. Гетьманцева, М. Іншин, І. Кайло, В. Костюк, І. Лагутіна, О. Мазуренко, С. Стеценко, М. Тищенко, М. Хавронюк, В. Щербина, О. Ярошенко і ін. Так, зокрема, дослідник М. Іншин виокремив концепцію правового захисту трудових прав громадян, що є одним з основних елементів демократичного, правового і соціального суспільства [1, с. 224]. Дослідниця О. Мазуренко зосередила свою увагу на класифікації форм захисту трудових прав та інтересів [2, с. 63]. Слушною є позиція дослідника В. Бурака, який взявши за основу дослідження концептуальні підходи загальної та галузевої теорії обґрунтував поняття механізму захисту трудових прав й визначив його елементи. Науковцем також було звернено увагу на правовідносини в механізмі захисту трудових прав та законних інтересів працівників, право працівника на захист, принципи захисту, трудові права та законні інтереси працівників як об'єкти правового захисту, суб'єкти захисту, а також правові способи захисту трудових прав та законних інтересів [3, с. 7.]. В. Рильова, досліджуючи сучасний стан правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи довела необхідність вдосконалення правового регулювання захисту трудових правовідносин працівників у контексті європейської інтеграції, шляхом внесення поправок та реформ з метою затвердження непорушності

трудових прав працівників на практиці [4, с. 323]. Дослідник С. Вавженчук вивчав проблематику захисту трудових прав працівників в контексті залежності способів, заходів, засобів захисту від характеру та виду суб'єктивного права, що порушене, оспорене чи може бути порушене, а також від характеру та виду правопорушення, а також від підстави виникнення способу захисту й від мети захисту права тощо [5, с. 308]. Хоча й проблематика захисту трудових прав працівників й перебуває в активному науковому дослідженні, однак, здебільшого, сучасні науковці акцентують свою увагу на дослідженні способів захисту трудових прав в аспекті галузевих особливостей трудового права. Водночас, потребує окремої уваги дослідження досвіду країн ЄС становлення й закріплення у них норм, спрямованих на захист трудових прав працівників. Цей науковий доробок зумовить можливість вдосконалення чинного українського законодавства у цій царині.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття, формулювання цілей та завдань статті. З часів здобуття незалежності України одним із основних напрямів розвитку нашого законодавства була і є інтеграція України до європейської спільноти. Так, у 2004 р. Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства ЄС» було визначено необхідність досягнення відповідності правової системи України правовій системі ЄС, з урахуванням критеріїв, що висуваються ЄС до держав, що мають намір вступити до нього [6]. Зважаючи на те, що право ЄС має верховенство над правом держав-членів, Україні необхідно враховувати шляхи реформування та адаптації внутрішнього трудового законодавства уже існуючими країнами-членами ЄС. Історичний досвід,

передумови та рішення, що сприяли позитивному проведенню реформування трудового законодавства у тій чи іншій країні, слід взяти як основу для вдосконалення трудових правовідносин в Україні. Підтвердження актуальності обраної для дослідження проблематики знаходимо у науковій праці І. Кайло, який наголошує на тому, що в контексті глобалізації економік та інтеграційних європейський процесів, вивчення та адаптація передового досвіду окремих країн формує ключовий аспект модернізації внутрішнього законодавства [7, с. 245]. Кожна з держав-членів ЄС в міру їх індивідуальності відповідності стала членом ЄС, тому пропонуємо, враховуючи часові межі їх вступу до ЄС, розглянути розвиток захисту трудових прав працівників у законодавстві таких країн як Федеративної Республіки Німеччини (далі - ФРН) (стала членом ЄС 25.03.1957 р.) та Республіки Польща (членство в ЄС з 01.05.2004 р.). Аналіз досвіду реформування цими країнами свого трудового законодавства в контексті захисту прав працівників може стати для України позитивним досвідом з питань вдосконалення гарантій захисту трудових прав осіб, враховуючи специфіку вітчизняного законодавства.

Метою цього дослідження є порівняльний аналіз досвіду ФРН та Республіки Польщі з питань правового регулювання захисту трудових прав та їх потенційна адаптація й можливість впровадження в трудове законодавство України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Права працівників є фундаментальною частиною трудового права ЄС. У цьому дослідженні за допомогою порівняльно-правового методу, буде встановлено як Республіка Польща, ФРН захищають ці права через національне

законодавство. За загальним правилом, захист трудових прав в країнах ЄС охоплює мінімальні стандарти робочого часу, періодів відпочинку, права на відпустку та справедливі процедури звільнення. У той час, як держави-члени ЄС дотримуються таких директив, як Директива 2003/88/ЄС [8], що встановлює граничні значення тижневого робочого часу та гарантує мінімальний відпочинок і щорічну відпустку, Україна, що не входить до ЄС, встановлює власні межі, натхненні міжнародними конвенціями. Нижче наведено порівняльний огляд української, німецької та польської систем захисту трудових прав працівників.

