

ІСАЄВА

Анна Петрівна

issayeva.anna075@gmail.com

УДК 349.222



**ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ЗГІДНО ІЗ ЗАКОНОДАВСТВОМ
ДЕРЖАВ-ЧЛЕНІВ ЄС (НА ПРИКЛАДІ ФРАНЦІЇ, БЕЛЬГІЇ,
ЛЮКСЕМБУРГУ ТА ІТАЛІЇ)**

**TYPES OF LABOR CONTRACTS UNDER LEGISLATION OF THE EU
MEMBER-STATES (THE EXAMPLE OF FRANCE, BELGIUM,
LUXEMBOURG AND ITALY)**

керівник групи перекладачів відділу
генерального секретаріату, АТ
«Правекс Банк»

ISAIEVA Anna Petrivna –Head of Translators' Group of General Secretariat Office, JSC "Pravex Bank"

У статті досліджується система трудових договорів в таких державах-членах ЄС, як Франція, Бельгія, Люксембург та Італія. Система трудових договорів цих країн характеризується високим рівнем гнучкості та дозволяє враховувати індивідуальні особливості і потреби працівників, що сприяє працевлаштуванню більшого кола осіб. Необхідно запровадити трудові договори тимчасової зайнятості, трудові договори роботи з перервами, трудові договори поєднання роботи та професійного навчання в Україні та внести відповідні зміни до українського трудового законодавства.

* * *

В статье исследована система трудовых договоров в таких государствах-членах ЕС, как Франция, Бельгия, Люксембург и Италия. Система трудовых договоров в этих странах характеризуется высоким уровнем гибкости и позволяет учитывать индивидуальные особенности и потребности работников, что способствует трудоустройству большего количества работников. Необходимо внедрить трудовой договор временной занятости, трудовой договор работы с перерывами, трудовой договор сочетания работы и профессионального обучения в Украине и внести соответствующие изменения в украинское трудовое законодательство.

* * *

Introduction. The article is dedicated to study of the system of labor contracts in such EU member-States as France, Belgium, Luxembourg and Italy. Labor contracts the above member-States of the European Union and in Ukraine have many common features, but there are certain differences. Study of labor contracts existing under legislation of the EU member-states is interesting from the point of view of a possible modernization of labor legislation of Ukraine, borrowing the best European and world practices in this area, in view of the necessity to adopt a new Labor Code it also has practical interest taking into account the fact that currently a considerable number of Ukrainian citizens reside and work in countries of the European Union.

Purpose. The purpose of this article is to study types of labor agreements under legislation of certain member-States of the EU and to compare them to types of labor contracts under legislation of Ukraine.

Results. The most wide-spread type of labor contract in the specified countries is open-ended labor contract, it is considered as the generally-accepted, usual form of regulation of labor relations, legislation of the countries under analysis illustrate that States clearly show preference to this type of labor agreement, as it provides to the employee more guarantees. In its turn, the fixed-term labor contract can be concluded only if there is a specific reason for this that should be stipulated in the contact itself. An exhaustive list of justifications for conclusion a term labor contract in set by the legislation of the above countries. There exist other types of labor contract under legislation of analyzed member-States, such as temporary-work labor contract, intermittent labor contract, work-based training labor contract, apprenticeship labor contract, professionalization labor contract, a part-time labor contract.

Conclusion. Analysis of the systems of labor contracts under legislation of France, Belgium, Luxembourg and Italy shows that they have many common features, although there are certain differences. The systems of labor agreements of these countries are very flexible, well-developed, they allow to take into account needs of different categories of employees. Introduction in Ukraine of types of labor contracts peculiar to legislation of the countries under analysis would contribute to professional integration of a bigger number of employees of different social and age categories, taking into account individual needs of each employee.

Ключові слова: трудовий договір, безстроковий трудовий договір, строковий трудовий договір, трудовий договір тимчасової зайнятості, трудовий договір роботи з перервами, трудовий договір поєднання роботи і професійного навчання, телепраця, трудовий договір на умовах часткової зайнятості

Ключевые слова: трудовой договор, бессрочный трудовой договор, срочный трудовой договор, трудовой договор временной занятости, трудовой договор о работе с перерывами, трудовой договор совмещения работы и профессионального обучения, телеработа, трудовой договор на условиях частичной занятости

Keywords: labor contract, open-ended labor contract, fixed-term labor contract, temporary-work labor contract, intermittent labor contract, work-based training labor contract, telework, part-time labor contract

ВСТУП

Право на працю – одне з головних конституційних прав громадянина. Інститут трудового договору є одним з ключових інститутів трудового права, який досить добре досліджений науковцями, водночас він постійно змінюється разом з економічними змінами у суспільстві, науковим прогресом, розвитком інформаційних технологій. Трудовий договір є ключовим інструментом захисту прав працівника, у випадку спорів між працівником і роботодавцем він може використовуватися судом під час їх розгляду, тому його наявність забезпечує певні гарантії його сторонам. Укладення трудового договору дозволяє визначити юридичну роль, права і обов'язки як працівника, так і роботодавця, а також суттєві умови праці, характер та обсяг роботи, яку буде виконувати працівник, розмір та механізм нарахування і виплати заробітної плати, тривалість відпустки та інші особливості соціального забезпечення працівника.

