

**Наталія Обушенко,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

### **АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ**

Формування теоретичного підходу до особливостей систематизації нормативно-правових положень трудової галузі права нашої країни було б не повним без глибокого аналізу зарубіжного досвіду з приводу цього питання. Чому це важливо? Дослідження досвіду іноземних країн у тому чи іншому правовому аспекті – це як експеримент, який у чистому вигляді в праві об'єктивно неможливий, тому що право є абстрактним, вираженим у соціальних відносинах, нормативних документах та їх положеннях, тобто в тому, до чого не можна доторкнутись. У цьому право відрізняється від хімії, фізики та інших схожих галузей знань, у яких можна наглядно побачити дію відповідних явищ та особливості їх взаємодії з навколишнім середовищем. Досягти такого у правовій галузі деякою мірою допомагає аналіз зарубіжного досвіду, який показує дію тих чи інших юридичних процесів немов би зі сторони, поза національними правовими реаліями, дозволяючи виділити з цього негативні та найбільш позитивні моменти, можливі й необхідні для запозичення з метою вдосконалення відповідної частини правової системи України.

Так, якщо говорити про систематизацію трудового законодавства, то це питання не є чимось новелістичним. Відповідні тенденції до цього було напрацьовано в різних країнах світу. Звернемо, зокрема, увагу на досвід Сполучених Штатів Америки, де трудова галузь права має цілком своєрідні, не схожі на континентальні риси. Останні значною мірою обумовлено тим, що право США формувалося і розвивалося за класичними канонами буржуазного права. Як англійські колонії штати сприйняли англійське «загальне право». Під час утворення самостійних держав-штатів і федеративної держави воно було збережене, і до сьогодні в окремих штатах є основою чинного цивільного, кримінального і процесуального права. Суттєвою обставиною, яка вплинула на розвиток правової системи США, було те, що вона виникла і сформувалася в умовах американського федералізму, а він, як відомо, ґрунтується на визнанні широкої компетенції штатів у правовому регулюванні різних сфер суспільних відносин. Американська правова система в цілому – це складне і своєрідне явище, яке містить у собі федеральну правову систему в поєднанні з правовими системами штатів. Специфіка американської федерації породила явище, яке дістало назву «правовий дуалізм». Суть його зводиться до того, що на території кожного штату поширюється дія двох правових систем – своєї власної і федеральної (статутного права) [1, с. 156].

Значений аспект правової системи відбивається на всіх елементах правової системи США, зокрема на трудовій галузі. Слід зазначити, що трудові відносини в цій сфері сьогодні регулюються саме статутним правом, норми якого кодифіковано та зведено у спеціальний нормативно-правовий акт – Звід законів США. Регулюванню трудових відносин у ньому присвячено розділ 29, що має назву «Праця». Цей розділ складається з 32 глав, у які зведено закони за такими напрямками регулювання відносин: статистика праці, захист працівника під час застосування поліграфа, відпустки за сімейними обставинами та станом здоров'я, безпека пенсійного доходу працівника, додаткова винагорода, пов'язана з підготовкою до виконання трудової функції (portal-to-portal pay), трудові відносини між адміністрацією і профспілками, стабілізація зайнятості, національні профспілки і т. ін.. Цей акт є, так би мовити, титульним джерелом трудового законодавства, на основі якого ухвалюються інші систематизовані нормативні документи у цій сфері, наприклад Закон про національні трудові відносини від 1935 р., Закон про справедливі трудові стандарти від 1938 р., Закон про трудові відносини між адміністрацією і профспілками від 1947 р., або ж Закон Тафта-Хартлі; Закон про звітність та розкриття фактів про трудові відносини від 1959 р., або ж Закон Лендрама-Гриффіна; Закон про рівну оплату праці від 1963 р., Закон про громадянські права від 1964 р., Закон про недопущення дискримінації за віком у сфері зай-

нятості від 1967 р., Закон про права інвалідів від 1990 р., Закон про відпустки за сімейними або медичними причинами від 1993 р., Закон про інвестиції в робочу силу від 1998 р., Закон про захист комерційної таємниці від 2016 р. тощо.

Важливе значення у сфері регулювання трудових відносин має договірний аспект, який виражено в юридичній легалізації виробничих звичаїв роботодавця шляхом укладення колективних договорів. З метою протидії свавіллю під час їх укладення та уніфікації застосування колективних договорів статус останніх як джерел трудового права США знайшов своє закріплення у 1935 р. шляхом ухвалення раніше згаданого Закону про національні трудові відносини. Зазначеним законом працівникам приватного сектору економіки було надано право об'єднуватися в профспілки та закріплено обов'язок роботодавців добросовісно вести переговори про укладення колективного договору з профспілками [2, с. 79–80].

Свої особливі риси явище систематизації трудового законодавства отримує в межах континентальної моделі нормативного регулювання трудових відносин, яка сформувалася в межах функціонування Європейського Союзу. Так, європейська модель державного регулювання трудових відносин є найбільш демократизованою. У Європейському Союзі є поширеним погляд, згідно з яким соціальний діалог у сфері трудових відносин може відбуватися на всіх рівнях економічних організацій. Будь-які зустрічі соціальних партнерів із метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу. Форми діалогу сильно відрізняються залежно від рівня інституціоналізації й від того, на якому рівні вони проводяться [3, с. 17]. До загальних характеристик європейської континентальної моделі правового регулювання праці належать:

- високий рівень правової захищеності працівника;
- жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць;
- галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання;
- високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці;
- відносно невелика диференціація оплати праці.

Ці аспекти впливають на особливості правового регулювання трудових відносин усеї країни країн-членів Європейського Союзу. Фактично вони пронизують усе правове поле держав, які входять до складу вказаної міжнародної організації стосовно організації сфери праці. Крім того, ці особливості юридичного середовища ЄС створюють начеб «європейський стандарт» правового регулювання праці, який, у свою чергу, треба втілювати з урахування внутрішньої національної специфіки регламенту праці, через що в більшості країн Єврозони існують схожі підходи до систематизації трудового законодавства. Так, беручи як приклад досвід Франції у цьому питанні, зазначимо, що у цій країні джерелами трудового права є Конституція, Кодекс праці, закони, постанови уряду, колективні договори, правила внутрішнього розпорядку, судова практика, звичаї та ратифіковані міжнародно-правові акти. Усі конституції Франції містили положення Декларації прав людини і громадянина 1789 р., в яких було проголошено досить важливі соціально-економічні права, зокрема рівність прав незалежно від походження та інших ознак, свобода робити все, що не шкодить іншим, і право на власність. Ці права заклали підвалини для всього подальшого розвитку права Франції та стали генетичним джерелом права для правових норм її системи, зокрема і для трудового права. У Франції було проголошено право на працю, рівність усіх громадян у сфері праці, рівність чоловіків і жінок, право на організацію, на страйк, на укладення колективних договорів і на участь в управлінні підприємством. Перша спроба систематизувати трудове законодавство була здійснена протягом 1910–1927 років. У цей період у Франції спеціальна комісія розробила кодифікований акт – кодекс праці, який містив найважливіші норми з питань праці.

На сьогодні у Франції діє Кодекс праці, ухвалений у 1973 р., який складається із чотирьох книг, що охоплюють такі питання: договір (учнівство, трудовий договір, заробітна плата та наймання працівників), регламентацію праці (умови праці, техніка безпеки і гігієна праці, інспекція праці), професійні організації (профспілки, кооперативи), трудові спори тощо [4, с. 101].

Необхідно відмітити особливі моменти систематизованого Кодексу праці Франції. Першим із них є особливий підхід до регламентування такого інституту трудового права, як трудовий договір. Правове регулювання трудових відносин у Франції характеризується значною диференціацією, що враховує різноманіття та специфіку праці різних категорій працівників і форм зайнятості. У зв'язку з цим передбачається велика кількість різновидів

трудового договору, серед яких можна виділити такі: договір з позиковими працівниками, договір з певним терміном дії тощо. Французьке законодавство стимулює використання строкових трудових договорів як засіб боротьби з безробіттям. Крім того, окремо регламентується трудовий договір з торговими агентами, з професійними спортсменами, з надомниками, з домашніми працівниками, договір морського найму, виробничого навчання та деякі інші.

Іншою особливістю є те, що в Трудовому кодексі Франції містяться численні відсилання до норм цивільного законодавства. Пов'язується цей момент, на думку багатьох науковців, із тим, що історично розвиток трудового права значною мірою йшов шляхом коригування цивільного права з метою компенсації фактичної нерівності найманого працівника і роботодавця. Це вступало в суперечність із фундаментальними основами цивільного права (недоторканність власності, рівність сторін у договорі). Саме по собі виділення трудового права, зокрема на території Франції, відбулося тому, що певний рівень розвитку виробництва зажадав відповідної охорони праці, соціального захисту працівників, дисципліни і злагоженості, оплати не лише результату праці, але і самої діяльності, нормування робочого часу й інших правових норм, які, природно, були невідомі цивільному законодавству.

Проте слід зауважити, що кодифікація трудового права не виступає правилом систематизації для всіх країн Європейського Союзу. Наприклад, трудове право у Великобританії не систематизовано в формі Трудового кодексу, навпаки, його характеризує різноманітність джерел, як таких, що визначаються законодавством, так і тих, що ним не встановлюються, які можуть комплексно взаємодіяти одне з одним [5, с. 30]. Зокрема, наразі у Великобританії діють два ключові законодавчі акти у сфері праці, спрямовані на комплексне регулювання індивідуальних та колективних відносин:

– Закон про трудові права, який містить більшість прав, гарантованих працівникам у сфері праці, та врегульовує питання, що торкаються укладення трудового договору, трудового стажу, відсторонення від роботи, надання відпусток, захисту від несправедливого звільнення, вихідної допомоги, гарантій у випадку банкрутства роботодавця (ввів у себе Закон про трудові договори, Закон про вихідну допомогу, Закону про забезпечення зайнятості та Закон про оплату праці);

– Консолідований закон про професійні спілки та трудові відносини, який визначає правовий статус профспілок і їх членів, закріплює порядок ведення колективних переговорів, а також реалізації права на страйк.

Крім того, регулюванню правовідносин у сфері праці також присвячено Закон про рівні права та недопущення дискримінації, що містить норми щодо недопущення дискримінації в трудових відносинах, і Закон про національну мінімальну заробітну плату.

У Великобританії діє також значна кількість підзаконних актів, які конкретизують відносини у сфері праці, наприклад щодо професійного навчання, регулювання дитячої зайнятості, тривалості робочого дня, видачі ліцензій на діяльність бірж праці, визначення процедури діяльності промислових судів, чиновників державних органів тощо [6, с. 28].

Таким чином, узятий до уваги досвід країн, а саме таких держав Сполучені Штати Америки, держав Європейського Союзу – Великобританії, Франції показав різноплановість підходу до систематизації трудового законодавства. Якщо узагальнити отриману інформацію, то безпосередньо для України корисним стане запозичення зарубіжного досвіду у таких аспектах:

– по-перше, ухвалення нового Трудового кодексу, в положеннях якого слід включити всі вироблені на сьогодні міжнародні стандарти та гарантії в сфері праці;

– по-друге, поглиблення систематизації – відмова від численних додаткових законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів шляхом розширення регуляторної юрисдикції єдиного кодифікованого Трудового кодексу;

– по-третє, включення у положення Трудового кодексу положень, які регулюватимуть правовий статус і компетенцію контрольно-наглядових та регуляторних органів у трудовій сфері;

– по-четверте, відмова від декларативних, позбавлених сенсу положень Трудового кодексу, наповнення його виключно нормами прямої дії із зрозумілим змістом.

Запозичення згаданих моментів надасть можливість перебудувати трудовий сектор нашої держави, вдосконаливши його нормативно-правовий базис, що, у свою чергу, наблизить правову систему України до міжнародного рівня.

2006. 400 с.

2. Боботов С. В., Жигачев И. Ю. Введение в правовую систему США. М. : Норма, 1997. С. 83–84.
3. Рихлі Л., Прітцер Р. Соціальний діалог на національному рівні у країнах-кандидатах на вступ до Європейського Союзу. Женева : Міжнародне Бюро Праці, 2003. С. 17.
4. Кальян О. С. Правове регулювання трудових відносин у країнах західної Європи (історично-правовий аспект) : дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національна академія внутрішніх справ України. К., 2005. С. 101.
5. Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2017. 174 с.
6. Мацк А. С. Порівняльне трудове право : навч. посіб. Київ : МАУП. 2005. С. 28.

**Кристина Резворович,**  
завідувач кафедри  
цивільного права та процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

### **ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ОФЕРТ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН**

Епоха глобалізації обумовила цифровізацію різноманітних сфер суспільного життя. Нині адаптація цифрового режиму продовжує здійснюватися через різні сектори, які впливають на діяльність людини. Не є винятком й сфера договірних відносин. Контракти підписані з використанням електронних засобів економлять час, консолідуєть комерційні відносини та підвищують комерційну ефективність. Це одна з багатьох причин, чому укладення договорів з використанням електронної форми фіксації в останні десятиліття набуває дедалі більшої популярності. З огляду на це, вкрай важливим є забезпечення належного правового регулювання в цій галузі.

У той же час, аналіз нормативно-правової бази сучасних європейських країн свідчить про те, що наразі все ще залишається не достатньо врегульованим та дещо дискусійним питання укладення електронної оферти. Так, за законодавством Німеччини офертою вважається тільки та пропозиція, яку адресовано конкретній особі (ст. 145 Німецького цивільного уложення) [6], і жодних винятків з цього правила для цілей укладання договорів з електронною формою фіксації волевиявлення сторін законодавством не передбачено. Значно кращою є ситуація щодо правового регулювання електронної оферти. Адже укладення електронного договору регулюється в Цивільному кодексі Франції (ст. 1369-4 ЦК Франції [3]). Зокрема, у Франції пропозиція, розміщена за допомогою електронних технологій для загального огляду, вважається офертою (публічною офертою). Хоча положення щодо укладення й викладено доволі стисло. Водночас Цивільний кодекс Грузії не містить спеціальних положень щодо електронного договору. Хоча електронний документ прирівнюється до укладеного у письмовій формі [5]. Аналогічний підхід викладено у законодавстві України. Адже згідно з положеннями Цивільного кодексу України (далі-ЦК України), якщо сторони домовилися укласти договір за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем, він вважається укладеним у письмовій формі: «правочин вважається таким, що вчинений у письмовій формі, якщо його зміст зафіксований в одному або кількох документах (у тому числі електронних), у листах, телеграмах, якими обмінялися сторони; правочин вважається таким, що вчинений у письмовій формі, якщо воля сторін виражена за допомогою телетайпного, електронного або іншого технічного засобу зв'язку» [1]. При цьому, стаття окремо присвячена регулюванню у ЦК України в даний час відсутня.

Зазначене дозволяє зробити висновок про певну прогресивність законодавства України у порівнянні з законодавством Німеччини та Грузії в аспекті регулювання електронної оферти як невід'ємної складової електронного договору. Проте у вітчизняному законодавстві, на відміну від законодавства Франції, простежується певна колізійність законодавчих положень щодо оферти укладеної із застосування інформаційних технологій, що обумовлює її невизначеність. Так, з положень ЦК (ст. 641, ст. 699 ЦК України) випливає, що за загальним прави-