Важливим моментом для розуміння захисту трудових прав працівників є розгляд його в межах концепції функціонального розподілу трудових правовідносин на регулятивні та охоронні. Тому порівняльно-правовий аналіз законодавства окремих країн ЄС та України здійснювати через призму регулятивних та охоронюваних трудових відносин. Зважаючи на те, що регулятивна функція трудового права спрямована за закріплення трудових прав і свобод учасників трудових правовідносин та визначення механізмів їх захисту, то в цьому аспекті буде досліджено питання щодо укладення трудових договорів та колективних угод, визначення робочого часу та відпочинку, відпусток, заробітної плати та інших виплат. У своєму дослідженні А. Мидель, розглядав охоронну функцію трудового права як охорону інтересів працівника, роботодавця, й інших суб'єктів трудового права, що реалізується за допомогою встановлених заборон, негативних наслідків порушень (стягнень), фіксації фактів правопорушень та шляхів виконання прийнятих щодо правопорушників рішень [9, с. 247]. Застосовуючи цей підхід до розуміння охоронної функції трудового права, вважаємо за доцільне в цьому аспекті дослідити

проблематику правового регулювання спорів, що випливають із трудових правовідносин, позовну давність, безпеку та гігієну праці й інспекцію праці.

Базисним елементом захисту трудових прав працівників слід вважати саме трудовий договір. Принагідно відзначити, що саме розроблена ФРН система трудових відносин, що базуються на трудовому договорі є фундаментом європейської (континентальної) моделі відносин у сфері праці. Хоча й джерела трудового права у ФРН характеризуються відсутністю єдиного кодифікованого нормативно-правового акта, однак слід виділити наступні законодавчі акти: Основний закон ФРН (*Grundgesetz*); Цивільне уложення ФРН (*Bürgerliches Gesetzbuch*); Закон про нормативні умови праці для іноземців; Закон про захист від необґрунтованого звільнення; Закон про мінімальний строк відпустки для найманого працівника; Закон про захист суттєвих умов, що застосовуються у трудових відносинах і інші [10]. Чіткої дефініції розуміння трудового договору в німецькому законодавстві не наведено, проте, загальний аналіз останнього дає підстави для висновку, що трудовий договір слід розуміти саме як угоду між найманим працівником та роботодавцем про надання послуг, в якій виразно обумовлено права і обов'язки як роботодавця так і найманого працівника (державний службовець, робітник, здобувач професійних знань). Договір може бути укладено як в усній так і в письмовій формі. Водночас німецький законодавець встановлює обов'язкову письмову форму для строкового трудового договору [11]. Щодо усної форми трудового договору, то тут варто вести полеміку з приводу розуміння цього правового припису як відносного, адже є вказівка на наявність необхідного письмового правового документа, що фіксує окремі обов'язкові умови трудового договору, як то

визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку, розміру посадового окладу, застереження з міркувань совісті тощо. Цей правовий документ, що має місце при укладенні в усній формі трудового договору має бути підписаний найманим працівником. В контексті застосування європейського досвіду щодо захисту трудових прав працівників в Україні, то слід звернути увагу саме на право працівника на застереження з міркувань совісті. Міжнародні стандарти, а саме Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи (ПАРЄ) № 1763, прийнята у 2010 р. передбачає право лікаря на заперечення з міркувань совісті при наданні легальної медичної допомоги. Водночас, це право медичного працівника має низку обмежень. Слушною є позиція дослідників В. Савка та Н. Калинюк, яка виокремила ці обмеження: право на заперечення застосовується тільки до виконання процедур, але не до надання інформації; лікар зобов'язаний також інформувати пацієнтів завчасно про будь-які заперечення з міркувань совісті та направляти пацієнтів до іншого виконавця медичних послуг; право на заперечення не можливо застосовувати до ситуації, у якій особа потребує невідкладної допомоги [12, с. 64]. Застосування цього заперечення з міркувань совісті на практиці найманими медичними працівниками (лікарями акушер-гінекологами) у ФРН відбувається під час влаштування на роботу. Спочатку він повідомляє про це на співбесіді, а згодом робить застереження про його право на відмову від здійснення процедури абортів (штучного переривання вагітності) з міркувань совісті при укладенні трудового договору. Покладені на найманого медичного працівника обов'язки за трудовим договором він виконує сумлінно, як от шляхом надання консультації, збору анамнезу пацієнта, проведені фізичного та діагностичного обстеження, виставлення діагнозу,

