**АКАДЕМІЯ АДВОКАТУРИ УКРАЇНИ**

**Кафедра цивільного, господарського права та процесу**

## РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**«ТРУДОВЕ ПРАВО ЄС»**

Галузь знань: 08 Право/29 Міжнародні відносини

Спеціальність: 082/293 Міжнародне право

Рівень вищої освіти: бакалавр

### Київ – 2019 рік

Робоча програма «Трудове право Європейського Союзу» для студентів освітньо-наукової програми «Міжнародне право» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання

Розробник: доцент Грузінова Л.П., доцент кафедри цивільного, господарського права та процесу Академії адвокатури України

Робоча програма рекомендована кафедрою цивільного, господарського права та процесу протокол № 3 від 14 листопада 2019 року

# ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Найменування показників | Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень | Характеристика навчальної дисципліни | | |
| денна форма навчання | заочна форма навчання | |
| Кількість кредитів – 3 | Галузь знань  08 Право/29 Міжнародні відносини | Нормативна | | |
| Модулів – 2 | Спеціальність: 082/293 Міжнародне право | Рік підготовки | | |
| Змістових модулів – 3 | 4-й |  | |
| Індивідуальне науково-дослідне завдання: реферат | Семестр | | |
| Загальна кількість годин – 90 | 7-й |  | |
| Лекції | | |
| Тижневих годин для денної форми навчання:  аудиторних –  самостійної роботи студента – | Ступінь:  бакалавр | 20 год. |  | |
| Семінарські | | |
| 10 год. |  | |
| Лабораторні | | |
| год. |  | |
| Самостійна робота | | |
| год. 60 |  | |
| Індивідуальні завдання: | | |
| 30 год. | | |
| Вид контролю: | | |
| залік | |  |

**2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Мета.** Реалізації освітньо-професійної програми підготовки бакалавра зі спеціальності «Правознавство». Формування ключової, між предметної і предметної компетентності як системи взаємозв’язаних змістовних орієнтацій, знань, умінь, навичок, досвіду діяльності для здійснення професійної діяльності за фахом. Формування освітньої компетентності - застосування здобутих знань, навичок, умінь, досвіду діяльності за фахом.

**Завдання. З**асвоїти систему знань щодо правового регулювання трудових правовідноси у сучасних умовах в ЄС. **С**формувати ставлення до трудового права Європейського Союзу як самостійної галузі права, що має власний предмет, методи, принципи, джерела правового регулювання соціально-трудових правовідносин в ЄС. Виробити уміння та навички порівняльного аналізу чинного європейського трудового законодавства та практичного його застосування, досвіду нормотворчості. Сформувати здатність застосовувати здобуті знанння при правозастосуванні, виявляти напрямки удосконалення регламентації трудових правовідносин в Україні.

У наслідок вивчення навчальної дисципліни студенти повинні

**знати:**

* історичні етапи становлення та розвитку трудового права ЄС в межах розвитку інтеграційних процесів, соціальної політики, політики зайнятості, свободи пересування працівників в ЄС;
* поняття та категорії європейського трудового права, систему джерел європейського трудового законодавства, співвідношення із міжнародним трудовим законодавством і національним законодавством держав-членів ЄС, а також повноваження інститутів і органів ЄС щодо регламентації трудових правовідносин, основоположні законодавчі акти інститутів європейського трудового права;
* європейські трудові стандарти регламентації трудових прав працівників в ЄС та державах-членах ЄС;
* зміст норм інститутів європейського трудового права, сучасний стан правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин в ЄС, а також практику застосування європейського трудового законодавства і прецеденти Суду ЄС;
* актуальні проблеми регламентації трудових правовідносин, які потребують вирішення в умовах сучасної кодифікації трудового законодавства України, сучасні проблеми інститутів трудового права України, напрямки вдосконалення трудового законодавства України у контексті євроінтеграції;
* категорійно-понятійний апарат навчальної дисципліни, що дозволить правильно застосовувати отримані знання;

**вміти (фахові навички):**

* оцінювати рівень ефективності міжнародно-правового регулювання трудових правовідносин в ЄС;
* здійснювати аналітичні розробки і готувати експертні висновки щодо проблем регламентації трудових відносин в Україні;
* розробляти пропозиції щодо удосконалення національного законодавства і правозастосовної практики щодо правового регулювання трудових відносин, досвіду ЄС та держав-членів ЄС;
* аналізу різні правові явища, юридичні факти, правових норм і правових відносин, що є об’єктам міжнародного правового регулювання у даній сфері;
* вирішувати правові проблеми і колізії, реалізації норм матеріального і процесуального права, що стосуються міжнародно-правового регулювання трудових відносин у праві ЄС;
* аналізувати і відтворювати теоретичний матеріал, виявити знання і розуміння основних положень і виправляти власні помилки;
* аналізувати тексти джерел права ЄС, враховуючи закономірності історичного розвитку європейської інтеграції: установчі договори, регламенти, директиви, рішень Суду ЄС у сфері трудового права ЄС, а також держав-членів ЄС;
* аналізувати судову практику щодо регламентації трудових відносин і використовувати набуті знання і фахові навички для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях;
* правильно застосовувати отримані знання у правозастосовній практиці;
* здійснювати експертну оцінку нормативних актів;
* викладати усно і письмово свої висновки щодо закономірностей і протиріч регулювання трудових відносин в ЄС та держав-членів ЄС, майбутнього Європейської соціальної моделі і наводити аргументувати;
* коректно користуватись професійну лексику, тлумачити норми європейського трудового права.
* застосовувати метод історичного порівняння, комплексного і ситуаційного аналізу та ін.

**Програмні результати навчання:**

ПРН-1: Мислити абстрактно й аналітично, синтезувати загальні знання насамперед із міжнародного кримінального права для досягнення цілей професійної діяльності, швидко розуміти професійні завдання, оцінювати їхню складність.

ПРН-4: Використовувати різні джерела безпосередньої й опосередкованої інформації для з’ясування потрібних обставин і фактів, застосовувати одержані знання й уміння з міжнародного кримінального права при вирішенні практичних завдань.

ПРН-11: Надавати юридичні висновки й консультації, формулювати юридичну позицію в інтересах клієнта.