Інститут трудового договору є також одним з найстаріших та найважливіших інститутів трудового права. Інститут трудового права в державах-членах ЄС має багато спільного з Україною, але існують й певні відмінності.

Дослідження видів трудових договорів, які існують в державах-членах ЄС, особливо тих, які не передбачені законодавством України, становить науковий інтерес і є досить цікавим з точки зору можливої модернізації трудового законодавства України, запозичення кращих європейських і світових практик у галузі трудового договору держав-членів ЄС, прийняття нового Трудового кодексу України, воно також має практичне значення з огляду на те, що на даний час багато громадян України працюють та проживають у державах-членах ЄС. Зазначене вище зумовлює актуальність теми даного дослідження.

Питання інституту трудового договору в державах-членах ЄС вивчалось такими дослідниками, як М.О. Данилов, О.М. Потопахіна, О.Ю. Домінська, Г.О. Спіцина, С.В. Венедіктов, М.А. Пруднікова, Ф.А. Цесарський, Г.В. Шонія. Ці науковці вивчали загальні особливості регулювання праці в державах-членах ЄС, але не було здійснено детального аналізу різних видів трудових договорів, передбачених законодавством окремих держав.

МЕТА РОБОТИ

Метою даного дослідження є вивчення видів трудового договору за законодавством окремих держав-членів ЄС, а саме Французької Республіки, Королівства Бельгія, Герцогства Люксембург та Італійської Республіки.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для досягнення поставленої мети були використані метод наукового пізнання, метод порівняльно-правового аналізу – було здійснено аналіз законодавства зазначених країн стосовно трудового договору та було здійснено його порівняння.

РЕЗУЛЬТАТИ

Трудове законодавство кожної держави-члена ЄС

має свою тривалу історію, воно пов'язане з економічним та історичним розвитком європейських країн, з вдосконаленням та автоматизацією засобів виробництва, розвитком інституту прав людини і громадянина, політичних і економічних свобод, виникненням і розвитком профспілкового руху. Можна сказати, що система прав працівника, яка існує на сучасному етапі, є результатом соціальних, політичних та економічних перетворень в європейських державах, боротьби працівників за свої права.

Загальні принципи регламентування праці в межах ЄС закладені в Договорі про заснування Європейської Спільноти (консолідована версія 2002 р.) [1, ст. 55]. У цьому Договорі проголошується, що Спільнота та держави-члени мають на меті сприяти зайнятості громадян, покращенню умов праці, а також їхній гармонізації, належному рівню соціального захисту, розвитку трудових ресурсів. Водночас у Договорі вказано, що будуть враховуватися практики стосовно договірної регулювання праці, що встановилися в окремих державах-членах.

Варто зазначити, що з часу створення внутрішнього ринку Європейської Спільноти та з моменту прийняття цього документу не відбулося значного наближення трудового законодавства держав-членів ЄС стосовно питання трудового договору, трудові відносини продовжують регулюватися здебільшого положеннями національного законодавства кожної держави-члена ЄС. Хоча існує велика кількість нормативно-правових документів ЄС в галузі трудового права, чіткого визначення таких понять як «працівник» та «трудовий договір» в них не міститься, воно залишається в більшості випадків на розсуд держав-членів ЄС.

Крім нормативно-правової бази Європейської Спільноти у галузі праці, кожна держава-член Європейського Союзу має свою систему законодавчих актів у галузі трудового права. Варто зазначити, що в ряді держав ЄС взагалі не існує окремого інституту трудового права та трудового договору, основні положення стосовно трудових відносин закріплені у Конституціях, а також в Цивільних кодексах, а трудові відносини регулюються договорами особистого трудового найму (найму послуг). [2, с. 295; 3, с. 156]. У низці інших країн положення трудового права кодифіковані (Франція, Бельгія, Люксембург, Польща, Естонія, Литва, Латвія).

Незважаючи на те, що єдиного визначення і єдиних вимог стосовно укладання трудового договору в державах-членах Європейського Союзу не існує, законодавством ЄС встановлене зобов'язання роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору та трудових відносин, про які повинен бути повідомлений працівник до початку роботи. Вони встановлені в Директиві Ради ЄС 91/533/ЕЕС «Щодо зобов'язання роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договору або трудових відносин».