визначення тактики лікування, в тому числі в процедури проведення абортів, однак останню він не проводить, хоча подальшу реабілітацію пацієнта після проведення цієї процедури він зобов'язаний здійснювати. У свою чергу, заклад охорони здоров'я у своєму штаті на час чергування лікаря, що заявив про наявність заперечення з міркувань совісті, повинен мати іншого медичного працівника такої ж спеціалізації що зможе надати пацієнту відповідну медичну послугу, тобто провести операцію зі штучного переривання вагітності. Можливість закріплення в Україні на законодавчому рівні положення, щодо права медичного працівника на заперечення з міркувань совісті під час виконання ним своїх професійних обов'язків слід розцінювати як вдосконалення реалізації захисту трудових прав працівників. Застосовуючи синергійний підхід до вдосконалення трудового права України в аспекті захисту прав працівників слід вважати, що саме імплементація міжнародних стандартів у національне законодавство та впровадження передового зарубіжного досвіду з питань механізму його реалізації на практиці у врегулюванні трудових правовідносин, зокрема, щодо реалізації найманим працівником права на заперечення з міркувань совісті, забезпечить більш професійну захищеність останніх.

Цікавим фактом з Німецького трудового законодавства є те, що у них також передбачено функціонування профспілок, однак іменуються вони як «союз працівників», причому цей орган повинен погоджувати новоукладені керівником трудові договори з найманими працівниками та простежити за тим, щоб роботодавець протягом першого місяця роботи надав працівнику письмовий документ, що містить основні вимоги до роботи працівника, норми робочого часу, трудові функції, розмір заробітної плати, тривалість відпустки та умови розірвання трудового договору.

Фактично, цей письмовий документ в Україні іменуємо посадовою інструкцією, хоча, на відміну від законодавства ФРН, вона не є обов'язковою в усіх випадках. Цей обов'язок роботодавця є нормою, що спрямована на захист трудових прав працівників, а саме права на ознайомлення з обов'язками. Натомість, трудове законодавство нашої держави визначає, що ще до початку роботи роботодавець повинен ознайомити працівника з його трудовими обов'язками [13]. Таке ознайомлення повинно бути підтверджене підписом працівника у трудовому договорі або посадовій інструкції. Принагідно відмітити, що посадова інструкція у контексті захисту трудових прав працівників є важливим документом для чіткого визначення трудових обов'язків працівника, особливо при укладенні безстрокових трудових договорів, слугує підставою для уникнення непорозумінь у трудових правовідносинах сторін.

Правове регулювання трудових правовідносин у Республіці Польща здійснюється Конституцією Республіки Польща та Кодексом праці як основним спеціалізованим нормативно-правовим актом й іншими конституційно визнаними джерелами трудового права. Однак, саме їх Конституція є вищим законом і у розділі 2 якої закріплено наступні гарантії трудових прав особи: свобода вибору професії та місця роботи; безпечні та здорові умови праці [14]. Разом з тим, враховуючи обрану проблематику захисту прав працівників, уже на конституційному рівні Польщею закріплено права окремих осіб. Наприклад, заборонено на постійну роботу дітей віком до 16 років. Форми і характер допустимої зайнятості визначаються лише законом. Обов'язковою є гарантія встановленого країною мінімального розміру заробітної плати, що теж встановлюється на законодавчому рівні. Разом з тим, органи державної влади

проводять політику, спрямовану на повну, продуктивну зайнятість, впроваджуючи програми боротьби з безробіттям, включаючи організацію та підтримку професійної орієнтації й навчання тощо. До конституційних гарантії захисту прав працівників також віднесено право на встановлену законом відпустку, затвердження максимальних норм робочого часу і ін.

Актуальним і динамічним джерелом права, що здійснює регулювання трудових відносин у Республіці Польща є Кодекс праці [15]. Аналіз цього кодифікованого акта, а також тотожних нормативно-правових актів ФРН Німеччина та України дає підстави стверджувати, що цими актами врегульовано наступні аспекти права особи на працю: трудові відносини; заробітна плата й інші виплати; обов'язки роботодавця і працівника; матеріальна відповідальність працівників; робочий час; відпустки; права працівників, пов'язані з батьківством; праця неповнолітніх; безпека та гігієна праці; колективні договори та угоди; вирішення спорів, що впливають із трудових відносин; адміністративна відповідальність за порушення прав працівників; позовна давність.

