

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**БОНТЛАБ В. В.,**

кандидат юридичних наук,  
здобувач кафедри муніципального права  
та адміністративно-правових дисциплін  
(Навчально-науковий інститут права  
імені Іоаннікія Малиновського  
Національного університету  
«Острозька академія»)

УДК 349.2:34.037:34.038.1

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-4-16>

### НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ЄС

Статтю присвячено питанням правового регулювання вирішення трудових спорів на рівні Європейського Союзу. Основна увага звертається на аналіз актів первинного та вторинного законодавства ЄС, якими регулюються зазначені питання. Автором проведено аналіз конвенцій про визначення територіальної юрисдикції у цивільних справах, до яких належать трудові спори, зокрема конвенції Лугано I та Лугано II, а також Регламент Парламенту та Ради № 1215/2012.

Узагальнено систему джерел трудового права Європейського Союзу, визначено основні рівні цієї системи, а також проведено аналіз правового регулювання вирішення трудових спорів на рівні установчих договорів (первинного права) та регламентів, директив і рішень інститутів ЄС (вторинного права).

Визначено напрями розвитку правового регулювання вирішення трудових спорів у ЄС. Зроблено висновок про те, що основними напрямками розвитку такого правового регулювання є врегулювання колізійних питань застосування норм процесуального та матеріального права, якими регулюються трудові відносини. Водночас зазначається, що розвиток правового регулювання ЄС щодо вирішення трудових спорів відбувається від конвенційного до загальнообов'язкового характеру встановлення правил територіальної юрисдикції в транскордонних спорах, у тому числі трудових, як у межах ЄС, так і за участі осіб, що належать до юрисдикції третіх країн.

Попри те, що на рівні ЄС закріплено принцип сприяння слабшій стороні трудового спору (якою є найманий працівник), у виборі більш сприятливої для захисту трудових прав юрисдикції та одночасно обмеження прав роботодавця у виборі територіальної юрисдикції, в соціально-трудовах питаннях правила, в тому числі стосовно вирішення трудових спорів, встановлюються із застереженням про право та практику держав-членів ЄС, а це не сприяє уніфікації правового регулювання на наднаціональному рівні.

**Ключові слова:** трудові спори, вирішення трудових спорів у ЄС, територіальна юрисдикція, колізійне трудове право, джерела трудового права ЄС.

The article is devoted to the issues of legal regulation of labour disputes resolution on the level of European Union. The main accent in the article is put on the analysis of primary and secondary EU laws to regulate mentioned above relations. The



author gives analysis of conventions on defining territorial jurisdiction in civil matters, including labour disputes resolution. In particular, such conventions as Lugano I and Lugano II, as well as Regulation (EU) No 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters, are studied.

It is generalized the system of sources of EU labour law. It is defined the main levels of the system of sources, as well as author presents analysis of legal regulation for labour disputes resolution on the level of founding treaties (the primary law) and regulations, directives and resolutions of EU institutions (the secondary law).

The author describes the directions of development of legal regulation for labour disputes resolution in the EU. It is concluded, that the main trends of development of such legal regulation are settlement of legal collision matters of application of material and procedural rules applicable to labour relations. In the meantime, it is stated, that development of legal regulation for labour dispute resolutions drives from conventional towards generally bounding provisions of rules for territorial jurisdiction in transborder disputes including labour disputes in the EU, as well as with participation of persons belonging to jurisdiction of the third parties.

Despite the condition of provision of principle of support for weaker party of labour dispute (i.e. employee) regarding application of more favourable territorial jurisdiction for protection of labour rights, in social and labour matters the rules, including applicable to resolution of labour disputes, are provided with observation of the national law and practice of EU member states, and this does not help for unification of legal regulation on supranational level.