У Директиві встановлена вимога, щоб кожному працівникові було надано документ, який би містив інформацію про суттєві елементи його договору

(“contract”) або трудових відносин (“employment relationship”). Далі у цій же Директиві йдеться про те, що «зобов’язання надати інформацію може бути дотримане шляхом укладення письмового трудового договору («written contract»), видачі листа щодо призначення («letter of appointment») або за допомогою одного або більше інших письмових документів, або якщо вони відсутні, письмової заяви («written statement»), підписаної роботодавцем» [4].

Тобто, з одного боку, встановлюється зобов’язання роботодавця надати працівникові документ, в якому б були викладені основні умови його трудового договору або трудових відносин, з іншого боку не встановлюється пряма вимога стосовно укладення трудового договору, що вказує на те, що трудові відносини можуть здійснюватися і без укладення договору.

У ст. 2 цієї ж Директиви встановлено, що письмовий документ, який надається працівникові з метою його інформування, повинен містити суттєві умови трудових відносин, наприклад, дані Сторін, місце роботи, характер або категорію роботи, дату початку дії трудового договору, у випадку трудового договору тимчасової зайнятості – їхню очікувану тривалість, тривалість оплачуваної відпустки та інше.

Що стосується видів трудового договору, традиційними його видами у Франції, Бельгії, Люксембургу та Італії, як і в Україні, є безстрокові та строкові трудові договори, але система підвидів строкових трудових договорів набагато ширша і гнучкіша, що дозволяє повністю враховувати особливості різних категорій працівників.

Безстроковий трудовий договір

Найбільш поширеним видом трудового договору в зазначених країнах, є безстроковий трудовий договір. Згідно ст. 1221-1 Трудового кодексу Франції, безстроковий трудовий договір («*contrat de travail à durée indéterminée*») є звичайною і загальною формою трудових відносин. Таке формулювання в Трудовому кодексі свідчить про те, що держава надає перевагу безстроковому трудовому договору перед іншими видами трудового договору, підкреслюється, що якщо немає причин укладати безстроковий трудовий договір або інші види договорів, то з працівником повинен бути укладений саме безстроковий трудовий договір. Під час його укладення за французьким трудовим законодавством можливе встановлення випробувального терміну, максимальна тривалість якого для робітників і службовців складає два місяці, для технічних фахівців – три місяці, для осіб, які займають керівні посади – чотири місяці [5, ст. L.1221-19]. Безстроковий трудовий договір може бути розірваний за бажанням роботодавця або працівника та за взаємною згодою сторін з дотриманням відповідних термінів попередження [5, ст. L.1231-1]. Тільки в Люксембургу встановлюється вимога стосовно письмової форми укладення безстрокового трудового договору [6, ст. L.121-4].

Необхідно зазначити, що пошук місця роботи за безстроковим трудовим договором супроводжується певними труднощами для працівників в зазначених країнах. Так, жителям Франції дедалі важче знайти можливість укласти безстроковий трудовий договір з

роботодавцем. Особливо це стосується молодих працівників відразу після закінчення навчальних закладів, вони вимушені «накопичувати» по кілька стажувань і строкових трудових договорів перш, ніж укласти безстроковий трудовий договір. Ця проблема дуже актуальна для сучасного ринку праці Франції, але все-одно більшість працівників працюють, як і раніше, за безстроковими трудовими договорами. За даними Національної служби статистики Франції, в 2018 р. з усіх працівників у Франції, які працювали за трудовими договорами, 84,7 % працівників працювали за безстроковими трудовими договорами, але серед молоді віком 15-24 роки ця цифра складала всього 44,9 % [7]. З подібною проблемою зіштовхується молоді в Бельгії, Люксембургу.

Строковий трудовий договір

За законодавством всіх чотирьох країн, строковий трудовий договір може бути укладений з працівником тільки за наявності певних, чітко регламентованих законодавством, підстав. Так, в Трудовому кодексі Французької Республіки (5, ст. D. 1242-1) подається перелік галузей, в яких можуть укладатися строкові трудові договори: у випадках тимчасової відсутності основного працівника, який виконує цю роботу, очікування працевлаштування працівника, який виконуватиме цю роботу за безстроковим трудовим договором, тимчасового збільшення обсягів діяльності підприємства (наприклад, збільшення обсягу роботи у сфері ресторанного, готельного обслуговування, у закладах торгівлі під час туристичних сезонів, наприклад, періоду Різдяних свят або літо), для виконання робіт, що мають сезонний характер (при чому тривалість сезону не може перевищувати 8 місяців) або для виконання видів робіт, стосовно яких традиційно не укладаються безстрокові трудові договори [5, ст. L.1242-2; 23, ст. L. 1242-3]. Існує перелік особливо небезпечних робіт, для виконання яких заборонене укладання строкових трудових договорів. Існують чіткі обмеження та вимоги стосовно строкових трудових договорів. Наприклад, в усіх чотирьох країнах встановлена вимога стосовно укладення строкових трудових договорів у письмовій формі з зазначенням причини, з якої укладається саме строковий трудовий договір. Якщо принаймні однієї з цих умов не дотримано, строковий трудовий договір автоматично трансформується у безстроковий.