Республіка Польща досягла значних успіхів у законодавчому регулюванні захисту трудових прав працівників, причому, не лише своїх громадян, а й іноземців та осіб без громадянства. Враховуючи різноманітні суспільні, економічні, міграційні фактори, що мають місце в сучасному світі, країни ЄС, аналіз трудового законодавства яких ми проводимо, постійно вдосконалюють систему правового регулювання забезпечення трудових прав найманих працівників. Це можливо стверджувати на підставі постійного підвищення ефективності нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, покращенням захисту прав працівників, вдосконаленням соціального діалогу,

збільшенням прозорості та підзвітності. Підтвердження висловленої позиції, наприклад, доцільно навести на поетапному вдосконаленню нормативно-правового забезпечення захисту трудових прав окремих категорій працівників. Так, Законом Республіки Польща від 20.04.2004 р. було визначено механізми сприяння державою зайнятості населення, зменшення наслідків безробіття, коригування потреб та ринку праці, зокрема шляхом професійної активізації [16]. У грудні 2013 р. було прийнято закон Республіки Польща про регулювання трудових відносин з іноземцями на території їхньої країни [17]. Після повномасштабного вторгнення країни-агресора на територію України 24.02.2022 р. Республікою Польща було прийнято закон, що визначає особливі правила легалізації перебування громадян України на їх території у зв'язку з військовими діями, що ведуться на території України. Цей закон встановлює окремі права перебування таких осіб на території Польщі й закріплює особливі правила здійснення та ведення господарської діяльності громадян України на їх території, таким чином, забезпечуючи захист їх трудових прав [18].

Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики Республіки Польща видає низку розпоряджень та постанов, що доповнюють та реалізують встановлені правові приписи щодо захисту прав працівників. До його компетенції віднесено питання з приводу працевлаштування та протидії безробіттю, трудові відносини та умови праці, заробітної плати та виплати працівникам, колективні трудові відносини та колективні спори, профспілки та організації роботодавців. Так, зокрема, в аспекті дослідження проблематики захисту трудових прав працівників варто звернути увагу на такі розпорядження і постанови Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики Республіки Польща, які затверджують правила надання щорічних відпусток, визначення та виплати винагороди

за відпустку та грошового еквівалента відпустки, й порядок виправдання відсутності на роботі та надання працівникам відпусток з роботи.

Через призму охоронної функції трудового права слід детально розглянути проблематику інспектування праці. Так, зокрема, істотний внесок у забезпечення процедури додержання захисту трудових прав працівників у Республіці Польща здійснює Національна інспекція праці, повноваження якої закріплено Законом Республіки Польща «Про Національну інспекцію праці» [19]. Її основні завдання полягають у ефективному забезпеченні дотримання положень законодавства про працю, охоплюючи також і питання гігієни та безпеки праці. Виконання цих завдань реалізується за допомогою проведення перевірок та профілактичних дій, спрямованих на зниження ризиків нещасних випадків і дотримання законодавства про працю. Аналіз положень цього нормативно-правового акта у порівнянні із Постановою КМУ «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» дає підстави для формування висновку про те, що інспектори праці у нашій країні та Республіці Польща виконують основну функцію з питань перевірки додержання трудового законодавства, й, зокрема, щодо додержання вимог законодавства про працю, зайнятості населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; використання праці іноземців та осіб без громадянства; наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця; дотримання прав і гарантій стосовно працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; провадження діяльності з надання послуг з посередництва та працевлаштування тощо [20]. Водночас, є й відмінності у нашому законодавстві, що полягають у визначенні підпорядкування цих

інституцій. Так, у Республіці Польща інспектори праці підпорядковані лише Національній інспекції праці, тож у їх діяльність не можуть втручатися інші органи влади, зокрема й місцеві органи виконавчої влади. В Україні, навпаки, інспектори праці підпорядковані Державній службі України з питань праці (Держпраці), що є центральним органом виконавчої влади, й діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Першого віцепрем'єр-міністра України. Принагідно цю відмінність врахувати під час реформування трудового законодавства в Україні шляхом закріплення саме взаємодії інспекторів праці з іншими місцевими органами виконавчої влади й самоврядування, а не підпорядкування їм. Це забезпечить можливість підвищення ефективності захисту трудових прав працівників. Аналіз повноважень Держпраці в Україні та інспекції праці в Республіці Польща дозволив виділити концептуальні відмінності у розумінні на державному рівні змісту й основного призначення цього органу. Повноваження Держпраці, якими їх наділяє законодавець з метою виконання покладених на них завдань, сформовано як безперешкодне проведення перевірок та фіксування фактів порушення законодавства у разі їх виявлення (п. 5 ст. 6 Постанови КМУ). Тобто, первісно закладена законодавцем позиція винності, фіксації фактів порушення, а не профілактики та вжиття превентивних заходів чи ведення роз'яснювальної роботи тощо. Натомість, законодавство Республіки Польща формує мету здійснення перевірок інспекторами праці на зовсім іншому концептуальному підході. Воно полягає у встановленні фактичного стану речей у сфері дотримання трудового законодавства. Означена відмінність заслуговує на увагу в аспекті розуміння українським законодавцем концептуальної суті діяльності Держпраці, адже основної метою оцінки їх результативності має бути не кількість