**уміти:**

* самостійно працювати з нормативними актами ЄС, що регулюють міжнародні відносини у сфері праці, відслідковувати зміни у трудовому законодавстві ЄС та держав-членів ЄС і визначати актуальні тенденції регламентації трудових правовідносин в ЄС;
* самостійно знаходити та опрацьовувати необхідну інформацію;
* самостійно розкривати власні обдарування і нахили, виявляти творчі здібності;
* самостійно працювати з нормативно-правовими актами, практикою застосування норм європейського трудового права;
* користуватись науковою і довідковою літературою з тем навчальної дисципліни;
* сприймати і документувати інформацію на іноземних мовах;
* самостійно розробляти матеріали для виступати перед аудиторією;
* відповідально ставитись до опануванням навчальним матеріалом з цієї навчальної дисципліни.

1. **ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1.**

**ІСТОРІЯ ТА ТЕОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ЄС**

**Тема 1. Етапи становлення та розвитку трудового права ЄС**

Етапи і перспективи розвитку трудового права. Зародження та розвиток трудового права ЄС. 1. Період нео-лібералізму (м’якого ігнорування) 1951-1972 рр. 2. Соціальна діяльність: «людський імідж» ЄС (1972-1980 рр.). 3. Відсутність регулювання та повернення нео-лібералізму (1980-1985 рр.). 4. Європейський соціальний простір (1986-1992 рр.). 5. Маастрихтський договір та нова ера соціальної політики (1992- 2000 р.). 6. Хартія ЄС та Лісабонський процес (2000-2009 рр.). Новітній етап розвитку соціального і трудового права ЄС (з 2009 р.).

Лісабонський договір 2007 р.: його розробка, підписання і вступ у силу. Загальна характеристика реформ, проведених лісабонським договором у сфері трудового права. Основні підсумки і тенденції у розвитку європейського трудового права. Майбутнє «соціального» ЄС: виклики часу.

Поняття трудового права ЄС та європейського трудового права. Європейське трудове право як полісистемний комплекс. Підстави співробітництва держав-членів ЄС у сфері праці в умовах глобалізації.

Наука європейського трудового права в Україні та зарубіжжі. Трудове право ЄС як навчальна дисципліна.

**Тема 2. Предмет, методи, принципи та система трудового права ЄС. Трудові правовідносини в ЄС**

Предмет і методи трудового права ЄС. Правове регулювання інтеграційних відносин. Основні методи трудового права: уніфікації та гармонізації. Допоміжний інтеграційний методи: диференціація та координації правового регулювання.

Система трудового права ЄС. Інститути індивідуального трудового права ЄС. Інститути колективного трудового права: соціальний діалог; захист прав працівників у випадку банкрутства та зміни власника підприємства. Напрямки розвитку трудового права ЄС: підвищення рівня забезпечення мобільності працівників; заборона дискримінації та забезпечення рівних можливостей всім громадянам у сфері праці та зайнятості у межах ЄС; покращення умов праці та зайнятості. Мета правового регулювання відносин у сфері праці на рівні ЄС.

Принципи трудового права ЄС та їх групи. Принципи, що відображені у міжнародних та регіональних актах у сфері праці. Принципи власне трудового права ЄС: принцип свободи пересування; принцип рівності чоловіків і жінок у сфері праці; право на ведення колективних переговорів та укладання колективного договору. Принципи притаманні трудовому праву ЄС як складовій європейської соціальної політики: субсидіарності; пропорційності; основного мінімуму соціальних прав. Принципи (кваліфікаційні характеристики) притаманні праву ЄС: верховенство щодо національних систем права держав-членів; пряма дія; інтегрованість у національні системи права держав-членів; юрисдикційна захищеність. Трудові правовідносини в ЄС та ступінь їх регламентації.

**Тема 3. Джерела трудового права ЄС**

Джерела права ЄС і трудового права ЄС. Установчі договори «первинне законодавство» ЄС; рішення, висновки Суду ЄС, загальні принципи, розроблені Судом ЄС; регламенти, директиви, рекомендації та висновки – «вторинне законодавство» ЄС; міжнародні угоди з міжнародними організаціями та іншими країнами.

Класифікація джерел трудового права ЄС. Система та групи джерел права ЄС. За вертикальною структурою права ЄС: акти первинного права ЄС; акти вторинного права ЄС; принципи права; судові прецеденти. За територіальною спрямованістю: внутрішні акти трудового права ЄС; зовнішні: регіональні, прийняті у межах інших регіональних утворень; міжнародні, вироблені у межах МОП; інші міжнародного характеру. За способом прийняття: акти, прийняті уповноваженими законодавчими органами ЄС; договірно-правові акти; судові прецеденти. За ступенем обов’язковості: юридично обов’язкові; акти декларативного характеру.

*Первинне законодавство ЄС.* Міжнародні договори ЄС установчого характеру. Юридична природа актів первинного права як міжнародних договорів та їх юридична сила щодо актів вторинного права. Установчі договори ЄС «у вузькому розумінні»: ДФЄС; Римський договір; ДЄС, Хартія 2007 р. Установчі договори ЄС у «широкому розумінні»: Бюджетний договір 1970 р.; Бюджетний договір 1974 р.; Амстердамський договір 1997 р.; ніццький договір 2001 р. та ін. Референдум у Франції і Нідерландах як наслідок не ратифікація Конституції для Європи (2004 р.). ДЄС і ДФЄС як консолідовані угоди. Інші установчі договори ЄС: Лісабонський договір 2007 р. Хартія ЄС про основоположні права 2007 р. Хартія 2007 р. як джерело первинного права ЄС.

*Рішення Суду ЄС та їх значення у розвитку правової системи ЄС.* Загальні принципи права ЄС (ст. 19 ДФЄС) як джерела права ЄС: поваги фундаментальних прав людини; пропорційності; рівності або недискримінації; правової певності; дотримання процесуальних прав; субсідіарності. Спільні цінності ЄС (ст. 2 ДЄС). Право Суду ЄС визначати недійсними актів інститутів ЄС (ст. 263 ДФЄС).