Також існують обмеження стосовно максимальної тривалості дії строкових трудових договорів. Так, у Франції тривалість строкового трудового договору не може перевищувати 18 місяців з урахуванням періодів продовження [5, ст. L.1242-8]. Його тривалість становить 9 місяців, якщо він укладається в очікуванні працевлаштування працівника, який виконуватиме цю роботу на основі безстрокового договору і 24 місяці, якщо трудовий договір буде виконуватися за кордоном. Максимальна тривалість строкового трудового договору в Італії складає 36 місяців.

Якщо йдеться про заміщення працівником іншого працівника, який виконує цю роботу постійно, за законодавством Франції забороняється укладати один строковий трудовий договір для заміщення двох і більше працівників, багаторазово переукладати строковий

трудоий договір з одним і тим же працівником.

Також в усіх чотирьох державах встановлене обмеження стосовно кількості разів, коли можна переукласти строковий трудовий договір з працівником. Зокрема, в Королівстві Бельгія законодавством дозволено укласти максимум чотири строкових договори тривалістю не менше, ніж три місяці, при цьому загальна тривалість договорів не повинна перевищувати 2 роки. Якщо після закінчення цього терміну трудові відносини з працівником тривають, строковий трудовий договір автоматично перетворюється в безстроковий. Якщо роботодавець уклав з працівником кілька строкових трудових договорів, між виконаннями яких не було інтервалу з причин, пов'язаних з працівником, вважається, що Сторони уклали безстроковий трудовий договір [8, ст. 10]. В Італії строковий трудовий договір дозволяється переукласти п'ять разів, водночас між трудовими договорами повинно пройти від 10 до 20 днів.

В усіх згаданих країнах існує зобов'язання з боку роботодавця повідомляти працівників, які працюють за строковими трудовими договорами про вакантні посади, які з'являються на підприємстві і передбачають укладення строкового трудового договору. Ці обмеження встановлені законодавством для того, щоб стимулювати укладення безстрокових трудових договорів і обмежувати кількість строкових. Як зазначає професор П. Локік, головне правило щодо строкового трудового договору полягає в тому, що він не повинен приховувати постійних трудових відносин [9, с. 48].

Працівник, який працює за строковим трудовим договором, користується тими ж правами і має ті ж зобов'язання, що і працівник, який працює за безстроковим трудовим договором. Оплата праці такого працівника не може бути меншою, ніж оплата, яку б отримував працівник, який працює за безстроковим трудовим договором з такою ж кваліфікацією та виконуючи ті ж функції. Водночас згідно з законодавством Франції для працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, передбачена грошова компенсація, яка виплачується в момент закінчення терміну дії договору.

У Французькій Республіці існує кілька підвидів строкового трудового договору, які заслуговують на увагу.

Відносно новим підвидом строкового трудового договору є так званий **проектний трудовий договір** або **строковий трудовий договір для реалізації визначеного об'єкта**, який укладається стосовно реалізації певного об'єкта, він повинен містити в своїй назві слова «строковий трудовий договір для реалізації визначеного об'єкта», опис проекту та повинна бути зазначена прогнозована тривалість його реалізації, визначення завдань, для виконання яких укладається договір, очікуваний результат або подія, отримання якого або настання якої означатиме завершення дії договору [5, ст. L.1242-12-1]. Цей вид строкового договору укладається з інженерами та працівниками, які займають керівні посади. Його тривалість складає від 18 до 36 місяців. Він був запроваджений Законом про модернізацію ринку праці 2008 р.

Цікавим, на мою думку, є такий підвид строкового трудового договору, як **строковий трудовий договір**

для літніх осіб (старших 57 років), які бажають відновити професійну діяльність («*contrat de travail à durée déterminée senior*»). Будь-який роботодавець, крім сільськогосподарських підприємств, може укласти строковий трудовий договір з працівником, якому виповнилося 57 років і який більше трьох місяців зареєстрований як особа, яка шукає роботу [5, ст. D.1242-2]. Максимальний термін цього підвиду строкового договору становить 18 місяців. Він може бути один раз продовжений, його термін разом з терміном продовження не може перевищувати 36 місяців [5, ст. D.1242-7]. Цей підвид строкового трудового договору може укладатися працівниками, які бажають отримати необхідний стаж роботи для отримання повної пенсії.