виявлених порушень трудових прав працівників та, відповідно, застосованих санкцій, а відсоткова відповідність дотримання норм трудового законодавства підприємствами, установами, організаціями та іншими роботодавцями. В окресленому аспекті знаходимо слушною позицію І. Кайло, який наголошував на доцільності зміни цільової спрямованості контролю і нагляду у сфері трудового законодавства з метою покращення правосвідомості посадових осіб [7, с. 246].

Обидві країни суворо регулюють робочий час. У Польщі робочий час встановлено до 8 годин на день і 40 годин на тиждень протягом розрахункового періоду і не менше 11 годин безперервного відпочинку між змінами. Причому, основна щорічна оплачувана відпустка коливається від 20 до 26 календарних днів. Відповідно до ст. 152 Кодексу праці Республіки Польща передбачено 20 днів оплачуваної відпустки для працівників зі стажем менше 10 років, а для працівників понад 10 років – 26 календарних днів. Таким чином, збільшення її тривалості від 20 календарних днів безпосередньо залежить від стажу працівника. Трудовим законодавством Німеччини (*Arbeitszeitgesetz, ArbZG*) також встановлено 8-годинний робочий день (з можливістю розширення до 10, з розрахунку в середньому на шість місяців) і закріплено право 11 годин безперервного відпочинку між змінами. З приводу щорічної оплачуваної відпустки німецьке законодавство містить закріплену вимогу про мінімальний її термін не менше 24 календарних днів на рік з певним уточненням. Якщо працівник працює неповний рік, йому надається пропорційна частка відпустки. Українське трудове законодавство знаходиться майже на тому ж рівні регулювання питання робочому часу й часу відпочинку та надання щорічних оплачуваних відпусток. Законодавець доволі специфічно прописав положення про визначення щоденного відпочинку, тобто

відпочинку між робочими днями (змінami), зазначаючи, що тривалість щоденного відпочинку має, разом із часом перерви для відпочинку й харчування, становити не менше подвійної тривалості роботи в попередній робочий день. Зважаючи на те, що на практиці тривалість робочого часу в Україні встановлено 8 год. на день та 40 годин на тиждень, а максимально перерва може становити 2 години, однак, здебільшого становить 1 годину, то тривалість відпочинку між робочими днями (змінami) в Україні становить, враховуючи перерву для відпочинку та харчування не менше 12 годин. Тож норми трудового права ЄС з приводу 11 годинного безперервного відпочинку між змінami, при закріпленій перерві 1 годин, слід вважати додержаними. Проте, з метою чіткої регламентації цього питання в контексті європейської інтеграції необхідно більш чітко прописати це положення в національному трудовому законодавстві. Мінімальний термін щорічної основної відпустки в Україні становить 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору [21]. Принагідно відзначити, що український законодавець більш детально регулює можливість збільшення тривалості щорічної основної відпустки або ж встановлює її у вже чітко визначених більших термінах для окремих категорій осіб, залежно від їх професійного спрямування та стажу роботи.

Закони про мінімальну заробітну плату також застосовуються в обох країнах як і в Україні. Станом на квітень 2025 р. мінімальна зарплата в ФРН становить 2161 євро/місяць або ж 12,41 євро/год. Мінімальна заробітна плата в Республіці Польща регулярно коригується залежно від інфляції і станом на квітень 2025 р. становила 4666 польських злотих/місяць, або ж 30,5 польських злотих/годину. Конвертувавши показники мінімальної заробітної плати у євро, то вони будуть наступними: 1088 євро/місяць. Або ж

7,12 євро/год. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» з 01.01.2025 розмір мінімальної заробітної плати у місячному розмірі становить 8000 грн., у погодинному розмірі – 48 гривень. Доцільним вважаємо провести для досягнення порівняльного результату конвертації валют, а саме гривні до євро. Одержані результати вказують, що рівень мінімальної заробітної плати в Україні станом на квітень 2025 р. становить 168,45 євро/місяць, або ж 1,01 євро/год. Проведений порівняльний аналіз додержання та реалізації працівником його права на гідну оплату праці вказує, що обидві країни ЄС спрямовують свої зусилля на забезпечення справедливої оплати праці та зменшення нерівності в оплаті праці. Хоча й України поступово також збільшує розмір мінімальної заробітної плати, однак її рівень у порівнянні з країнами ЄС залишає бажати кращого з метою забезпечення гідної оплати праці.