*Вторинне законодавство ЄС.* Поняття та система актів вторинного законодавства. Правові акти інститутів, органів і установ (ст. 288 ДФЄС). «Законодавчі акти» (анг. legislative acts). Законодавча процедура ЄС (ст. 289, 294 ДФЄС). Нормативні акти; індивідуальні акти; рекомендаційні акти, юрисдикційні, міжнародні документи та ін. Доктрина softlaw. «Незаконодавчі акти» (анг. non – legislative acts) та акти імплементації (анг. implementing acts). Процедури прийняття ст. 290 (1) ДФЄС, ст. 291 ДФЄС, ст. 296 ДФЄС. Наслідки скасування у судовому порядку актів ЄС: ст. 263,  ст. 265 ДФЄС. Делеговані акти, виконавчі акти, інші не законодавці акти. Інші акти інститутів, органів і установ Союзу: резолюції, декларації, рішення, кодекс поведінки, біла/зелена книги Комісії ін.). Види нормативно-правових актів у сфері праці: регламенти і директиви. Юридичні властивості основних актів «вторинного» права ЄС: регламентів, директив і рішень (ст. 288 ДФЄС). Регламент (анг. regulations) як акт уніфікації національного права. Метод уніфікації. Директива (анг directives) як акт гармонізації законодавства держав членів ЄС. Метод гармонізації. Відмінність від уніфікації. Строк трансформації директиви. Форми рішень по загальній зовнішній політиці і політиці безпеки: принципи; рішення; висновки Європейської Ради; міжнародні договори. Функціонування інститутів і органів ЄС у сфері праці.

Міжнародні угоди з міжнародними організаціями та третіми країнами як самостійного суб’єкта права. Міжнародно-правове регулювання відносин у сфері праці. Роль і місце ЄС у міжнародно-правовому регулюванні трудових відносин. Діяльність ЄС у сфері регулювання відносин у сфері праці.

**Тема 4. Трудові права працівників в ЄС**

**Джерела і порядок закріплення основних трудових прав працівників в ЄС.** Джерела права ЄС, що закріплюють фундаментальні права людини: ДЄС; **ДФЄС**; Хартія 2007 р.; ЄКПЛ 1950 р.,ЄСХ 1961 р.; ЄСХ (п.) 1996 р. Трудові права працівників за ДЄС (ст. 39).

Джерела вторинного права і прецеденти Суду ЄС як джерела трудових прав працівників. Соціальні права як права, пов’язані з працею і зайнятістю. Моделі закріплення основних трудових прав в Європі. У межах Ради Європи (класична): ЄКПЛ 1950 р., ЄСХ 1961, ЄСХп. 1969 р. У межах ЄС: ДЄС ст. 136: ХС 1989 р. ДЄС 9 (ст. 6). ЄКПЛ 1950 р., конституційні традиції держав-членів ЄС як джерела основних трудових прав sui genеris. Прецеденти ЄСПЛ. Концепція загальних конституційних традицій. Основні трудові права в Хартії 2000 р. їх універсальний характер та їх рівноцінна природа. Значення положень основоположних міжнародних договорів, що закріплюють основні трудові права. Міжнародний пакт 1966 р. Конвенція МОП № 111. Справа С-144/04.

Диференціація основних трудових прав за категоріями суб’єктів. Індивід. Громадяни ЄС (ч. 2 ДЄС). Працівники. Поняття дефініції «працівник». Регламент Ради 1612/68 про свободу пересування працівників. Судові прецеденти (Прецедент не право). Категорія працівник у контексті юридичних фактів: трудового договору; громадянства. Статус працівника-мігранта. Справи Суду ЄС. Співвідношення категорії «працівник» (worker) і «трудящий» (employee). ДЄС гл. 1 «Трудящі» розд. III ч. III. Директива 97/81/ЄС щодо «частково зайнятого працівника». Тимчасовий працівник Директива 91/383/ЕЄС.

Підстави класифікації прав і свобод в Хартії 2007 р. Унікальний спосіб класифікації основних прав і свобод. Європейські цінності: людська гідність; свобода; рівність; солідарність; громадянство; правосуддя.

Трудові права найманих працівників в ЄС. Право на працю (п. 1 ст. 15 Хартії 2007 р.) як розвиток соціал-демократичних традицій європейських держав. Свобода праці як альтернатива права на працю в ХС 1989 р. (п. 4) та Хартії 2007 р. Гарантії працівникам третіх держав. Судові прецеденти: Справа С-265….

Право на інформацію і консультації (ст. 27 Хартії 2007 р.) та його зміст. Це право як новела розвитку соціально-економічних прав. Закріплено: ЄСХп (ст. 21); ХС 1989 (п. 17, 18). Поєднання із соціальною політикою за ДЄС (ст. 138, 139). Гарантується: Директива 2002/14/ЄС та ін.

Право на ведення колективних переговорів і укладання колективного договору (ст. 28 Хартії 2007 р.). Закріплено: ЄСХ (ст. 6); ХС (п.12-14); ЄКПЛ 1950 р. (ст. 11) як право на об’єднання; конвенція МОП № 98. Право на колективні трудові спори. Право на колективні дії: страйк і локаут. Установлено Міжнародний пакт 1966 р. (ст. 8).

Право на звернення до служби зайнятості щодо працевлаштування (ст. 29 Хартії 2007 р.). Закріплене: Декларації 1948 р; Конвенція МОП № 122. ЄСХп. (ст. 2); ХС (п. 6).

Право на захист від необґрунтованого (неправомірного) звільнення (ст. 30 Хартії 2007 р.). Зміст цього права як стандарт прав. Закріплено ЄСХ (ст. 24). Гарантується положеннями Директиви ЄС щодо захисту у разі банкрутства та ін.

Право на справедливі і гідні умови праці як комплекс трудових прав (ст. 31 Хартії 2007 р.). Основні елементи: право на умови праці, що забезпечують збереження здоров’я, безпеку і гідність працівника; право на обмеження максимальної тривалості робочого часу; право на відпочинок, що забезпечується наданням трудящим щоденного і щотижневого відпочинку. Право на щорічну оплачувану відпустку. Дефініція «умови праці» в контексті ст. 140 ДЄС. Закріплено ЄСХп (ст. 3, 26); ХС (п. 19). Директива 89/391/ЕЄС. Закріплено: ЄСХ (ст. 2); ХС (п. 8). Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. Міжнародний стандарт: Декларація 1948 р. (ст. 24 -23); Міжнародний пакт (ст. 7); Конвенція МОП № 47; Конвенція МОП № 52.

Заборона праці дітей (ст. 32 Хартії 2007 р.) як соціальне право. Мінімальний вік прийняття на роботу та сприятливі умови праці. Закріплено: ЄСХ (ст. 2); ХС (п. 20-23). Директива 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. Закріплено Міжнародний пакт 1966 р. (ст.10); Конвенція ООН про права дитини 1989 р.; Конвенції МОП.

Право на захист сім’ї і материнства (ст. 33 Хартії 2007 р.). Право на захист від звільнення з мотиву материнства та право на соціальну допомогу та відпустку. Закріплено ЄСХ (ст. 16, 8, 27). Директива 92/85/ЕЄС? від 19 жовтня 1992 р. (ст. 16 директиви 89/391/). Директива 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. ЗД 1948 р. (ст. 25); МП (ст. 10); Конвенція ООН 1979 р. (ст. 11); Конвенція МОП № 103.