Як зазначає професор П.Локік, небажання роботодавців у Франції укладати безстрокові трудові договори змусило державу більш суворо регулювати строкові трудові договори [9, с. 43]. Строковий трудовий договір можна розірвати тільки при наявності однієї з трьох вагомих причин: грубе порушення зі сторони працівника, настання форс-мажорних обставин або нездатність працівника далі виконувати роботу, передбачену договором, підтверджена медичним висновком. Вважається, що строкові трудові договори використовуються державою як засіб боротьби з безробіттям, але цей вид трудового договору може розглядатися тільки як тимчасовий вид зайнятості, оскільки він надає працівникам менше гарантій, ніж безстроковий трудовий договір.

Договір тимчасової зайнятості

Ще одним цікавим видом трудового договору, який передбаченим законодавством чотирьох держав-членів Європейської Союзу, який не існує в Україні, є договір тимчасової зайнятості («*contrat de travail temporaire*» або «*contrat d'intérim*» в Франції, Бельгії і Люксембургу). Сутність його полягає в тому, що працівник укладає договір про виконання тимчасової роботи («*contrat de mission*») з підприємством (агентством) тимчасової зайнятості («*agence d'intérim*»), а підприємство (агентство) тимчасової зайнятості укладає договір про надання тимчасового працівника «підприємству – користувачу» («*entreprise utilisatrice*»). Таким чином, укладаються два договори, їхнє укладення обов'язкове для виконання кожної нової роботи («*mission*») [5, ст. L.1251-1]. Підприємство (агентство) тимчасової праці виконує функцію посередника між працівником та підприємством-користувачем, а на час виконання праці – функцію роботодавця стосовно працівника. Об'єктом договору тимчасової зайнятості в жодному разі не може бути тривала робота, пов'язана з постійною діяльністю підприємства-користувача [5, ст. L.1251-5]. Максимальна тривалість договору про виконання тимчасової роботи за Трудовим кодексом Франції становить 18 місяців з урахуванням можливого продовження. Цей вид трудового договору укладається в тих же випадках, що й строковий трудовий договір, крім цього його укладення можливе, якщо це сприяє працевлаштуванню осіб, які переживають соціальні та професійні труднощі, або якщо підприємство (агентство) тимчасової зайнятості та підприємство-користувач зобов'язуються забезпечити професійне навчання працівників. Договір тим-

часової зайнятості укладається в письмовій формі, у ньому вказується професійна кваліфікація працівника, процедура виплати винагороди, тривалість випробувального терміну, якщо його встановлено, дані органу соціального захисту, вказується, що працевлаштування працівника підприємством-користувачем після закінчення дії договору про виконання тимчасової роботи не забороняється [5, ст. L.1251-16]. Роботодавець зобов'язаний видати працівникові один екземпляр договору впродовж двох днів з початку роботи. Частина осіб, які працюють за трудовими договорами тимчасової зайнятості незначна, наприклад, згідно з даними Національного інституту статистики і економічних досліджень Франції, у 2018 р. за цим видом трудового договору у Франції працювало 3 % працівників [7].

Законодавством Королівства Бельгія передбачено шість випадків, коли може бути укладений трудовий договір тимчасової зайнятості, а саме: заміщення тимчасового відсутнього працівника, який виконує цю роботу на постійній основі, тимчасове збільшення обсягу роботи, виконання виняткового виду роботи, тимчасова робота працівника у роботодавця з метою подальшого його працевлаштування на постійній основі, творча діяльність або виготовлення витворів мистецтва, укладення трудового договору з особами, які тривалий час мали статус безробітного і відновлюють професійну діяльність, та особами, які отримують соціальну фінансову допомогу. В Італії трудовий договір тимчасової зайнятості має назву «contratto di somministrazione di lavoro», максимальний термін дії якого складає 36 місяців з можливістю його переукладати не більше 5 разів.

Договір роботи з перервами

Ще одним видом трудового договору за законодавством Франції є **договір роботи з перервами** («*contrat de travail intermittent*»). Це безстроковий трудовий договір, який передбачає постійне працевлаштування, за якого періоди роботи і періоди, коли працівник не працює, чергуються. Він укладається у письмовій формі і містить інформацію про кваліфікацію працівника, систему оплати, мінімальну тривалість праці, періоди праці, розподілення годин праці в межах цих періодів [5, ст. L.3123-34]. Необхідність укладення такого трудового договору обумовлена навчанням, графіком академічного року, творчою діяльністю працівника, такою як, наприклад, виступи, спектаклі, туристичними сезонами для галузі туристичного бізнесу. Можливість укладення цього виду трудового договору повинна бути обов'язково передбачена колективним договором, тільки в цьому разі роботодавець може його запропонувати працівникові. Працівник, який працює за договором роботи з перервами, користується тими ж правами, що й працівник, який працює за звичайним безстроковим трудовим договором.

