

КРАСНОВА А.В.,аспірантка кафедри кримінального
права, процесу та криміналістики
(Київський університет інтелектуальної
власності та права)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.2.66>**СУБ'ЄКТИ ПРАВ НА ІНФОРМАЦІЮ ТА КОНСУЛЬТАЦІЇ:
ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

У статті аналізується суб'єктний склад права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації при колективному звільненні за міжнародно-правовими актами, актами законодавства України та законодавства окремих країн ЄС.

Обґрунтовано, що право на інформацію та консультації і право на інформацію та консультації при колективному звільненні за своєю правовою природою можуть бути як індивідуальними, так і колективними трудовими правами, що здійснюються працівниками безпосередньо або через своїх представників. У системі соціального діалогу право працівників на інформацію та консультації та право на інформацію і консультації під час колективного звільнення є колективними трудовими правами, що здійснюються в рамках конкретного виду колективних трудових правовідносин.

На підставі аналізу змісту статей 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 27 Хартії основних прав ЄС зроблено висновок про визнання працівників або їх представників суб'єктами права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації при колективному звільненні.

Запропоновано з метою ефективної реалізації права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації при колективному звільненні доповнити чинні Кодекс законів про працю України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні», проєкт Трудового кодексу України спеціальними нормами про представників працівників/працівниць, а саме визначити їх коло, порядок обрання, вимоги до них, кількість обраних представників працівників/працівниць, строк повноважень, основні завдання, гарантії діяльності.

Ключові слова: трудові відносини, трудові права, право на інформацію та консультації, право на інформацію та консультації при колективному звільненні, суб'єкти прав на інформацію та консультації, європейські стандарти прав на інформацію та консультації, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.

**Krasnova A.V. Subjects of the right to information and consultation:
European standards and Ukrainian legislation**

The article analyses the subjects of the right to information and consultation and the right to information and consultation in the event of collective dismissal under international legal acts, Ukrainian legislation and the legislation of individual EU countries.

It is argued that the right to information and consultation and the right to information and consultation in the event of collective dismissal can, by their legal nature, be both individual and collective labour rights exercised by employees directly or through their representatives. In the system of social dialogue, the right of employees to



information and consultation and the right to information and consultation during collective redundancies are collective labour rights exercised within the framework of a specific type of collective labour relations.

Based on an analysis of the content of Articles 21 and 29 of the European Social Charter (revised) and Article 27 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union, it has been concluded that employees or their representatives are recognised as subjects of the right to information and consultation and the right to information and consultation in the event of collective redundancies.

In order to effectively implement the right to information and consultation and the right to information and consultation in the event of collective redundancies, it is proposed to supplement the current Labour Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine", and the draft Labour Code of Ukraine with special provisions on employee representatives, namely to define their scope, the procedure for their election, the requirements for them, the number of elected employee representatives, the term of office, the main tasks, and guarantees of activity.

Keywords: *labour relations, labour rights, right to information and consultation, right to information and consultation in the event of collective dismissal, subjects of the right to information and consultation, European standards of the right to information and consultation, Ukrainian legislation, legislation of individual EU countries.*

Вступ. Ратифікувавши Законом «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року № 137-V [1] Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 03 травня 1996 року [2], Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими статті 21 і 29, якими проголошуються право на інформацію та консультації (ст. 21) і право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29). Водночас зазначені права до цього часу не включені до переліку основних трудових прав працівника за чинним Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) [3]. Відсутні ці права й у переліку основних прав працівника у проєкті Трудового кодексу України [4].

Питання юридичного забезпечення права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації під час колективного звільнення до цього часу ще не були предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права.

Постановка завдання. Одним із актуальних питань, що потребує окремого дослідження, є питання про визначення суб'єктного складу зазначених прав на підґрунті міжнародно-правових актів, актів чинного законодавства України і законодавства окремих країн ЄС. Актуальним також є питання про формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України в частині юридичного забезпечення цих прав з метою створення умов для їх повного та ефективного здійснення.

Результати дослідження. Право на інформацію та консультації та право на інформацію та консультації під час колективного звільнення як окремі трудові права не закріплені в актах ООН і МОП. Для визначення суб'єктів зазначених прав за міжнародно-правовими актами варто звернутися до аналізу положень статей 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), а також до актів ЄС, а саме Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року [5], Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року [6], Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників Європейського Співтовариства [7], Директиви 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законів держав-членів щодо колективних звільнень [8] та ін.