Право на соціальне забезпечення та соціальний захист (ст. 34 Хартії 2007 р.). Підстави: материнство; хвороба; нещасний випадок на робочому місці; утримання; старість; втрата роботи. Коло осіб, що має право на допомогу по соціальному забезпеченню та правом на міри соціальної підтримки. Соціальне забезпечення і соціальний захист як складова соціальної політики (ст. 137, 140 ДЄС). ЄСХ (ст. 12, 30, 31), ХС (п. 24-26). Подолання протиріч між правом на свободу пересування в межах ЄС і право на соціальне забезпечення (п. 2 ст. 34 Хартії 2007 р., ст. 13 ЄСХ, п. 2 ХС). Регламент 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. Регламент 1408/71 від 14 червня 1971 р. Міжнародні стандарти: ЗД 1948 р. (ст. 22, 25), МП (ст. 9, п. 1 ст.11). Закріплення в конституціях держав-членів ЄС.

Права осіб похилого віку і інвалідів (ст. 26 Хартії 2007 р.). Гарантується: ст. 15, ст. 23 ЄСХ, п. 24-25 ХС 1989 р. Дефініція «участь у суспільному житті».

Принципи, права і свободи, що відносяться до фундаментальних прав людини. Право на людську гідність, тілесну недоторканість. Право на повагу приватного і сімейного життя, на недоторканість житла. Охорона прав дітей. Охорона відомостей особистого характеру. Свобода совісті і віро сповідування. Свобода слова й інформації. Право на володіння майном. Свобода здійснення економічної діяльності. Принцип недопущення дискримінації. Директива 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Директива 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження. Принцип рівності прав чоловіків і жінок. Директиви 2006/54/ЄС від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами).

Заборона дискримінації у трудових правах у праві ЄС. Принципи правового положення особистості в ЄС: принцип рівності; принцип поваги прав людини і основоположних свобод; принцип гарантованості прав і свобод.

Заборона дискримінації у трудовому праві ЄС. Загальна заборона дискримінації. Групи дискримінаційних ознак. Забезпечення недискримінації за ознакою расового, етнічного походження. Директива 2000/43/ЄС. Забезпечення недискримінації за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації. Директива 2000/78/ЄС. Забезпечення рівності між жінками та чоловіками в професійному житті. Директива 2006/54/ЄС.

Заборона дискримінації за ознакою расового, етнічного походження, релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації. Амстердамський договір (ст. 19 ДФЄС). Директива 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження та Директива 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності. Пряма дискримінація. Непряма (опосередкована) дискримінація. Справи Суду ЄС. Засоби захисту осіб, що постраждали від дискримінації.

Заборона дискримінації за гендерною ознакою. Закріплення цього принципу: ДЄС (ст. 2-3), ДФЄС (ст. 8), Хартія 2007 р. (ст. 23). Стратегія рівності жінок і чоловіків на 2010-2015 рр. Директива 2006/54/ЄС. Рівна оплата праці. Рівне ставлення. Рівне соціальне забезпечення. Рівна оплата за рівну працю жінок та чоловіків: ст. 157 ДФЄС; Директива 75/117ЄЕС. Принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків. Принцип рівної оплати праці за ст. 157 ДФЄС. Директива 76/207/ЄЕС та Директива 2006/54/ЄС. Напрямки забезпечення: забезпечення рівного ставлення до зайнятості та просування по службі, надання рівних можливостей професійного навчання та однакових умов праці. Практика Суду ЄС

Принцип гендерної рівності у сфері соціального забезпечення. Директива 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступову імплементацію (запровадження) принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. У контексті Директива 2006/54/ЄС та Директива 2010/41/ЄС. Ризики сфери дії Директиви: хвороба, інвалідність, старість, нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання, безробіття. Практика Суду ЄС. Гендерна диференціація пенсійного віку.

Значення міжнародних документів для забезпечення трудових прав в ЄС. Прецеденти Суду ЄС.

**ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2.**

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В ЄС**

**Тема 5. Трудова міграція в межах ЄС. Політика занятості в ЄС**

Правовий статус громадян ЄС. Введення єдиного громадянства. ДЄС 1992 р. Правовий статус громадян Союзу за ДФЄС та ЄКПЛ, Хартія 2007 р. ДФЄС (ст. 18-21). Право на свободу пересування і постійного проживання на території держав-членів ЄС.

Правові основи свободи пересування працівників (робочої сили) в ЄС. Розвиток соціальної політики ЄС. Правова підстава свободи пересування працівників (робочої сили) за колом осіб. Єдиний європейський акт 1986 р. Хартія основних соціальних прав трудящих ЄС. ДЄС. Поняття та зміст свободи пересування працівників-мігрантів в контексті ст. 45 ДФЄС. Трудова діяльність громадян-вихідців із третіх держав. Статус працівників-мігрантів, вихідців із третіх держав. Директива Ради 2003/109/ЄС від 25 листопада 2003 р. «Перехідні заходи». Поширення свободи пересування на членів сімей працівників-мігрантів у ЄС.

Конкретизація правового положення працівника-мігранта та членів його сім’ї в актах вторинного права та рішеннях Суду ЄС. Поняття «працівник» у праві ЄС. Поняття «працівник-мігрант». Регламент Ради (ЄЕС) 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. Директива 2004/38 /ЄС від 29 квітня 2004 р., що змінює Регламент 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. і відміняє окремі директиви. Правовий статус працівника-мігранта, громадянина ЄС. Судові прецеденти як додаткові характеристики статусу працівника-мігранта. Рішення Суду ЄС у справах C-341/05 Lavalun Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbertareforbundet; C-208/00 Uberseering BV v Nordic Construction Company Baumanagement GmbH; C-438/05 Viking Line. Рівне ставлення при здійсненні роботи за наймом щодо працівників-мігрантів.

Права членів сім’ї працівників-мігрантів. Директива 2004/38/ЄС. Регламент Ради (ЄЕС) 1251/70 від 29 червня 1970 р. про право працівників залишатися на території держав-членів після здійснення там трудової діяльності з метою пошуку роботи, (отримали статус безробітного) та ін. Свобода пересування членів сім’ї працівника. Поняття «член сім’ї». Право на проживання.

Обмеження на свободу пересування громадян в ЄС за ст. 45 ДФЄС. Поняття «державна служба». Свобода пересування непрацюючих осіб. «Перехідні заходи» як обмеження свободи пересування (вільного пересування) громадян в ЄС та їх регламентація. Обмеження трудової міграції із нових країн-членів ЄС. Мета в контексті дешевої робочої сили та строк.

Статус працівників-мігрантів «вихідців із третіх держав». Дефініція «вихідці із третіх держав» (держав, які не є членами ЄС). Гармонізація свободи пересування та проживання громадян третіх держав на території держав-членів ЄС. Директива 2003/109/ЄС від 25 листопада 2003 р. щодо статусу громадян третіх держав, які проживають на довгостроковій основі. Директива 2003/86/ЄС від 22 вересня 2003 р. про право сімей на возз’єднання. Директива 2004/114/ЄС від 13 грудня 2004 р. щодо умов допуску громадян третіх держав з метою освіти, обміну тими, хто навчається, неоплачуваної професійної підготовки або волонтерської діяльності. Директива 2009/50/ЄС від 25 березня 2009 р. про умови в’їзду та проживання громадян третіх країн з метою забезпечення висококваліфікованої зайнятості.

Європейська політика зайнятості. Політика зайнятості та її правове регулювання. Особливості стратегії зайнятості та працевлаштування за ст. 145 ДФЄС. Мета стратегії працевлаштування ЄС у контексті інших політик Союзу. Етапи (напрямки) реалізації Європейської стратегії зайнятості: розроблення загальної концепції; визначення держав, які досягли позитивного результату; конкретизація завдань і складання спеціальних дорожніх карт; консультації з соціальними партнерами та представниками організацій громадянського суспільства; схвалення керівних настанов, запропонованих Комісією та Радою ЄС; моніторинг та інспектування; загальна доповідь; новий цикл. Комісія може переглянути раніше сформульовані концептуальні уявлення про те, що перешкоджає підвищенню зайнятості і внести зміни в стратегічні цілі.

Мотиви досягнення повної зайнятості, передбаченою стратегією працевлаштування ЄС: заходи щодо застосування у створенні відповідної кількості місць і їх відповідність соціальним стандартам; спосіб переходу працевлаштування до компетенції Євросоюзу.

Основні напрями стратегії зайнятості в ЄС: створення робочих місць і підприємництво; сприяння пристосованості; мобільність працівників на «ринку праці»; сприяння в розвитку та навчанні працівників; збільшення пропозицій праці; заохочення трудової активності осіб похилого віку; політика рівних можливостей для чоловіків і жінок; залучення до праці осіб, які перебувають у несприятливій ситуації; недискримінація; розвиток фінансових форм заохочення у сфері працевлаштування; обмеження тіньової сфери працевлаштування; зменшення регіональних відмінностей щодо зайнятості. Програми реалізації Європейської стратегії зайнятості.

Дефініція «відкритий метод координації. Мета відкритого методу координації та кроки його використання.

**Тема 6. Трудовий договір**

Укладання трудового договору. Відносини із договору найму в ЄС: регламентація нормами цивільного і трудового права. Директива 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди. Види трудового договору. Директива 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про роботу на визначений термін. Директива 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров’я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням. Директива  97/81/ЄС від 15.12.1997 про рамкову угоду про неповну зайнятість.

Припинення трудового договору. Правове регулювання захисту прав працівників у випадку звільнення з ініціативи роботодавця. ДФЄС ст. 153. Правомірні підстави припинення трудового договору. Поважні причини для звільнення: пов’язані з працівником; пов’язані з економічними і виробничими факторами (колективні звільнення, банкрутство тощо).

Захист прав працівників при реструктуризації як інститут європейського трудового права. Захист прав працівників від незаконного, необґрунтованого звільнення. Хартія фундаментальних прав ЄС (ст. 30). Гармонізація трудового законодавства держав-членів щодо умов праці, забезпечення трудових прав. ДЄС (ст. 137).

Захист прав працівників у випадку колективного звільнення. Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення. Дефініція «колективні звільнення. Сфера дії директиви. Консультації і план колективних звільнень.

Захист прав працівників при зміні роботодавця. Директива Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур. Сфера дії положень директиви.

Захист прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Директива 2008/94/ЄС щодо захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця. Імплементація в одній із держав членів ЄС. Справа С- 9/90 «Francovich» (1991 р.). Поняття працівник і рішення щодо справи «WagntrMiret» (С-334 /92). Спеціальні гарантійні фонди. Регламент 1927/2006 про заснування Європейського фонду адаптації до глобалізаційних викликів та Регламент 1309/2013 щодо продовження багаторічної фінансової програми до 2020 р.

**Тема 7. Умови праці в ЄС**

Поняття умов праці та їх регламентація в ЄС. Умови праці за законодавством ЄС та їх співвідношення з національним законодавством кожної з держав-членів ЄС. Директива 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. щодо обов’язку роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору або трудової угоди.

Робочий час та час відпочинку. Регламентація робочого часу та часу відпочинку в праві ЄС та його мета. Хартія 2007 (п. 2 ст. 31). Стандарт тривалості робочого часу, відпустки, роботи у нічний час. Директива  2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 про деякі аспекти організації робочого часу та сфера її дії як акт кодифікації чи «refonte». Поняття робочого часу та часу відпочинку. Мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу і часу відпочинку. Тривалість робочого тижня. Тривалість щоденного відпочинку. Перерви для відпочинку. Нетрадиційні режими та форми робочого часу. Концепція opt-out (підвищення тривалості робочого тижня за погодженням з працівником). Категорія часу очікування виконання роботи чи виклику. Нічна праця та її тривалість. Дефініція «нічний час». Надурочні роботи. Співвідношення мінімальних стандартів ЄС і МОП. Директива 97/81/ЄС щодо неповного робочого часу. Мінімальні стандарти робочого часу для цивільної авіації Директива 2000/79/ЄС; залізничного транспорту Директива 2005/47/ЄС; моряків на судах Директива 1999/63/ЄС; мобільних працівників у дорожньо-транспортній сфері та водіїв Директива 2002/15/ЄС та Директива 2000/34/ЄС. Час відпочинку. Обов’язок держав-членів зберігати еквівалентність схем надання оплачуваних відпусток. ДЄС (ст. 142). «Достатній відпочинок». Право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю 4 тижні. Директива 2010/18 /ЄС від 8 березня 2010 р. (скасована Директива 96/34/ЄС від 3.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки). Гарантії трудових прав. Директива 91/533/ЕЄС від 14.10. 1991 р. щодо обов’язку роботодавця інформувати працівника про умови трудового договору.

Безпека і гігієна праці. Охорона праці та здоров’я як напрямок соціальної політики. ДЄС ст. 137. Поняття охорони праці та здоров’я в європейському аспекті. Попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Аспекти добробуту працівників.

Мінімальні вимоги захисту працівників на виробництві, окремих галузях. Мінімальні вимоги забезпечення здоров’я та безпеки стосуються: 1) виконання певних категорій робіт (на підземних; де є ризик пошкодження хребта; на риболовецьких суднах; на відкритих виробках тощо); 2) підвищення вимог щодо окремих груп працівників (молоді, вагітних жінок і які годують дітей); 3) умов використання обладнання, засобів захисту та виробничих показників; захисту працівників від ризику впливу хімічних, біологічних, канцерогенних речовин, шумів, вібрації, вибухонебезпечної атмосфери, іонізуючого випромінювання, азбесту тощо. Питання статистики з охорони праці. Окремих інфраструктурах (транспорт) та різних видів виробничих ризиків.

Стандарти безпеки і гігієна праці. Директиви з безпеки та гігієни праці. Рамкова Директива 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 щодо введення заходів, які сприяють покращенню безпеки та гігієни праці працівників. Мета та сфера її дії. Принципи охорони праці і здоров’я працівників.

Директива 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і гігієни праці на робочому місці (перша окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС). Поняття робочого місця.

Директива 89/655/ЄЕС від 30 листопада 1989 року про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров’я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи (друга окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС). Директива 2001/45/ЄС від 27.06.2001, що вносить зміни та доповнення до Директиви 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки та гігієни праці при застосуванні (використанні) працівниками виробничого обладнання (знарядь праці) під час роботи (друга окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС).

Директива 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 про мінімальні вимоги безпеки і гігієни праці при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) та її мета.

Директива 90/270/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги безпеки та гігієни при роботі з екранними пристроями (п’ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) та її мета.

Директива 90/269/ЄЕС від 29 травня 1990 про мінімальні вимоги до безпеки та гігієни праці щодо ручної обробки вантажів, коли існує ризик, зокрема, травми хребта працівників (четверта окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС). Поняття ручної обробки вантажів. Забезпечення роботодавцем використання механічних пристроїв під час роботи з вантажами. Зведення ризику до мінімуму.

Директива 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 про захист здоров’я і безпеку працівників від ризиків, пов’язаних з хімічними речовинами на роботі (чотирнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС).

Директива 2004/37/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про захист працівників від ризиків, пов’язаних із впливом канцерогенів або мутагенів на роботі (шоста окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС – кодифікація Директиви 90/394/ЄЕС). Зобов’язання роботодавця.

Директива 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18.09.2000 про захист працівників від ризиків, пов’язаних із впливом біологічних речовин на роботі (сьома окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) – кодифікація Директиви 90/679/ЄЕС. Гарантії безпеки та гігієни праці у процесі роботи.

Директива 92/58/ЄЕС від 24 червня 1992 про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на роботі (дев’ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директива 89/391/ЄЕС) та її мета. Скорочення ризиків, які виникають внаслідок мовних і місцевих побутових відмінностей, при вільному пересуванні працівників.

Безпеки та гігієни праці окремих категорій працівників. Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 щодо встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС). Категорії працівниць, що належать до особливої групи ризику. Директива 94/33/ЄЕС від 22 червня 1994 р. щодо захисту молоді на робочому місці та її мета. Обов’язкові заходи щодо заборони дитячої праці. Спеціальні правила у державах-членах ЄС. Підвищені стандарти безпеки трудової діяльності для осіб, яким не виповнилось 18 років. Тривалість робочого часу та часу відпочинку.

**ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2.**

**КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В ЄС**

**Тема 8. Колективні договори та угоди в ЄС**

Регулювання відносин із соціального діалогу в праві ЄС. Право на організацію. Правовий статус профспілок у Великобританії. Права профспілок і організацій роботодавців у сфері праці. Органи представництва персоналу підприємства.

Колективні переговори. Рівні колективних переговорів. Предмет колективних переговорів.

Колективні договори та угоди з персоналом. Альтернативне вирішення трудових спорів. Трудові трибунали. Промислові акції. Право на страйк. Імунітет від відповідальності за організацію промислових акцій. Сторони трудового спору. Відповідальність працівників. Пікетування. Промислові акції у життєво важливих службах. Локаути. Британський профспілковий рух у сучасних умовах.

**Тема 9. Виробнича демократія в ЄС**

Право працівників ЄС на участь в управлінні підприємством. Поняття «виробнича демократія». Законодавчі акти щодо робочої ради та інші форми участі працівників в управлінні підприємством і доходами від його діяльності. Приклади здійснення цього прав в одній із держав-членів ЄС.

Реалізація права найманих працівників ЄС на інформування та проведення консультацій. Хартія 2007 р. (ст. 27). ДЄС щодо інформування та консультування працівників (ст. 137). Рекомендації державам-членам щодо додаткових заходів забезпечення права працівників на участь в управлінні і прибутках підприємства. Національні моделі інформування працівників в європейських державах.

Гармонізація порядку проведення інформування і консультацій на підприємствах держав-членів. Директива 2002/14/ЄС від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників. Мінімальні стандарти реалізації права на інформування та проведення консультацій. Дефініції понять «інформування» та «консультування».

Інформування та консультування працівників в компаніях «європейського масштабу». Директива 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 р. Критерії компаній (групи компаній). Ініціатива створення «спеціального переговорного органу». Принцип взаємодії працівників і роботодавців – «дух співробітництва». Директива 2009/38/ЄС від 6 березня 2009 р. Мета та сфера поширення. Транснаціональні підприємства або групи підприємств. Європейська робітнича рада або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій на підприємствах, що діють в масштабі Співтовариства.

Участь працівників в управлінні у наднаціональних юридичних особах. Директива 2001/86/ЄС від 8 жовтня 2001 р. (європейське акціонерне товариство). Директива 2003/72/ЄС від 22 липня 2003 р. Доповнення статусу європейського кооперативного товариства щодо участі працівників в управлінні. Дефініція поняття «участь в управлінні» і «соціальна ринкова економіка». Інформування і консультування працівників у межах програми «Оновлена соціальна програма для народів Європи XXI століття» 2008 р. Законодавче закріплення на європейському рівні гнучких форм роботи «на дому» із використанням комп’ютерних технологій. Ради європейських підприємств та їх повноваження. Директива 2009/38/ЄС від 6 березня 2009 р. Європейські робітничі ради. Ради європейських підприємств (компаній) та їх повноваження.

**4. Структура навчальної дисципліни**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Назви змістових модулів і тем | Кількість годин | | | | | | | | | | | | |
| денна форма | | | | | | | заочна форма | | | | | |
| усього | | у тому числі | | | | | усього | у тому числі | | | | |
| л | п | лаб. | інд. | с. р. | л | п | лаб. | інд. | с. р. |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| **Модуль 1** | | | | | | | | | | | | | |
| **Змістовий модуль 1. Історія та теорія трудового права ЄС** | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 1. Предмет, методи, принципи трудового права ЄС | 7 | | 2 | 1 |  | 2 | 2 |  |  |  |  |  |  |
| Тема 2. Етапи становлення та розвиток трудового права ЄС | 6 | | 2 |  |  | 2 | 2 |  |  |  |  |  |  |
| Тема 3. Джерела трудового права ЄС | 8 | | 2 | 1 |  | 3 | 2 |  |  |  |  |  |  |
| Тема 4. Трудові права працівників в ЄС | 9 | | 2 | 2 |  | 3 | 2 |  |  |  |  |  |  |
|  | **30** | | **8** | **4** |  | **10** | **8** |  |  |  |  |  |  |
| **Змістовний модуль 2. Індивідуальні трудові правовідносини в ЄС** | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 5. Трудова міграція в межах ЄС. Політика зайнятості ЄС | | 10 | 2 |  |  | 4 | 4 |  |  |  |  |  |  |
| Тема 6. Трудовий договір в ЄС | | 10 | 2 | 2 |  | 2 | 4 |  |  |  |  |  |  |
| Тема 7. Умови праці ЄС | | 10 | 2 | 2 |  | 4 | 2 |  |  |  |  |  |  |
|  | | **30** | **6** | **4** |  | **10** | **10** |  |  |  |  |  |  |
| **Змістовний модуль 3. Колективні трудові правовідносини в ЄС** | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 8. Колективні договори та угоди в ЄС | | 15 | 4 | 1 |  | 5 | 5 |  |  |  |  |  |  |
| Тема 9. Виробнича демократія ЄС | | 15 | 2 | 1 |  | 5 | 7 |  |  |  |  |  |  |
|  | | **30** | **6** | **2** |  | **10** | **12** |  |  |  |  |  |  |
| **Модуль 2** | | | | | | | | | | | | | |
| ІНДЗ | |  |  | - | - | 30 | - |  |  | - | - | - |  |
| Усього годин: | | 90 | 20 | 10 |  | 30 | 30 |  |  |  |  |  |  |

**5. Теми семінарських занять**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва теми | Кількість  годин |
|  | Предмет, методи, принципи трудового права ЄС. Джерела трудового права ЄС | 2 |
|  | Трудові права працівників в ЄС | 2 |
|  | Трудовий договір в ЄС | 2 |
|  | Умови праці в ЄС | 2 |
|  | Соціальний діалог в ЄС | 2 |
|  | Усього годин: | 10 |

**6. Самостійна робота**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва теми | Кількість  годин |
|  | Етапи становлення та розвитку трудового права ЄС | 4 |
|  | Предмет, методи, принципи трудового права ЄС | 7 |
|  | Джерела трудового права ЄС | 7 |
|  | Трудові права працівників в ЄС | 7 |
|  | Трудова міграція та політика зайнятості ЄС | 6 |
|  | Трудовий договір в ЄС | 6 |
|  | Умови праці в ЄС | 6 |
|  | Колективні договори та угоди в ЄС | 8 |
|  | Виробнича демократія в ЄС | 9 |
|  | Усього годин: | 60 |

**7. Індивідуальні завдання**

Індивідуальні завдання (далі – КІНДЗ) виконуються з метою формування компетентності з питань трудового права ЄС, набуття навичок критичного аналізу опрацьованого навчального матеріалу, формування власних висновків та пропозицій. Необхідно підготувати анотації, тези, реферати, а також виконати інші завдання. Підготовка тез сприятиме формулюванню вмінь аналізувати, узагальнювати та правильно застосовувати норми європейського трудового законодавства в практичній діяльності.*Підготовка анотації* публікацій допоможе: виявити проблеми застосування чинного європейського трудового законодавства, вірно застосовувати термінологію європейського трудового права;застосовувати правові знання з європейського трудового права для оцінки юридичних фактів; приймати обґрунтовані рішення щодо реалізації норм європейського трудового права і трудового законодавства України в практичній діяльності. Підготовка роз’яснень і консультацій з питань європейського трудового права сприятиме оволодінню навичками практичної реалізації набутих знань і роботи з нормативно-правовими актами. Виконання реферату, за тематикою наукових робіт, має на меті сформулювати уміння викладати усно та письмово свої висновки щодо закономірностей і протиріч регулювання трудових відносин, застосування отриманих знань у практичній діяльності. Вивчення практики Суду ЄС сприятиме: формулюванню навичок тлумачити зміст нормативно-правових актів, давати кваліфіковані юридичні висновки і консультації з європейського трудового права, а також використовувати набуті знання для захисту прав і законних інтересів працівників і роботодавців в Україні, вирішувати конкретні правові ситуації, пов’язані з актуальними проблемами правого регулюванням трудових відносин, застосовуванням норм трудового законодавства України; аналізу та самостійному опрацьованою нормативно-правові акти, які регулюють трудові правовідносин.

Кожен із змістовних модулів має свою форму контролю у вигляді виконання окремого завдання у межах індивідуального завдання, виконання яких передбачається в письмовій формі з наступним захистом. ІНДЗ виконуються самостійно при консультуванні викладача. Методична допомога щодо його підготовки надається на консультаціях. Орієнтовний обсяг індивідуального завдання 1-2 сторінки з кожного завдання, формату А-4 і оформляється як курсова робота. З кожного завдання має бути список використаних джерел, що оформлений за стандартом. Виконання кожного індивідуального завдання оцінюється до 5 балів. За умови його публічного захисту і презентації до 10 балів. Оцінюється зміст кожного завдання, використані джерела, оформлення реферування, презентації тощо. ІНДЗ захищаються на семінарських заняттях чи в межах контролю самостійної роботи **і на кафедру чи викладачу не подається.**

**\**

**8. Методи навчання (освітні технології)**

Впроваджуються: 1. Словесні методи навчання: розповідь (пояснення), бесіда, інформаційна та інші види лекцій, навчальні дискусії, робота з нормативно-правовими актами; 2. Наочні методи навчання: метод ілюстрації; метод демонстрації; відео метод. 3. Практичні методи: вправи; практичні роботи та інші: імітаційно-ігрові підходи до організації навчання, інші методи навчання. При вивченні дисципліни використовуються такі форми проведення занять. Лекційні заняття: інформаційні лекції; лекції бесіди; лекції-дискусії; лекції консультації.Семінарські заняття: усне опитування та обговорення матеріалів за темою; виступ студентів з рефератами з наступним обговоренням. Проведення навчальних дискусій. Проведення навчальної імітаційної гри.

**9. Методи контролю**

Використовуються: усний контроль: фронтальний; груповий; індивідуальний. Письмовий контроль. Графічний контроль. Програмований контроль. Тестовий контроль. Іспит. Самоконтроль.

**Критерії оцінювання письмових відповідей**

**за кредитно-модульною системою**

Об'єктивність і точність виставлення оцінок при оцінці навчальної діяльності студентів забезпечується відповідними критеріями.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS *90-100 A відмінно*. Виявлення особливих творчих здібностей, вміння самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходити та опрацьовувати необхідну правничу інформацію, вміння використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументувати відповіді, самостійно розкривати власні обдарування і нахили. Високий (творчий) рівень компетентності.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS *82-89 B дуже добре*. Вільне володіння вивченим обсягом матеріалу, застосування його на практиці, вільне розв’язання вправ і задач у стандартних ситуаціях, самостійне виправлення допущених помилок, кількість яких незначна. Достатній (конструктивно-варіативний) рівень компетентності.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS *74-81 C добре*. Вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача, в цілому самостійно застосовувати її на практиці, контролювати власну діяльність, виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок. Достатній (конструктивно-варіативний) рівень компетентності.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS *64-73 D задовільно*. Відтворення значної частини теоретичного матеріалу, виявлення знання і розуміння основних положень, вміння аналізувати навчальний матеріал за допомогою викладача, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих. Середній (репродуктивний) рівень компетентності.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS *60-63 E достатньо*. Володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значна частина його відтворює на репродуктивному рівні. Має середній (репродуктивний) рівень компетентності.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS 35-59 FX *незадовільно* з можливістю повторного складання семестрового контролю. Володіння матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу. Низький (рецептивно-продуктивний) рівень компетентності.

Оцінка і значення оцінки ЕСТS 1-34 F *незадовільно* з обов’язковим повторним вивченням залікового кредиту. Володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнання і відтворення окремих фактів, елементів, об’єктів. Низький (рецептивно-продуктивний) рівень компетентності.

**10. Методичне забезпечення**

1. Програма навчальної дисципліни «Трудове право Європейського Союзу».
2. Робоча програма навчальної дисципліни «Трудове право Європейського Союзу».
3. Варіанти індивідуального навчально-дослідного завдання.
4. Орієнтовна тематика наукових робіт.
5. Контрольні запитання та завдання до кожної теми.
6. Тестові завдання для модульного контролю.
7. Наочні матеріали для вивчення навчальної дисципліни на DVD.

**11. Рекомендована література**

**Базова**

1. Falalieieva L. The Fundamental Instruments of Social Rights Protection: the European Dimension / Lyudmyla Falalieieva. European Studies –Тhe Review of European Law, Economics and Politics. 2018.Volume 5. WoltersKluwer.P. 113-138.
2. Šišková N. European Union’s Legal Instruments to Strengthen the Rule of Law, their Actual Reflections and Future Prospects / Naděžda Šišková. The European Union – What is Next? A Legal Analysis and the Political Visions on the Future of the Union: Collective monograph.Naděžda Šišková (ed.). Köln: Wolters Kluwer Deutschland, Köln, 2018.Р. 136-162.
3. Денисов В. Н. Рецензіяна:From Eastern Partnership to the Association: A Legal and Political Analysis: Collective monograph. Ed. by NaděždaŠišková. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing, 2014. 305 p. / В. Н. Денисов. Правова держава. Щорічник наукових праць. Випуск 31. Київ: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2020.С. 591-597.
4. Денисов В. Н. Рецензія на: The European Union – What is Next? A Legal Analysis and the Political Visions on the Future of the Union: Collective monograph.Naděžda Šišková (ed.). Köln: Wolters Kluwer Deutschland, Köln, 2018. 348 р. / В. Н. Денисов. Правова держава. Щорічник наукових праць. Випуск 31. Київ: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2020.С. 598-605.
5. Європейське право: право Європейського союзу : підруч. : у трьох кн. / за заг. ред. В. І. Муравйова. – К. : Ін Юре, 2015 – Кн. друга : Матеріальне право Європейського союзу / В. І. Муравйов, К. В. Смирнова, І. В. Влялько та ін. – К. : Ін Юре, 2015. – 456 с.

**Допоміжна**

1. Грузінова Л.П. Актуальні питання правового регулювання неповного робочого часу / Л.П. Грузінова // Адвокат. – 2013. – № 8. – С. 35-40.
2. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : монографія / Є.В. Краснов. – Одеса : Фенікс, 2012. – 178 с.
3. Недогреєва А.І. Грузінова Л.П. Колективні звільнення: трудові стандарти ЄС і практика їх впровадження / А.І. Недогреєва, Л.П. Грузінова // Пам’яті професора Павла Петровича Заворотька. Актуальні проблеми правової науки : збірник статей / кол. авт. ; за заг. ред. Н.П. Шишкової ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченко. – К. : Прецедент, 2014. – 116-125 с.
4. Словник юридичних термінів і понять. Навч. посіб. / за ред. В.Г. Гончаренка, З.В. Ромовської. – К. : Юстініан, 2013. – 597 с.
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Угоду ратифіковано із заявою Законом від 16.09. 2014.
6. Шишкова Н. Хартия основных прав Европейского Союза и проблемы ее применения с. 186-191. Пам’яті професора Павла Петровича Заворотька. Актуальні проблеми правової науки : збірник статей / кол. авт. ; за заг. ред. Н.П. Шишкової ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченко. – К. : Прецедент, 2014. – С. 186-192.
7. Шишкова Н. Хартия основных прав ЕС и вопросы судебной защиты / Н. Шишкова // Адвокат. – 2012 - № 11. – С. 6-8.

**1нформаційні ресурси**

1. Сайт ЄС: <http://europa.eu>
2. Сайт Європарламенту: [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)
3. Сайт Ради ЄС: [www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu)
4. Сайт Єврокомісії: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
5. Сайт Суду ЄС: [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)