Договір поєднання роботи і професійного навчання

Дуже цікавим видом трудового договору для молоді є **договір поєднання роботи і професійного навчання** («*contrat en alternance*»), він існує в усіх чотирьох країнах, які є об'єктом нашого дослідження. Завданням цього виду трудового договору є сприяння професійній адаптації молоді та безробітних. Він

існує у двох формах: **договір учня** («*contrat d'apprentissage*») та **договір професіоналізації** («*contrat de professionnalisation*»). Слід сказати, що згідно із статистичними даними, у 2018 р. за трудовими договорами цього виду у Франції працювало 1,8 % працівників [7].

Трудовий договір учня – це підвид трудового договору поєднання роботи і професійного навчання, що укладається з учнем або його законним представником з одного боку та роботодавцем з другого. Він передбачає, що роботодавець, крім роботи, забезпечуватиме працівникові-учневі професійне навчання, частина якого здійснюється на підприємстві і частина – у навчальному центрі, та виплачуватиме працівникові заробітну плату. Працівник-учень зобов'язується працювати у цього роботодавця та навчатися впродовж всього часу дії договору [5, ст. L. 6221-1]. Цей вид трудового договору може укладатися з молоддю віком від 16 до 29 років, яка бажає поєднувати роботу з професійним навчанням. Ці обмеження віку не розповсюджуються на молодих людей, які раніше вже навчалися і працювали за цим видом трудового договору, успішно закінчили навчання і бажають отримати диплом вищого освітнього рівня, для осіб, які мають статус людей з обмеженими можливостями, осіб, які бажають розпочати або відновити підприємницьку діяльність, і наявність диплома, який вони отримають після закінчення навчання, є умовою для цього.

На практиці це виглядає так, що особа більшу частину робочого часу знаходиться на робочому місці, а частину часу – у навчальному центрі. Тривалість часу навчання залежить від обраної спеціальності, але вона не може бути меншою, ніж 25 % всього часу [5, ст. L.6211-2]. Професійне навчання для учня за умови укладення цього виду трудового договору є безкоштовним [5, ст. L.6211-1]. Працівник, який працює за трудовим договором учня, користується всіма правами, якими користуються працівники, які працюють за звичайними безстроковими та строковими договорами.

Другим підвидом договору поєднання роботи і професійного навчання є трудовий договір професіоналізації, метою укладення якого є набуття певної кваліфікації працівником та сприяння його професійній адаптації. Договір професіоналізації можуть укладати особи віком від 16 до 25 років, які бажають закінчити початкове навчання, безробітні, віком 26 років і більше, особи, які отримують соціальні виплати або виплати за інвалідністю [5, ст. L.6325-1]. Договір професіоналізації передбачає загальне, професійне і технічне навчання, що здійснюється у державних або приватних навчальних закладах або в навчальному центрі підприємства. Роботодавець зобов'язується забезпечувати працівникові професійне навчання для отримання відповідної кваліфікації та надавати роботу, пов'язану зі спеціальністю, яка набувається. Навчання для працівника є безкоштовним. Працівник зобов'язується працювати у цього роботодавця та навчатися [5, ст. L.6325-3]. Роботодавець призначає працівникові, який працює за цим видом трудового договору, керівника професійного навчання, який його супроводжує. Працівник, який працює за договором професіоналізації, молодший 26 років, отримує оплату, яка розраховується з урахуванням мінімальної зарплати.

бітної плати за таку роботу, віку працівника та рівня навчання [5, ст. L.6325-8]. З кожним наступним роком роботи розмір заробітної плати збільшується. Якщо трудовий договір професіоналізації укладається у формі строкового трудового договору, його термін дії складає від 6 місяців до 1 року з можливістю продовження. За даними служби зайнятості Франції розмір заробітної плати для працівників, які працюють за договорами професіоналізації становить: для молодих працівників, молодших 21 року, – мінімум 55 % розміру мінімальної заробітної плати, для працівників віком від 21 до 25 років – мінімум 70 % мінімальної заробітної плати, для безробітних віком 26 років і більше – оплата у розмірі мінімальної заробітної плати або мінімум 85 % від середньої заробітної плати за такий вид роботи [10, с. 1]. Трудовий договір професіоналізації може бути частково виконаний в іншій державі-члені ЄС, тривалість його виконання за кордоном не може перевищувати 1 рік [5, ст. L.6325-25].