Ще однією важливою сферою є захист від звільнення. Так, у Республіці Польща для звільнення потрібні обґрунтовані підстави, і працівники можуть оскаржувати незаконність звільнення в судовому порядку (трудові спори). При цьому, слід звернути увагу на чітко визначені терміни попередження про звільнення працівника, що залежать від стажу роботи: 2 тижні для працівників менше 6 місяців, 1 місяць до 3 років та 3 місяці понад 3 роки (ст. 36 Правил трудового законодавства; ст. 42 Кодексу праці), а вихідна допомога застосовується у разі колективного звільнення. У ФРН звільнення у великих компаніях має бути соціально виправданим і мати правові гарантії. Закон про захист від шкоди здоров'ю захищає працівників, які працюють більше шести місяців; звільнення повинні бути соціально виправданими через поведінку, продуктивність або операційні потреби. У цьому аспекті українське трудове законодавство також досить детально визначає підстави для звільнення як за згодою

сторін, так і з ініціативи роботодавця чи працівника. Ця проблематика потребує окремого, більш детального дослідження.

Антидискримінаційні закони є сильними в обох країнах. У Республіці Польща заборонено нерівне ставлення за статтю, віком чи інвалідністю. ФРН забезпечує це через Загальний закон про рівне ставлення та закони, які сприяють прозорості заробітної плати. В Україні рівність трудових прав громадян, недопущення дискримінації у сфері праці регулюється як КЗпП України так і Законом України «Про запобігання корупції» і ін. Так, наприклад, відповідно до ст. 2¹ КЗпП України у сфері праці заборонена будь-яка форма дискримінації, що порушує принцип рівності прав і можливостей [13]. Це стосується як прямого, так і непрямого обмеження прав працівників на основі раси, кольору шкіри, політичних чи релігійних переконань, статі, етнічного або соціального походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, ВІЛ/СНІДу, сімейного або майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, участі в професійній спілці чи інших громадських об'єднаннях, участі в страйках, звернення до суду чи інших органів для захисту прав або підтримки інших працівників, а також повідомлення про можливі корупційні чи пов'язані з корупцією порушення. Це також включає сприяння у зробленні таких повідомлень. Заборона поширюється також на дискримінацію за мовними або іншими ознаками, які не стосуються характеру роботи або умов її виконання.

Унікальним аспектом трудового законодавства ФРН є співвизначення (Mitbestimmung), яке залучає працівників до управління через виробничі ради та представництво в правлінні. Навпаки, хоча польське законодавство підтримує профспілки та колективні переговори, участь

працівників в управлінні є більш обмеженою. У цьому аспекті можливо прирівняти участь трудового колективу в українських підприємствах, установах, організаціях у вирішенні управлінських питань до практики залучення ФРН працівників до управління та представництва в правлінні. Підсумовуючи, як Польща, так і Німеччина забезпечують надійний захист прав працівників відповідно до стандартів ЄС. Хоча вони поділяють багато принципів, наприклад справедливості і недискримінацію, вони відрізняються в таких сферах, як управління на робочому місці. Ці відмінності життєво важливі для розуміння умов праці в ЄС.

Висновки. Наведене дає підстави до наступного висновку. У той час як ФРН та Республіка Польща впроваджують Директиву 2003/88/ЄС через детальні статuti та колективні переговори, система України, що спирається на конвенції МОП, встановлює чіткий 40-годинний робочий тиждень та забезпечує захист від понаднормової роботи без узгодження з ЄС. Конституційна свобода праці ФРН та її сильні гарантії звільнення контрастують з багаторівневою відпусткою Республіки Польщі залежно від стажу роботи та зосередженістю України на широкому регулюванні підстав для звільнення працівника, різноманітності відпусток тощо. Хоча й кожна система регулювання трудових відносин в аспекту захисту прав працівників у цій царині відображає свою правову традицію, проте вони мають спільне зобов'язання щодо гідної праці та заборони експлуататорської практики.

Застосований порівняльно-правовий підхід з питань захисту трудових прав працівників дав підстави для виокремлення наступних можливих напрямків наукових розвідок та вдосконалення національного трудового законодавства: 1) розроблення та закріплення на належному рівні механізму реалізації положень, встановлених

міжнародними стандартами, зокрема резолюціями ПАРЄ, що мають широкий спектр застосування, у тому числі й право працівника на заперечення з міркувань совісті; 2) зміна концептуального підходу до сутнісного розуміння інспектування праці з умовно «карально-наказового» до оцінки фактичного стану додержання норм чинного трудового законодавства.

Література:

1. Inshyn M.I., Vavzhynchuk S.Ya., Moskalenko K.V. Protection of labour rights by trade unions in separate post-soviet countries. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2021. № 28(2). P. 222-233. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(2\).2021.222-233](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(2).2021.222-233).
2. Мазуренко О.А. Правове регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників : дис. ... канд. юрид. наук. Кропивницький, 2023. 204 с.
3. Бурак В. Я. *Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія*; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
4. Рильова В. В. Сучасний стан правового забезпечення захисту трудових прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця або зміни власника юридичної особи. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. Т. 1, № 80, 2023, С. 319 – 323
5. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Харків : Право, 2021, 560 с.
6. Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України, Програма, Перелік № 1629-15 від 18.03.2004р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.
7. Кайло І. Ю. Досвід Польщі в правовому регулюванні нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Часопис Київського університету права*. 2023. 4. С. 245-249.
8. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Retrived from: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>
9. Мидель А. М. Поняття способів захисту трудових прав крізь призму деяких концепцій суб'єктивного права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 245-247. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/55>.
10. Conradi U., Römermann M. and ect. Key Developments in German Labor and Employment Law for 2025. Vol. XV, # 118, 2025. Retrived from: <https://natlawreview.com/article/key-developments-german-labor-and-employment-law-2025>
11. Arbeitsrecht. Ein Studienbuch. Löwich M., Caspers G., Klumpp S. 9, neubear. Auflage. Band 4. Verlag C.H.Beck. München. 2017.
12. Савка І. Г., Калинюк Н. М. Про права медичних працівників під час надання медичної допомоги в контексті реформування системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2019. № 1 (79). С. 62-68. DOI [10.11603/1681-2786.2019.1.10285](https://doi.org/10.11603/1681-2786.2019.1.10285)
13. Кодекс законів про працю України: Закон, ВРУ, № 322-08 від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 24.04.2025)
14. Konstytucja Rzeczypospolitej. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. Retrived from: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.ht m>
15. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/cnuJmUE>
16. Promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. Retrived from: <http://surl.li/ikkqf>
17. Cudzoziemcach. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. Retrived from: <http://surl.li/ikkqu>
18. pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. Retrived from: <http://surl.li/ikkqr>
19. O Państwowej Inspekcji Pracy: Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. URL: <https://cutt.ly/AnuJSgN>
20. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова, Кабінет Міністрів України, № 96 від 11.02.2025 р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.04.2025)

21. Про відпустки: Закон, Верховна Рада України № 505/96-ВР від 15.11.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 28.04.2025)

References:

1. Inshyn M.I., Vavzhynchuk S.Ya., Moskalenko K.V. Protection of labour rights by trade unions in separate post-soviet countries. Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine. 2021. № 28(2). P. 222-233. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(2\).2021.222-233](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(2).2021.222-233).

2. Mazurenko O.A. Pravove rehulyuvannya zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv : dys. ... kand. yuryd. nauk. Kropyvnyts'kyi, 2023. 204 s.

3. Burak V. YA. Pravovyy mekhanizm zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv : monohrafiya / Volodymyr Yaroslavovych Buryak ; L'viv. nats. un-t im. I. Franka. – L'viv : LNU im. I. Franka, 2021. – 438 s.

4. Ryl'ova V. V. Suchasnyy stan pravovoho zabezpechennya zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv u vypadku neplatospromozhnosti robotodavtsya abo zminy vlasnyka yurydychnoyi osoby. Naukovyy visnyk Uzhhorod's'koho natsional'noho universytetu. Seriya: Pravo. T. 1, № 80, 2023, S. 319 – 323

5. Vavzhynchuk S. YA. Okhорона ta zakhyst trudovykh prav pratsivnykiv : pidruchnyk. Kharkiv : Pravo, 2021, 560 s.

6. Pro zahal'nodержavnu prohramu adaptatsiyi zakonodavstva Ukrayiny do zakonodavstva Yevropeys'koho Soyuzu / [Elektronnyy resurs]: Zakon Ukrayiny, Prohrama, Perelik № 1629-15 vid 18.03.2004r. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1629-15>.

7. Kaylo I. YU. Dosvid Pol'shchi v pravovomu rehulyuvanni nahlyadu i kontrolyu za dotrymannyam trudovoho zakonodavstva Ukrayiny. Chasopys Kyiv's'koho universytetu prava, 4, 2023, S. 245 – 249.

8. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of

working time. Retrived from: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

9. Mydel' A. M. Ponyattya sposobiv zakhystu trudovykh prav kriz' pryzmu deyakyykh kontseptsiy sub'yektyvnoho prava. Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal. 2024. № 3. S. 245-247. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-3/55>.

10. Conradi U., Römermann M. and ect. Key Developments in German Labor and Employment Law for 2025. Vol. XV, # 118, 2025. Retrived from: <https://natlawreview.com/article/key-developments-german-labor-and-employment-law-2025>

11. Arbeitsrecht. Ein Studienbuch. Löwich M., Caspers G., Klumpp S. 9, neubear. Auflage. Band 4. Verlag C.H.Beck. München. 2017.

12. Savka I. H., Kalynyuk N. M. Pro prava medychnykh pratsivnykiv pid chas nadannya medychnoyi dopomohy v konteksti reformuvannya systemy okhorony zdorov'ya. Visnyk sotsial'noyi hihiyeny ta orhanizatsiyi okhorony zdorov'ya Ukrayiny. 2019. № 1 (79). S. 62-68. DOI 10.11603/1681-2786.2019.1.10285.

13. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. No 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 24.04.2025).

14. Konstytucja Rzeczypospolitej. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. Retrived from: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.ht> m

15. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/cnuJmUE>

16. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. Retrived from: <http://surl.li/ikkqf>

17. O cudzoziemcach. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. Retrived from: <http://surl.li/ikkqu>

18. O pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. Retrived from: <http://surl.li/ikkqr>

19. O Państwowej Inspekcji Pracy: Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. URL: <https://cutt.ly/AnuJSgN>

20. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro Derzhavnu sluzhbu Ukrayiny z pytan' pratsi: Postanova, Kabinet Ministriv Ukrayiny, № 96 vid 11.02.2025 r. Elektronnyy resurs. [Rezhym dostupu]:



<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 27.04.2025)

21. Pro vidpustky: Zakon, Verkhovna Rada Ukrainy № 505/96-VR vid 15.11.1996 r. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 28.04.2025)

Hrebenar O. V. Protection of labour rights under the laws of some eu countries and ukraine: a comparative aspect. – Article. *The relevance of the issue of protection of labor rights of employees in Ukraine is due to the adaptation of Ukrainian legislation to the international and regional standards of the European Union and, undoubtedly, to the need to form a high-quality labor market. The author substantiates the expediency of studying and analyzing the experience of certain foreign countries, EU Member States, with a view to improving the labor legislation of Ukraine. The purpose of this article is to make a comparative analysis of the experience of Germany and the Republic of Poland in the legal regulation of labor rights protection and to determine whether they can be potentially adapted and implemented into Ukrainian labor legislation. The research methodology included the use of various scientific methods to achieve this goal, in particular: theoretical analysis of literature, comparison, formal legal method and documentary analysis. In the course of studying the topic, it was found that while Germany and the Republic of Poland implement Directive 2003/88/EC through detailed statutes and collective bargaining, Ukraine's system, based on ILO conventions, establishes a clear 40-hour working week and provides protection against overtime without EU approval. At the same time, the author analyzed some scientific studies on comparative legal analysis of labor legislation in terms of protection of labor rights of employees of the EU Member States and Ukraine. The article examines the synergy of Germany's constitutional freedom of labor and its strong dismissal guarantees in contrast to the multi-level leave of the Republic of Poland depending on the*

length of service and Ukraine's focus on broad regulation of the grounds for dismissal of an employee, the variety of leave, etc. It is found that each system of labor relations regulation in each of the countries under study in terms of protection of employees' rights in this area reflects its own legal tradition and has a single common obligation to decent work. The author proves that when applying a comparative legal approach to improving labor legislation of Ukraine in terms of protection of employees' rights, one should proceed from the fact that implementation of international standards, in particular PACE Resolution No. 1763, into national legislation and introduction of best foreign practices (based on the example of Germany) regarding the mechanism of its practical implementation in the regulation of labor relations, in particular, regarding the exercise by an employee of the right to conscientious objection to military service, will ensure more professional protection of the latter. The author substantiates the expediency of conducting further scientific research on improving national labor legislation in the context of changing the conceptual approach to the essential understanding of labor inspection from a conditionally 'punitive and prescriptive' one to an assessment of the actual state of compliance with the provisions of current labor legislation.

Keywords: labor law, labor relations, labor legislation, employment contract, protection of labor rights, employee, European Union, integration, adaptation of legislation

Авторська довідка:

Гребенар Олексій Володимирович – здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, адвокат, тел. 0503470809, e-mail: asp-22-1@snu.edu.ua, grebenar@ukr.net, <https://orcid.org/0009-0002-9230-5102>

Стаття надійшла до редакції 29.04.2025 р.