У ст. 21 Європейської соціальної хартії (переглянутої) встановлюються зобов'язання Сторін вживати або заохочувати передбачені цією статтею заходи з «метою забезпечення



ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію і консультації на підприємстві». Ідеться про право працівників отримувати інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, а також отримувати консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво впливати на інтереси працівників.

У розділі I «Основні соціальні права працівників» Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників статті 17 і 18 присвячені регламентації інформування, консультацій та участі працівників в управлінні. Положення зазначених статей мають особливе значення для компаній чи груп компаній, у яких є підприємства або компанії у двох чи більше державах-членах ЄС.

У ст. 27 Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року проголошене право працівників на отримання інформації та проведення консультацій на рівні підприємства.

Статтею 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплюється право на інформацію та консультації під час колективного звільнення. За цією статтею Сторони беруть на себе зобов'язання вживати передбачених заходів з метою «ефективного здійснення права працівників отримувати інформацію та консультації у випадках колективного звільнення».

Право на інформацію та консультації і право на інформацію та консультації при колективному звільненні за своєю правовою природою можуть бути як індивідуальними, так і колективними трудовими правами, що здійснюються працівниками безпосередньо або через своїх представників. У системі соціального діалогу право працівників на інформацію та консультації та право на інформацію і консультації під час колективного звільнення є колективними трудовими правами, що здійснюються в рамках конкретного виду колективних трудових правовідносин.

Як відзначає Я.В. Сімутіна, правом на отримання інформації та консультацій можуть користуватися працівники або їх представники, а це означає, що цим правом володіють як окремі працівники, так і група працівників або представницькі організації [9, с. 40].

Аналіз змісту зазначених вище статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) та актів Європейського Союзу дозволяє дійти висновку про визнання працівників або їх представників суб'єктами права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації при колективному звільненні.

Я.В. Сімутіна висноує, що конструкція «працівники або їх представники», що використовується у статтях 21 і 22 ЄСХ (переглянутої) і яку також ужито у статті 27 Хартії основних прав ЄС, означає, що права, надані цими положеннями, можуть здійснюватися працівниками або їх представниками, або і тими, і іншими. Той факт, що вони надані одній групі, не означає, що вони не можуть бути надані іншій [9, с. 41].

Термін «працівник» визначений у різних законах України. Так, відповідно до абзацу п'ятого частини першої ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» «працівник — фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [10]. Отже, поняття «працівник» за чинним законодавством України визначено у широкому сенсі як фізичну особу, яка працює у роботодавця на умовах трудового договору.

Водночас МОП вважає це визначення надто вузьким і таким, що не враховує як працівників осіб, які, попри наявність фактичних трудових правовідносин, не мають формального чи письмового трудового договору. Останнє зазвичай має місце не лише з працівниками, роботодавці яких вирішили не надавати їм формальний, письмовий або підписаний договір (щоб уникнути обов'язків, покладених на роботодавців згідно із законодавством), а й, насамперед, з повністю або частково незадекларованими працівниками, як-от «квазі-самозайняті працівники, квазінадавачі послуг або виконавці робіт за цивільно-правовим договором, квазі-учні, фіктивні волонтери та фіктивні стажери» [11, с. 44].

МОП вважає способом вирішення цієї проблеми створення правової презумпції існування трудових правовідносин у всіх випадках, де наявні певні докази та показники. Ця презумпція повинна поширюватися на всіх працівників, включно з тими, хто не уклав трудовий



договір, але перебуває у трудових правовідносинах (як-от повністю незадекларовані працівники, квазі-самозайняті особи, надавачі послуг, волонтери, учні, стажери тощо), а також на їхніх роботодавців.

МОП пропонує усунення проблеми прихованих (замаскованих) трудових правовідносин і забезпечення належного захисту та гідних умов праці для всіх працівників рекомендується включити до Кодексу законів про працю України положення Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин. Зокрема, це означає створення механізмів і встановлення конкретних критеріїв для визначення існування трудових правовідносин, а також гарантування принципу правової презумпції існування трудових правовідносин щоразу, коли, незалежно від формальних, підписаних або письмових домовленостей, присутні певні ознаки існування трудових правовідносин [12].

Потрібно відзначити, що в чинному КЗпП України відсутня окрема стаття про ознаки трудових відносин відповідно до Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин 2006 року [13]. Цю прогалину усунуто в проєкті Трудового кодексу України, до глави I «Трудові відносини» розділу I «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Індивідуальні трудові відносини» включено ст. 29 про ознаки трудових відносин, у частині першій якої міститься перелік з 8 ознак і передбачається, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше ознак, передбачених у частині першій ст. 29 законопроекту.

Крім працівників, суб'єктами прав на інформацію та консультації, як уже відзначалося, є представники працівників. Потрібно звернути увагу на те, що у Додатку до переглянутої Європейської соціальної хартії містяться роз'яснення до окремих статей Частини другої. Зокрема щодо статей 21 і 22 зазначається, що для цілей застосування цих статей термін «представники працівників» означає осіб, які визнаються такими за національними законодавством або практикою.

Далі дається тлумачення виразу «національне законодавство і практика», що у відповідних випадках охоплює, крім законів і правил, колективні договори, інші угоди між роботодавцями та представниками працівників, звичаї, а також відповідне прецедентне право.

Отже, цей вираз у розумінні Європейської соціальної хартії (переглянутої) є більш широким за своїм змістом і відрізняється від його розуміння в доктрині права України.

У статтях 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) не розкривається зміст терміну «представники працівників». Зазначене поняття визначено у ст. 3 Конвенції МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року, згідно з якою «для цілей цієї Конвенції термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні».

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про представників працівників. Для національного законодавця представляють інтерес положення Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [14], а саме норми глави I «Представники працівників» розділу II «Сторони соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини», якими передбачені коло представників працівників, гарантії їх незалежності та діяльності, гарантії та захист від дискримінації осіб, які здійснюють представництво працівників на рівні роботодавця.

У частині першій ст. 165 Трудового кодексу Литовської Республіки визначено поняття представництва працівників як захист прав та інтересів працівників, а також їх представництво у відносинах з іншими сторонами соціального партнерства, в органах з розгляду трудових спорів і в органах соціального партнерства, створення та зміна для них прав і обов'язків



або інша участь при встановленні трудових, соціальних і економічних прав та обов'язків працівників у порядку, встановленому нормами трудового права.

Згідно з частиною другої цієї статті представниками працівників вважаються професійна спілка, робоча рада або довірена особа працівників.

При цьому у Трудовому кодексі Литовської Республіки чітко розмежовані повноваження зазначених представників працівників. Виключним правом профспілок є колективні переговори, укладення колективних договорів та ініціювання колективних трудових спорів про інтереси. Водночас робочі ради представляють працівників при здійсненні ними права на отримання інформації та участь у консультаціях з роботодавцями й їх представниками з питань, пов'язаних з реалізацією та захистом трудових, соціальних, економічних прав та інтересів працівників. У встановлених цим Кодексом випадках і у встановленому ним порядку права на інформування та консультування здійснюються працівниками безпосередньо.

Поняття «представники працівників» та їх правовий статус не закріплені й у чинному Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [15]. Про представників (представника) працівників ідеться в абзаці п'ятому частини другої ст. 4 Закону, які за відсутності первинної профспілкової організації вільно обираються для ведення колективних переговорів. Проте, по-перше, Законом не визначається порядок обрання таких представників (представника), по-друге, виникає запитання щодо обмеження їх представництва тільки колективними переговорами. У такому разі неврегульованим залишається питання про представництво працівників при здійсненні права на інформацію та консультації за відсутності первинної профспілкової організації. Тому видається доцільним доповнити абзац п'ятий частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» після слів «...ведення колективних переговорів» словами «обміну інформацією, консультацій». По-третє, в абзаці п'ятому частини другої ст. 4 Закону до суб'єктів сторони працівників віднесено первинні профспілкові організації та не зазначається про профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки в організаціях, де не створюються виборні органи первинних профспілкових організацій. Тому доцільно було б доповнити абзац п'ятий частини другої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» після слів «...первинні профспілкові організації» словами «(профспілкового представника)».

Спеціальні норми про представників працівників містяться в аналогічних законах окремих країн ЄС. Так, у и. 9 ст. 1 розділу I Закону Румунії «Про соціальний діалог» від 19 грудня 2022 року № 367 представники працівників/працівниць визначені як «особи, обрані в порядку, встановленому цим Законом, та уповноважені працівниками/працівницями представляти їх інтереси відповідно до закону» [16].

Частиною першою ст. 32 Закону Румунії «Про соціальний діалог» передбачається можливість, у разі необхідності, під час здійснення права на інформацію та консультації, а також під час колективних переговорів користування профспілковими організаціями та/або представниками працівників/працівниць допомогою призначених ними третіх осіб. Такі особи призначаються профспілковими організаціями та/або представниками працівників/працівниць, залежно від обставин, і мають доступ до всієї інформації, доступної в процесі інформування та консультацій або під час колективних переговорів. При цьому варто відзначити, що зазначені особи не стають суб'єктами права на інформацію та консультації, якими залишаються профспілкові організації та/або представники працівників/працівниць.

Заслужують на увагу спеціальні норми про представників працівників/працівниць, закріплені в главі VI з однойменною назвою (ст.ст. 57-62) розділу II Закону Румунії «Про соціальний діалог», нормами якої визначені порядок обрання зазначених осіб, вимоги до них, кількість обраних представників працівників/працівниць, строк їх повноважень, основні завдання, гарантії діяльності. Аналогічні норми доцільно було б закріпити у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

З метою реалізації положень ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої) щодо інформування і консультацій при колективних звільненнях необхідно доповнити Закон



України «Про соціальний діалог в Україні» нормою про представництво працівників у таких процесах. Європейський комітет з соціальних прав зазначає, що «такими представниками можуть бути як органи, що діють на підприємстві роботодавця (наприклад, профспілки або ради працівників), так і спеціальні представники, призначені для участі в цих процесах. Національне законодавство повинно забезпечувати працівникам можливість призначати представників, навіть якщо вони не представлені на конкретному робочому місці профспілкою або іншим представницьким органом» [9, с. 53]. Комітет також відзначає, що такі представники повинні представляти всіх працівників, які потенційно можуть бути піддані колективному звільненню.

Потрібно відзначити, що у більшості країн має місце монополія або домінування профспілок у здійсненні представництва працівників. Не є виключенням й Україна. У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» профспілкова сторона визнана стороною соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях, що має своїх суб'єктів.

У ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [17] закріплене право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку. Враховуючи проблематику цього дослідження, доцільно у зазначеній статті передбачити право профспілок, їх об'єднань на інформацію і консультації з питань праці та соціально-економічного розвитку.

Як уже відзначалося, одними з представників працівників на локальному рівні соціального діалогу визнано первинні профспілкові організації. Частиною другою ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачається утворення об'єднаного представницького органу для представництва колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору, якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій.

Утворення такого органу є обов'язковим для реалізації права профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод. Водночас реалізація інших прав професійних спілок, їх об'єднань, включаючи право на інформацію та консультації, право на інформацію та консультації при колективному звільненні не потребує утворення об'єднаного представницького органу. Отже, кожна з первинних профспілкових організацій на підприємстві, в установі, організації може виступати суб'єктом зазначених прав.

Висновки. Таким чином, право на інформацію та консультації і право на інформацію та консультації при колективному звільненні за своєю правовою природою можуть бути як індивідуальними, так і колективними трудовими правами, що здійснюються працівниками безпосередньо або через своїх представників. У системі соціального діалогу право працівників на інформацію та консультації та право на інформацію і консультації під час колективного звільнення є колективними трудовими правами, що здійснюються в рамках конкретного виду колективних трудових правовідносин.

Аналіз змісту статей 21 і 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ст. 27 Хартії основних прав ЄС дозволяє дійти висновку про визнання працівників або їх представників суб'єктами права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації при колективному звільненні.

З метою ефективної реалізації права на інформацію та консультації і права на інформацію та консультації при колективному звільненні необхідно доповнити чинні Кодекс законів про працю України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні», проєкт Трудового кодексу України спеціальними нормами про представників працівників/працівниць, а саме визначити їх коло, порядок обрання, вимоги до них, кількість обраних представників працівників/працівниць, строк повноважень, основні завдання, гарантії діяльності.



Список використаних джерел:

1. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.
2. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.
3. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
4. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf
5. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року. *Акти європейського права із соціальних питань*. К.: Парламентське видавництво, 2005.
6. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>
7. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 established a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. OJ L 80 23.3.2002. P. 29-34.
8. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. OJ L 225, 12.8.1998. P. 16-21.
9. Сімутіна Я. В. Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції: аналітичний огляд. Публікація розроблена в межах проекту Ради Європи «Посилення соціального захисту в Україні», що впроваджується в межах Плану дій Ради Європи для України «Стійкість, відновлення, відбудова» на 2023–2026 pp., 2025 p. URL: <https://rm.coe.int/electronic-version-social-dialogue-as-a-key-condition-for-sustainable-/1680b492d1>
10. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
11. Директиви ЄС та реформування законодавства України з БГП і трудових відносин. Біла книга : Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці та подолання незадекларованої праці». Січень 2019 р. 68 с.
12. Стислі нотатки з основних аспектів узгодженості між українським національним законодавством і вибраними директивами ЄС: Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці та подолання незадекларованої праці». Травень 2018 р. 53 с.
13. Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин №198. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf
14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 - 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#
15. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.
16. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