Можна сказати, що договори поєднання роботи і професійного навчання є прикладом того, як держава сприяє отриманню молоддю, безробітними та особами з особливими потребами безкоштовно професійної кваліфікації, теоретичних знань та практичних навичок за спеціальністю, яку вони обрали.

С.В. Венедіков зазначає, що в країнах Європейського Союзу помітна тенденція до того, що держава дедалі активніше втручається у сферу регулювання питань праці [11, с. 22-23]. Наприклад, у Франції з 2011 р. існує **договір про гарантії забезпечення роботою («*contrat de securisation professionnelle*»)** у компаніях, де працюють до 1000 осіб, або у випадку ліквідації юридичної особи й конкурсного управління. Цей договір укладається між працівником та французьким центром зайнятості або французькою національною асоціацією професійної освіти для дорослих. Роботодавець зобов'язаний запропонувати кожному працівникові, який підпадає під масове звільнення, підписати цей договір. Сутність цього договору полягає в тому, що працівник зобов'язується активно шукати роботу, брати участь в програмах професійної підготовки і у нього з'являються додаткові права порівняно зі звільненими працівниками, які не підписали такого договору. Цей договір не є видом трудового договору, але він є одним з інструментів захисту прав звільнених працівників.

Договір про «роботу по дзвінку»

В Італійській Республіці існує вид трудового договору, відсутній в трьох інших державах. Це договір про роботу за дзвінком («*contratto a chiamata*»). У випадку цього виду трудового договору працівник здійснює трудову діяльність тільки у випадку, коли роботодавець цього потребує. Тривалість роботи за цим видом трудового договору не може перевищувати 400 днів у межах періоду три роки, за винятком секторів туризму, постановки спектаклів. Якщо кількість годин, відпрацьованих працівником, перевищує цю кількість, трудовий договір трансформується у безстроковий. Працівник зобов'язується відповідати на телефонні дзвінки кожного разу, коли роботодавець йому телефонує. Цей вид трудового договору укладається у письмовій формі, у ньому вказується загальна трива-

лість робочого часу, строковий або безстроковий характер договору, де і яким чином буде здійснюватися робота, засоби зв'язку і зобов'язання працівника відповідати на дзвінки роботодавця. Цей тип трудового договору може укладатися з працівниками віком від 24 до 55 років.

Трудові договори на умовах часткової зайнятості

В усіх чотирьох країнах за всіма видами трудового договору можлива робота на умовах часткової зайнятості, тобто робота тривалістю, меншою мінімальної тривалості роботи за повної зайнятості, встановленої законом (для Франції це 35 годин на тиждень, 151,66 годин на місяць або 1607 годин на рік). Працівник, який працює на умовах неповної зайнятості, може працювати у кількох роботодавців одночасно, але загальна тривалість роботи не повинна перевищувати максимальної тривалості роботи, встановленої законом.

В усіх чотирьох країнах набуває поширення телепраця, відповідні положення містяться у трудовому законодавстві цих країн.

ВИСНОВКИ

Розглянувши систему трудових договорів в кількох країнах Європейського Союзу, а саме Франції, Бельгії, Люксембурзі та Італії, ми можемо зробити висновок, що системи трудових договорів цих держав дуже схожі, хоча й існують певні відмінності. Крім того, ми можемо сказати, що системи трудових договорів зазначених держав дуже гнучкі, розвинуті, вони дозволяють враховувати особисті потреби різних категорій працівників.

Безстроковий трудовий договір визначається законодавством всіх цих держав як звичайний, стандартний, пріоритетний вид трудового договору, він залишається найбільш поширеним. Це підтверджується даними Звіту Європейської фундації покращення умов життя і праці стосовно умов праці у державах-членах ЄС, у 2018 р. за безстроковими трудовими договорами працювало 80,5 % працівників держав-членів Європейського Союзу, за строковими – 10,3 %, за договорами тимчасової зайнятості – 1,9 % [12]. Ця статистика свідчить, що незважаючи на велику кількість можливих видів трудових договорів, більшість працівників все-таки прагне укласти безстроковий трудовий договір і органи державної влади сприяють укладенню з працівниками саме безстрокового трудового договору.

Що стосується строкового трудового договору, максимальна його тривалість у різних країнах різна, також існують обмеження відносно кількості разів, коли можна переукласти строковий трудовий договір з одним і тим же працівником. Існує правило, згідно з яким перевищення кількості цих разів призводить до автоматичної трансформації строкового трудового договору в безстроковий. Інші порушення під час укладення строкового трудового договору, наприклад, відсутність у самому договорі вказівки на те, що договір є саме строковим та чіткої причини укладення такого виду трудового договору, також автоматично призводять до його перетворення у безстроковий трудовий договір.