**Key words:** *labour disputes, resolution of labour disputes in the EU, territorial jurisdiction, collision in labour law, sources of labour law of the EU.*

**Вступ.** З підписанням та ратифікацією Угоди про асоціацію України з ЄС перед українським правом постає проблема гармонізації та адаптації національного права України з правом ЄС. В Угоді про асоціацію питанням трудового права приділено окрему увагу та визначено низку директив, положення яких України має імплементувати в національне трудове право. Так, відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено в Додатку XL до цієї Угоди [1].

Так чи інакше, але з посиленням економічної та політичної взаємодії навіть не передбачені Угодою про асоціацію директиви ЄС у сфері трудових відносин мають важливе значення для правильного правозастосування та відповідного вирішення спорів, що виникають у сфері праці як між сторонами трудового договору в межах індивідуальних трудових відносин, так і між соціальними партнерами в процесі реалізації соціально-трудова відносин на рівні колективно-трудова відносин.

Неабиякого значення набуває також дослідження особливостей застосування колізійного трудового законодавства під час вирішення трудових спорів транскордонного характеру. Адже з отриманням безвізового режиму та зацікавленості окремих держав-членів ЄС у трудовій імміграції призводить до зростання трудової еміграції українських працівників у держави ЄС, зокрема в Польщу, Чехію, Німеччину, Італію та інші держави. Окремі держави-члени ЄС особливо зацікавлені в залученні іноземних працівників, зокрема українців, на свої ринки праці. Так, як повідомлялося в засобах масової інформації, сприятливі умови для трудових мігрантів створюють Польща та Німеччина з огляду на негативну демографічну або міграційну ситуацію в державі. Тим не менше, економічна зацікавленість держав-членів ЄС у трудових мігрантах не означає, що такі працівники не мають можливостей і не повинні захищати свої порушені трудові права та інтереси. А отже, такі громадяни, так само як і працівники-резиденти держави перебування, належать до кола осіб, на яких поширюється



трудове право ЄС, а щодо вирішення трудових спорів – процесуальне право або правила альтернативного вирішення трудових спорів, насамперед колективних трудових спорів. У цій публікації ми розглянемо основні правові акти наднаціонального права ЄС щодо врегулювання трудових спорів.

Зважаючи на обмежений обсяг публікації, ми залишимо поза увагою питання, пов'язані із захистом трудових прав інших категорій іноземців, які прибувають до ЄС як біженці, особи, що потребують тимчасового або додаткового захисту, особи без громадянства. Не входять до предмета дослідження даної публікації також питання альтернативного вирішення спорів, що виникають у сфері трудових відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, вказує на особливу актуальність проблеми наднаціонального правового регулювання вирішення трудових спорів та конфліктів у ЄС як для України, так і самого ЄС. Однак менш дослідженою та невирішеною раніше частиною загальної проблеми правового регулювання ЄС у сфері трудових спорів та конфліктів залишаються власне перспективи розвитку національного правового регулювання вирішення трудових спорів та конфліктів в Україні з урахуванням нових соціальних, економічних та політичних умов.

Конституція України передбачає широкий спектр прав працівників, реалізація яких має бути забезпечена сучасними правовими засобами, зокрема: право на працю (ст. 43), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44), право на відпочинок (ст. 45), право на судовий захист прав і свобод людини і громадянина, до яких належить і право на працю (ст. 55) [2]. За умови функціонування ринкових відносин у сфері праці проблеми правового регулювання взаємин між роботодавцями й працівниками, в тому числі й щодо вирішення трудових спорів (конфліктів), значно актуалізуються. Розвиток національної економіки, підвищення добробуту суспільства можливі лише за умови соціального миру та досить високої продуктивності праці. Тому, крім закріплення певних прав за суб'єктами трудових відносин, існує необхідність створення правових механізмів ефективного захисту цих прав і реалізації законних інтересів працівників і роботодавців, збалансування їхніх інтересів.

Сучасний етап розвитку української держави характеризується посиленням євроінтеграційних тенденцій, що впливає на процес становлення ринкової економіки, а також спричиняє децентралізацію правового регулювання трудових відносин, посилення міграційних процесів як по відношенню до працівників, так і щодо руху капіталів (інвестицій) та транскордонного ведення бізнесу. Зрештою, з'являються умови для зростання розбіжностей між роботодавцями й найманими працівниками. У зв'язку з цим правове регулювання трудових спорів і конфліктів потребує обов'язкового врахування процесів гармонізації українського законодавства із законодавством ЄС.

Проблемам захисту трудових прав за умови ринкових відносин в Україні присвячені роботи багатьох учених-правознавців, таких як Андрейцев В.І., Бару М.Й., Болотіна Н.Б., Венедиктов В.С., Гельман У., Гончарова Г.С., Григор'єва Л., Жернаков В.В., Зуб І.В., Карпенко Д.О., Кондратьєв Р.І., Костюк В. Л., Лазор, В.В., Маркіна Т.Г., Мацюк А.Р., Мурашин О., Процевський О.І., Пилипенко П.Д., Прокопенко В.І., Ротань В.Г., Стичинський Б.С., Слюсар А.М., Стадник М.П., Хуторян Н.М., Чанишева Г.І., Щербина В.І., Ярьсько А.В. та інші. Власне дослідженню способів вирішення трудових розбіжностей у країнах Європи присвячено праці таких учених: Алігісакіс А., Арахо С., Арнольд М., Бріто Л., Джубонні С., Ессенберг Б., Селвічка М., Жернігон Б., Зак Д., Касале Д., Кутаз П., Лехтінен Л., Сафрандін Б., Требіллок А., Фалбек Р. та ін.

Однак дослідження європейського правового регулювання порядку захисту трудових прав і реалізації трудових інтересів в умовах процесу інтеграції України до ЄС відповідно до укладеної угоди про асоціацію, а також обґрунтування перспектив розвитку інститутів індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів у вітчизняній юридичній науці з урахуванням зазначених процесів на сьогодні відсутні. Водночас утворення ефективної правової системи вирішення трудових спорів і конфліктів значно ускладнюється без ґрунтовних



теоретичних досліджень у цій сфері, а також без вивчення наднаціонального правового регулювання ЄС щодо вирішення трудових спорів.

Як зазначає В.В. Лазор, вивчаючи досвід країн із розвинутою ринковою економікою, трудове право є невід'ємною частиною правової структури сучасного цивілізованого суспільства. На думку вченого, «головним завданням зарубіжного трудового права сьогодні визнається повна нейтралізація або максимально можливе пом'якшення негативних для трудящих, і, в силу цього, небезпечних для соціального миру в суспільстві наслідків дії стихійних ринкових сил у сфері найманої праці. А це у свою чергу зумовлює необхідність наявності в державі ефективного правового регулювання трудових спорів і конфліктів для того, щоб у правовому порядку були забезпечені оперативність і об'єктивність їх вирішення. За умови переходу України до цивілізованого ринку, інтеграції української економіки у світову систему реформа трудового законодавства (що склалося за економічних умов соціалістичного суспільства), й у тому числі інституту трудових спорів, є невідкладною» [3, с. 3–4].

**Постановка завдання.** Вважаємо, що питання правового регулювання вирішення трудових спорів у ЄС необхідно та доцільно розглянути у двох аспектах: 1) наднаціональні правила вирішення трудових спорів у ЄС; 2) колізійне трудове право ЄС щодо застосовуваного права для вирішення транскордонного трудового спору. Можливо ще виділити й третій аспект, який стосується взаємодії права ЄС та міжнародного трудового права щодо правового регулювання трудових спорів і конфліктів, однак обмежений обсяг публікації не дозволяє повноцінно розкрити всі аспекти цієї проблеми.

**Результати дослідження.** На сторінках наукових публікацій, присвячених аналізу розвитку трудового права ЄС, неодноразово проголошувалася теза про занепад трудового права ЄС, що зумовлено передусім різними національними системами трудового права, які важко узгоджуються із собою. Яскравим прикладом таких публікацій є стаття С. Джубонні, яка так і називається – «Піднесення та занепад трудового права ЄС» [4]. Автор доходить висновку, що у протистоянні уніфікації регулювання внутрішнього ринку та національного правового регулювання соціальних питань імунітет національного трудового права щодо наднаціонального втручання з боку ЄС має більшу силу. Разом із тим потрібно наголосити, що принаймні проблемні питання дискримінації у трудових відносинах мають піддаватися регулюванню ЄС, так само, як і питання вирішення транскордонних цивільних спорів, що виникають у сфері трудових відносин. Зрештою, практика Суду ЄС має однозначно наднаціональний характер та становить важливе джерело трудового права ЄС. Розглянемо детальніше питання узгодження конфлікту застосовуваного трудового права до спорів, що виникають із трудових відносин в умовах свободи руху працівників та послуг.

У літературі зазначається, що трудове право ЄС – це сукупність норм права наднаціонального рівня, що регулюють індивідуальні та колективні відносини між найманими працівниками та роботодавцями і є результатом уніфікації та гармонізації законодавства держав-членів ЄС [5, с. 314]. Норми трудового права містяться в установчих договорах та актах, що їх доповнюють або розвивають. Відповідно до ст. 288 (249) Договору про функціонування Європейського Союзу (далі – ДФЕС) інститути ЄС приймають регламенти, директиви, висновки та рекомендації, що становлять систему вторинного права ЄС. Однак право ЄС має особливу природу. Як зазначають Д. Лесок та Дж. Брідж, право ЄС не відповідає прийнятним класифікаціям права, адже воно одночасно національне і міжнародне, приватне і публічне, матеріальне і процесуальне, закріплене в законодавстві й судових прецедентах, тобто це право *sui generis* [6].

Таким чином, норми трудового права ЄС містяться в установчих договорах, у Хартії ЄС про основоположні права, яка з юридичною силою прирівнюється до установчих договорів, у кількох регламентах та понад 100 директивах ЄС, а також у Хартії ЄС про основні соціальні права, яка має велике значення для розвитку трудового права ЄС, хоча і не є обов'язковою, Європейській опорі соціальних прав.

Право ЄС, як зазначається у навчальній літературі, не забезпечує засобами судового захисту порушення прав, які воно надає, це залишається в компетенції національного права,



однак наявні засоби судового захисту в тому числі трудових прав мають бути доступними для сторін процесу, що намагаються забезпечити захист порушених прав [7]. Сучасний стан розвитку правового регулювання ЄС щодо вирішення спорів спрямований на *спрощення доступу до правосуддя* в державах-членах ЄС, що закріплено в установчих договорах ЄС (ст. 67 ДФЄС).

Щодо співпраці судів у цивільних справах, то у ст. 81 ДФЄС зазначено, що судове співробітництво в цивільних справах транскордонного змісту розвивається в ЄС на підставі *принципу взаємного визнання судових рішень та рішень у позасудових справах*. У цій же статті зазначено, що таке співробітництво може охоплювати ухвалення заходів щодо наближення законів та підзаконних актів держав-членів. Крім того, для цілей частини 1 ст. 81 Європейський Парламент та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою, ухвалюють заходи, особливо коли це необхідно для належного функціонування внутрішнього ринку, спрямовані на те, щоб забезпечити: (а) взаємне визнання та забезпечення виконання в державах-членах судових рішень та рішень у позасудових справах; (б) транскордонне вручення судових та позасудових документів; (в) сумісність норм щодо колізії права та юрисдикції, що застосовуються в державах-членах; (г) співробітництво у збиранні доказів; (д) ефективний доступ до правосуддя; (е) усунення перешкод для належного функціонування цивільного провадження, в разі потреби – через сприяння узгодженості правил цивільного процесу, чинних у державах-членах; (ж) розвиток альтернативних методів розв'язання спорів; (з) підтримку навчання суддів та судового персоналу [8].

Важливо також наголосити, що право на захист трудових прав, як індивідуальних, так і колективних, закріплено в *Хартії основних прав Європейського Союзу* (2000 р.) [9]. У Євросоюзі Хартія основних прав – це один із базових актів ЄС, прирівняний до установчих договорів ЄС (параграф 1 ст. 6 ДЄС). Хартія, а особливо роз'яснення до неї, дали можливість судам застосовувати положення Хартії максимально швидко та ефективно, адже такі роз'яснення мають статус офіційного інтерпретаційного документа [10, с. 436–437]. Причому ст. 27 Хартії трудящим та їхнім представникам гарантовано право на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства, що, на нашу думку, сприяє як захисту трудових прав, так і запобіганню виникненню спорів. Щоправда, названі права-гарантії обмежені правом Європейських співтовариств, *національним законодавством та практикою*. Безпосередньо на захист колективно-трудова прав спрямовані положення ст. 28 Хартії, яка передбачає, що працівники та роботодавці, а також їх об'єднання, мають право вести переговори та укладати колективні договори, а у випадку виникнення зіткнення інтересів – вдаватися до колективних дій, у тому числі страйків, для захисту своїх інтересів.

Щодо захисту індивідуальних трудових прав, ст. 30 Хартії передбачено, що кожен працівник має право на захист від незаконного звільнення, однак із традиційним для встановлення, реалізації та захисту соціально-трудова прав застереженням – *у відповідності з правом та національним законодавством і практикою*.

Відповідно до положень *Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників* (1989 р.), у ст. 13 закріплено право вдаватися до колективних дій у випадку конфлікту інтересів, що включає право на страйк відповідно до зобов'язань, які випливають із національних регламентів і колективних угод. З метою сприяння врегулюванню виробничих конфліктів *згідно з національною практикою* необхідно заохочувати запровадження та застосування на відповідних рівнях процедур примирення, а також посередницьких і арбітражних процедур [11].

Як зазначається в *Європейській опорі соціальних прав* (закріплена резолюцією Європейського Парламенту від 19 січня 2017 року № 2016/2095(INI)) [12], яка об'єднує 20 ключових принципів у сфері соціальних прав, у тому числі й трудових, працівники мають право бути письмово поінформованими про права та обов'язки, що виникають із вступом у трудові відносини, на самому початку трудових відносин. Принцип поінформованості працівників стосується не лише умов праці, а й припинення трудових відносин. Так, працівники мають право знати причини звільнення та бути завчасно попередженими про наступне звільнення



ще до того, як їх буде звільнено. Працівникам також гарантується право доступу до ефективного та безстороннього вирішення спору, а у випадку незаконного звільнення – право на відшкодування завданої шкоди, в тому числі адекватну компенсацію.

На рівні ЄС діяло або продовжує діяти кілька конвенцій, покликаних регулювати питання конфлікту трудових законів, зокрема: Брюссельська конвенція 1968 року про підсудність та виконання судових рішень із цивільних справ (у редакції 1979 р.); Римська конвенція 1980 року щодо права, яке застосовується до договірних зобов'язань; Конвенція про юрисдикцію та приведення до виконання судових рішень у цивільних та комерційних справах (1988 р.), Конвенція про юрисдикцію, визнання та приведення до виконання судових рішень у цивільних та комерційних справах (2007 р.).

Так, наприклад, положеннями *Конвенції про юрисдикцію та приведення до виконання судових рішень у цивільних та комерційних справах* (1988 р., м. Лугано, далі – Конвенція Лугано I) закріплено правила визначення загальної та спеціальної юрисдикції в цивільних справах. За загальним правилом, на особу іншого громадянства поширюються правила визначення юрисдикції, що застосовуються до громадян держави проживання. Водночас щодо виконання трудових договорів застосовуються правила спеціальної юрисдикції. Так, відповідно до ст. 5 Конвенції Лугано I, у питаннях щодо індивідуальних трудових договорів, юрисдикція до спірних правовідносин визначається місцем переважного виконання роботи, а якщо не можна визначити країну виконання працівником роботи, то таким місцем вважатиметься місцезнаходження підприємства, яке його прийняло на роботу.

Питанням визначення юрисдикції в питаннях, що виникають з індивідуальних трудових контрактів, присвячено розділ 5 (ст. ст. 18–21) *Конвенції про юрисдикцію, визнання та приведення до виконання судових рішень у цивільних та комерційних справах* (2007 р., далі – Конвенція Лугано II) [13]. Названа Конвенція більш детально та розширено регулює питання територіальної юрисдикції у трудових спорах. Так, у ст. 18 Конвенції зазначено, що в позовах щодо договорів індивідуального найму юрисдикція визначається вказаним розділом із дотриманням положень статей 4 та 5 (5) Конвенції, тобто визначення юрисдикції за правилом постійного місцезнаходження. Водночас відповідно до положень частини 2 статті 18, якщо найманий працівник вступає у трудові відносини з роботодавцем, який не має постійного місцезнаходження в державі, що є стороною Конвенції, але має філію, агентство або іншу установу в одній із держав, що є стороною Конвенції, то роботодавець у спорах, що виникають у результаті дій її філії, агентства чи установи, вважається таким, що має постійне місцезнаходження у цій державі.

Відповідно до ст. 19 Конвенції Лугано II, до роботодавця, який постійно знаходиться в державі, що є стороною цієї Конвенції, може бути подано позов до суду держави місцезнаходження або ж до іншої держави, що є стороною цієї Конвенції. У цьому випадку передбачено такі альтернативи для вибору суду, що розглядатиме спір. По-перше, такий позов можна подати до суду місцевості, де працівник зазвичай виконує свою роботу, або ж до суду, що розташований у місцевості, де востаннє виконувалася робота. По-друге, якщо ж працівник не виконує постійно трудову функцію в жодній із держав, тоді такий спір підлягає розгляду судами місцевості, в якій розташоване або було розташоване підприємство, що прийняло на роботу такого працівника.

Водночас роботодавець більш обмежений у виборі територіальної юрисдикції у випадку судового розгляду трудового спору. Згідно з положеннями ст. 20 Конвенції Лугано II, роботодавець може подати позов лише до суду держави постійного місцезнаходження працівника, крім випадків подання зустрічного позову, який подається до суду, який розглядає первісний позов, тому на такі випадки зазначене вище правило не поширюється.

Зазначена вище Конвенція передбачає можливість визначення юрисдикції за угодою сторін, за умови, що така угода набрала сили після виникнення спору, або ж така угода має містити положення, за якими працівник має право звернутися до суду, визначеного за іншими правилами, ніж визначено у Конвенції Лугано II.



Згодом положення конвенцій, якими визначалися правила визначення територіальної юрисдикції у цивільних справах, було закріплені в *Регламенті ЄС № 1215/2012 Європейського Парламенту та Ради від 12 грудня 2012 року* [14]. Таким чином, конвенційні положення, відтворені в Регламенті 1215/2012, стали обов'язковими для держав-членів ЄС. Цей документ приймався на виконання ст. 67 (щодо полегшення доступу до правосуддя) та ст. 81 (щодо співпраці судів у цивільних справах) Договору про функціонування ЄС. Важливо, що відповідно до зазначеного у п. 14 преамбули названого регламенту, правила визначення територіальної юрисдикції можуть не застосовуватися, якщо це сприятиме гарантуванню захисту прав споживачів та працівників. У цих випадках від загального правила про юрисдикцію суду місцезнаходження відповідача можна відступати. Більше того, стосовно договорів страхування, споживчих та трудових договорів слабша сторона повинна бути захищена правилами тієї юрисдикції, яка більш сприятлива для такої сторони порівняно із загальними правилами визначення юрисдикції.

**Висновки.** Виходячи з наведеного вище аналізу наднаціонального правового регулювання Європейського Союзу щодо вирішення трудових спорів, можна зробити висновок про те, що основними напрямками розвитку такого правового регулювання є врегулювання колізійних питань застосування норм процесуального та матеріального права, якими регулюються трудові відносини. Водночас потрібно зазначити, що розвиток правового регулювання ЄС щодо вирішення трудових спорів відбувається від конвенційного до загальнообов'язкового характеру встановлення, зокрема, правил територіальної юрисдикції у транскордонних трудових спорах, як у межах ЄС, так і за участю осіб, що належать до юрисдикції третіх країн.

Попри те, що на рівні ЄС закріплено принцип сприяння слабшій стороні трудового спору (якою є найманий працівник), у виборі більш сприятливої для захисту трудових прав юрисдикції та одночасно обмеження прав роботодавця у виборі територіальної юрисдикції, в соціально-трудовах питаннях правила, в тому числі стосовно вирішення трудових спорів, встановлюються із застереженням про право та практику держав-членів ЄС, а це не сприяє уніфікації правового регулювання на наднаціональному рівні. Саме тому, напевно, в літературі обстоюється думка про занепад трудового права ЄС.

Дане дослідження нормативно-правового забезпечення вирішення трудових спорів у ЄС можна розвивати у напрямі більш детального аналізу вирішення колективно-трудовах спорів (конфліктів). Ще одним важливим напрямом розвитку даної теми є застосування засобів альтернативного вирішення трудових спорів, що активно набирає актуальності й в Україні.

Розроблення нового механізму вирішення трудових спорів і конфліктів в Україні передбачає ретельний аналіз і врахування специфіки відповідної процедури у країнах із розвинутою ринковою економікою. Для України є важливим правовий досвід європейських країн, який ураховує особливості процедури вирішення трудових розбіжностей за різних моделей економіки, особливо нових держав-членів ЄС, що дозволяє уникнути помилок під час створення якісно нового національного механізму правового регулювання трудових спорів і конфліктів, з урахуванням глобалізаційних та євроінтеграційних процесів, які переживає Україна.

#### Список використаних джерел:

1. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода від 27 червня 2014 р. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75. Ст. 2125.
2. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року, № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 141.
3. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2005. 40 с.



4. Giubboni S. The rise and fall of EU labour law. *European Law Journal*. 2018. Т. 24. № 1. Р. 7–20.
5. Право Європейського Союзу. Особлива частина : навчальний посібник для вищих навчальних закладів (з урахуванням положень Лісабонського Договору) / за ред. М.Р. Аракелян, О.К. Вишняков. Київ : Істина, 2010. 528 с.
6. Lasok D., Bridge J.W. Law and institutions of the European Communities. Lexis Law Publishing (Va), 1987.
7. Татам А., Муравйов В.І. Право Європейського Союзу : підручник. Київ : Будапешт: Абрис ; COLPI/OSI, 1998. 422 с.
8. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями. *Законодавство України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/994\\_b06](https://zakon.rada.gov.ua/go/994_b06) (дата звернення: 17.07.2019).
9. Хартія основних прав Європейського Союзу. *Законодавство України*. 07.12.2000. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/994\\_524](https://zakon.rada.gov.ua/go/994_524) (дата звернення: 31.05.2019).
10. Право Європейського Союзу : підручник / за ред. В.І. Муравйова. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 701 с.
11. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. *Законодавство України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/go/994\\_044](https://zakon.rada.gov.ua/go/994_044) (дата звернення: 17.07.2019).
12. European Parliament resolution of 19 January 2017 on a European Pillar of Social Rights (2016/2095(INI)). *Official Journal of the European Union*. 2018. V. C. 242. С. 24–40.
13. Convention on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union*. 2007. V. 50. L. 339. P. 3–41.
14. Regulation (EU) No 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union*. 20.12.2012. V. 351. P. 1–32.