Такі суворі обмеження й чітка регламентація з боку держави укладання і виконання строкових тру-

дових договорів пов'язані з тим, що основний принцип строкового трудового договору полягає в тому, що він є тимчасовим видом працевлаштування і не повинен приховувати постійні, довготривалі трудові відносини роботодавця з працівником.

Законодавство держав-членів ЄС, які є об'єктом нашого дослідження, передбачає також інші види трудових договорів, такі як трудовий договір тимчасової зайнятості, трудовий договір роботи з перервами, строковий трудовий договір для літніх людей, які бажають відновити професійну діяльність, проектний трудовий договір, трудовий договір поєднання роботи і професійного навчання. Запровадження перелічених видів трудових договорів в Україні дозволило б повніше врахувати індивідуальні особливості різних категорій працівників під час укладення трудового договору (таких як молодь, особи з особливими потребами, літні люди, працівники творчих професій), сприяло б працевлаштуванню більшого числа осіб.

У подальшому необхідно здійснити дослідження економічної доцільності запровадження даних видів трудових договорів в Україні та можливості внесення відповідних змін до діючого Кодексу законів про працю або включення їх до проекту нового Трудового кодексу України.

Список використаних джерел

1. Спіцина Г.О. Порівняльна характеристика правового регулювання праці в Україні та країнах Європейського Союзу: монографія. К.: Ніка-Центра, 2016. 303 с.
2. Потопахіна О.М. Трудовий договір в юридичній доктрині країн Західної Європи. П'яті юридичні диспути пам'яті Є.С. Васильовського. Секція 3. Трудове право і право соціального забезпечення, 2015 р. С. 294-297.
3. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. / В.М. Андріїв. К.: «Дакор», 2017. 574 с.
4. Council Directive dd.14.10.1991 No. 91 / 533 / On an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship (91/533/EEC): Директива Ради ЄС. Official Journal of the European Communities dd. 18.10.1991, No. L 288/32-35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533>
5. Code du travail de la République Française: кодекс Французької Республіки URL: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>
6. Code du travail: Кодекс Герцогства Люксембург. URL: <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20161231-fr-pdf.pdf>
7. Institut national de la statistique et des études économiques. Une photographie du marché du travail en 2018. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741241>
8. Loi relative aux contrats de travail : Закон Королівства Бельгія від 3 липня 1978 р. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi
9. Lokiec P. Fixed-Term Contracts in France. The Japan Institute for Labor Policy and Training. Report No.9, 2010. Labor Policy on Fixed-Term Employment Contracts // URL:

http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf

10. Les contrats en alternance – comment ça marche? Веб-сайт державної служби зайнятості Франції URL: <https://www.pole-emploi.fr/employeur/les-contrats-en-alternance-comment-ca-marche--@/article.jspz?id=650608>

11. Венедіктов С.В., Спіцина Г.О. Трудове право в державах Європи: підручник. Київ: Ніка-Центр, 2017. 183 с.

12. The 6th European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

References

1. Spitsyna H.O. Comparative characteristics of the legislative work regulation in Ukraine and in countries of the European Union: monograph. Kyiv: Nika-Tsentr, 2016. 303 p. (in Ukrainian).
2. Potopakhina O.M. Labor contract in legal doctrine of the countries of Western Europe. The Fifth legal disputes dedicated to Ye.S.Vaskovskyi. Section 3. Labor law and social security law, 2015. pp. 294-297. (in Ukrainian)
3. International Labor law: textbook / V.M. Andriiv. Kyiv: «Dakor», 2017. 574 p. (in Ukrainian).
4. Council Directive dd.14.10.1991 No. 91 / 533 / On an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship (91/533/EEC): Directive of EC. Official Journal of the European Communities dd. 18.10.1991, No. L 288/32-35. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533>
5. Labor Code of the French Republic. URL: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf> (in French).
6. Labor Code of Luxembourg. URL: <http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20161231-fr-pdf.pdf> (in French).
7. National Statistics and Economic Studies Institute. Picture of the Labor Market in 2018. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741241> (in French).
8. Law Relating to Labor Contracts dd. July 3, 1978. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1978070301&table_name=loi (in French).
9. Lokiec P. Fixed-Term Contracts in France. The Japan Institute for Labor Policy and Training. Report No.9, 2010. Labor Policy on Fixed-Term Employment Contracts. URL: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf
10. Professional Training Labor Contracts – How Does it Work? Web-site of the State Employment Service of France. URL: <https://www.pole-emploi.fr/employeur/les-contrats-en-alternance-comment-ca-marche--@/article.jspz?id=650608> (in French).
11. Venediktov S.V., Spitsyna H.O. Labor Law in European Countries: textbook. Kyiv: Nika-Center, 2017. 183 p. (in Ukrainian).
12. The 6th European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf