

Список використаних джерел:

1. Иоффе О.С. Вопросы теории права. Москва, Юрид. лит., 1961. 386 с.
2. Скакун О.Ф. Теорія держави і права. Харків, Консум, 2005. 656 с.
3. Конституційне право України / за ред. В.Ф. Погорілка. К.: Наук. думка, 2002. 737 с.
4. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана, 1999. Т. 2. 741 с.
5. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. Право та новації. 2016. № 1 (13). С. 81–88.
6. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев, Вища шк., 1982. 184 с.
7. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков: Консум, 1996. 136 с.
8. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. Порівняльно-аналітичне право. 2013. № 3–1. С. 173–176.
9. Постанова судової палати в цивільних справах Верховного Суду України № 6-144ц13 від 29 січня 2014 р.
10. Чанишева Г.І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. № 7. С. 143–150.
11. Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 210 с.
12. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. URL: http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud (дата обращения: 08.01.2019).
13. Трудовой Кодекс Туркменистана от 18.04.2009 г. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704 (дата обращения: 08.01.2019).

ШЕВЕЛА В. О.,
практикуючий юрист
(м. Полтава, Україна)

УДК 349.225.6

**ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА В ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВОМУ АСПЕКТІ:
ПРОПОЗИЦІЇ ДО РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Дана стаття присвячується трудовій дисципліні як необхідній компоненті організації процесу праці. Констатовано, що на даний момент в Україні легального визначення поняття трудової дисципліни не існує. У пропозиціях було сформульовано поняття трудової дисципліни та рекомендовано до імплементації. З'ясовано, що національне правове регулювання інституту трудової дисципліни має як недоліки, так і переваги саме в якісному вираженні. Здійснюючи аналіз правового регулювання інституту трудової дисципліни в таких країнах, як Франція та Великобританія, було встановлено, що в даних країнах існують особливості, на які слід звернути увагу під час реформування українського національного законодавства.

Ключові слова: *трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, правила внутрішнього трудового розпорядку.*



Данная статья посвящена трудовой дисциплине как необходимому компоненту организации процесса труда. Констатировано, что на данный момент в Украине легального определения понятия трудовой дисциплины не существует. В предложениях было сформулировано понятие трудовой дисциплины и рекомендовано к имплементации. Было выяснено, что национальное правовое регулирование института трудовой дисциплины имеет как преимущества, так и недостатки именно в качественном выражении. Анализируя правовое регулирование института трудовой дисциплины в таких странах, как Франция и Великобритания, было установлено, что в данных странах наблюдаются особенности, на которые необходимо обратить внимание при реформировании украинского национального законодательства.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, правила внутреннего трудового распорядка.

This article suggests a view on the labor discipline as a necessary component of the organization of the labor process. It was stated that there was no legal definition of the term of labor discipline in Ukraine at the moment. The term of labor discipline was formulated in the proposals and recommended for implementation. It was found that the national legal regulation of labor discipline institution has both advantages and disadvantages in qualitative terms. Analyzing the legal regulation of the labor discipline institution in countries such as France and the United Kingdom, it was found that in these countries there are features that need attention when reforming ukrainian national legislation.

Key words: labor discipline, disciplinary responsibility, disciplinary action, work rules.

Вступ. На даний момент можемо констатувати, що в Україні склалася перехідна модель економіки. Українська держава зробила крок вперед від планової моделі, проте ще не досягла поставленої мети – стати країною з ринковою економікою. На жаль, цей перехідний процес затягнувся на більше ніж чверть століття. Якщо зараз не зробити рішучих кроків і не реформувати важливі сфери суспільного життя, то в кінцевому результаті Україна й надалі відставатиме за багатьма показниками від інших розвинених країн. Так, відповідно до статистичних даних Всесвітнього Банку за період 1990–2017 рр. ВВП за паритетом купівельної спроможності у світі загалом виріс із 30 трлн дол. в 1990 р. до 130 трлн дол. в 2017 р. (в 4,3 рази), а в таких країнах, як Білорусь, – із 55 млрд до 179 млрд (в 3,25 р.), Росія – з 1,18 трлн до 3,82 трлн (в 3,21 р.), Грузія – з 24 млрд до 39 млрд (в 1,62 р.), Великобританія – з 969 млрд до 2,8 трлн (в 2,94 р.), США – з 5,9 трлн до 19,4 трлн (в 3,24 р.), в Китаї – з 1,11 трлн до 23,3 трлн (в 20 разів!); в Україні за період 1990–2017 рр. ВВП виріс із 350 млрд у 1990 році до 368 млрд у 2017, тобто за майже 30 років лише на 5% (в 1,05 р.) [1]. Вже на даний момент ці 25 років Україна має пройти максимум за 7-8 для того, щоб забезпечити когерентний рух з іншими державами. Однією з вищезазначених «важливих сфер» є покращення інвестиційного клімату та, як наслідок, залучення інвестицій. Відомо, що трудові відносини є невід’ємною частиною життя більшості сучасних людей. І багато з них зайняті на традиційних підприємствах, де необхідним елементом у побудові відносин між працівниками та роботодавцями є трудова дисципліна.

Дослідженню цієї проблеми присвятили свої праці такі науковці, як І.Я. Кісільов, В.В. Волинець, В.О. Мішук, В.В. Серета, С.В. Венедіктов, І.А. Філіпова, А. Емір та ін. Однак їхні доробки зосереджені в основному на теоретичній складовій частині, а практичному застосуванню в українських реаліях майже не приділено уваги.

У даній статті розглядатиметься як національне, так і зарубіжне правове регулювання різних аспектів трудової дисципліни, зокрема дисциплінарної відповідальності працівника в порівняльно-правовому аспекті.



Постановка завдання. Метою дослідження є вироблення основних рекомендацій щодо вдосконалення національного правового регулювання інституту трудової дисципліни та окремих його аспектів, зокрема дисциплінарної відповідальності.

Завданням нашого дослідження є аналіз національного та зарубіжного правового регулювання трудової дисципліни; зіставлення переваг і недоліків українського та зарубіжного правового регулювання.

Результати дослідження. Трудова дисципліна – одна з найважливіших компонент організації процесу праці. Проте на даний момент легального визначення поняття трудової дисципліни в Україні не існує. На рівні Кодексу Законів про Працю зазначено: «Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір» [2].

Ця стаття має назву «Обов'язки працівників». І потрібно визнати, що визначення поняття «трудова дисципліна» на законодавчому рівні на даний момент фактично має такий вигляд. Проте навіть звідси можна виокремити певні важливі елементи трудової дисципліни: необхідний характер виконання роботи (чесно і сумлінно); відношення «роботодавець-працівник» із ієрархічним відтінком; трудова дисципліна в широкому значенні; характер ставлення до майна роботодавця. Дехто може не погодитися з тим, що ієрархічно роботодавець є вищим за працівника, проте відповідно до договірної теорії способу регулювання трудової дисципліни, за якої право видавати розпорядження і вимагати їх сумлінного виконання випливає з договору про найм, який визначає підлегле становище працівника, й, таким чином, роботодавець має право вимагати забезпечення виконання роботи, дорученої працівникові [3, с. 26].

Незважаючи на те, що Кодекс Законів про працю був ухвалений 1971 р., деяким його нормам притаманний сучасний характер. Така особливість пояснюється численними змінами до цього нормативно-правового акту, які були проведені з 1991 року. Причому частина з них була адаптована відповідно до міжнародних актів. Яскравим прикладом є стаття 147 Кодексу. Тож сучасне національне правове регулювання інституту трудової дисципліни має низку переваг.

По-перше, працівникові гарантується право надати письмові пояснення щодо вчиненого дисциплінарного проступку, при цьому роботодавець зобов'язаний прийняти ці пояснення (ст. 149 Кодексу) [2]. Так чи інакше, працівник має право відмовитися від письмових пояснень, проте це не на його користь. Викладаючи своє бачення події дисциплінарного проступку, працівник має шанс переконати роботодавця у відсутності своєї вини.

По-друге, за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване тільки один із заходів стягнення [2]. Така норма витікає з концепції природного права і дещо схожа з одним із головних постулатів кримінального права – non bis in idem. Зокрема, таке право гарантоване Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод 1950 р., а саме ст. 4 Протоколу №7 [4]. Така норма Кодексу істотно обмежує можливу несправедливість роботодавця до працівника, що вчинив дисциплінарний проступок, і є гарантією дотримання прав працівника, незважаючи на вчинений ним проступок. При цьому застосування до правопорушника дисциплінарного стягнення не виключається тим фактом, що за це ж правопорушення на нього, наприклад, було накладено адміністративне стягнення за наявності в тому ж самому проступку складу адміністративного правопорушення.

По-третє, відповідно до ст. 149 Кодексу роботодавець зобов'язаний враховувати ступінь тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника [2]. Також це є прикладом гарантійної норми, але не такої, що є невідгідною для роботодавця, а такої, що спрямована на досягнення реальної справедливості під час притягнення до дисциплінарної відповідальності. У сучасних умовах покарання як мета має відходити на задній план, проте заохочення до більш ефективної, сумлінної праці має ставати головною метою.



По-четверте, застосування дисциплінарного стягнення не може здійснюватися усно та в довільній формі [2]. Нормами Кодексу передбачено фіксацію накладення дисциплінарного стягнення в наказі або розпорядженні роботодавця та повідомлення цих відомостей працівнику під розписку. Додержання формальних вимог та підтвердження вчиненого проступку вагомими доказами суттєво знижує вірогідність незаконного притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника та, як наслідок, порушення його прав.

І по-п'яте, українським законодавством передбачена можливість дострокового зняття дисциплінарного стягнення [2]. Таке положення стимулює працівника до більш сумлінної та ефективної праці та за умови комфортного психологічного клімату на роботі справляє на працівника сильніший виховний вплив, аніж жорстке покарання.

Як і будь-який інший аспект трудових правовідносин, дисциплінарна відповідальність має ряд недоліків у контексті правового регулювання.

По-перше, в чинному Кодексі підстави дисциплінарного звільнення розташовані в різних статтях, немає єдиного чіткого переліку, зосередженого в одній статті. Роботодавець, використовуючи Кодекс, бачить перед собою підстави «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу», що містяться в ст. 40, але випадки дисциплінарного звільнення перемішані з іншими. Визначити, який випадок є підставою ординарного звільнення, а який – дисциплінарного, роботодавцю самотійно нелегко. Так, підставами дисциплінарного звільнення є п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п.п. 1, 11, 2, 3 ст. 41 Кодексу [2]. Доцільніше було б визначити в одній статті чіткий перелік підстав дисциплінарних звільнень для спрощення життя учасникам трудових відносин і для зменшення кількості безпідставних позовів.

По-друге, правила внутрішнього трудового розпорядку на даний момент розробляються роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації на основі типових правил і затверджуються трудовим колективом [2]. Першим негативним моментом тут є затвердження правил ВТР трудовим колективом. Таке формулювання є занадто архаїчним. Хоча зараз в Україні і не класична ринкова модель економіки, потрібно позбавлятися таких відверто застарілих норм. Доцільною є розробка і затвердження правил ВТР виключно роботодавцем, але з безумовним дотриманням стандартів, визначених законодавством. Другим негативним моментом є застарілість типових правил ВТР, які не змінювалися з 1984 року. Тому доцільним є розробити й ухвалити нові типові правила ВТР, які нададуть роботодавцеві свободу у визначенні умов, вигідних для нього та його працівників.

По-третє, статтею 152 Кодексу передбачається можливість роботодавця замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу [2]. На наш погляд, таке положення має бути виключене. Якщо уявити гіпотетичну ситуацію, коли роботодавець приймає на роботу працівника (укладає трудовий договір), обов'язково ознайомлює його з правилами ВТР, затвердженими ним самим, то чому в разі порушення умов трудового договору або правил ВТР трудовий колектив може мати право на вирішення цього дисциплінарного проступку? Трудовий колектив складається з працівників, які є рівними за статусом у контексті трудової ієрархії з тим працівником, що порушив трудову дисципліну. Коли працівники вирішують питання щодо іншого працівника, порушується баланс відносин між роботодавцем і всіма працівниками в цілому. Тут повинна проявлятися безумовна одноособова влада роботодавця стосовно працівника, що вчинив проступок.

По-четверте, статтею 147 обмежується діапазон можливих заходів стягнення доганою та звільненням [2]. Але є примітка про інші дисциплінарні стягнення для окремих категорій працівників. Якщо відбувається диференціація працівників за можливістю накладення окремих видів стягнень, то чи не є це дискримінацією окремих категорій працівників? На нашу думку, доцільніше було б взагалі не перелічувати заходи стягнень, а наголосити на тому, що такі заходи не можуть принижувати гідність людини. Таким чином, роботодавця обмежує у виборі лише повага до людської гідності та параметри вчиненого проступку (ступінь тяжкості, розмір шкоди, обставини та ін.). Для контролю на локальному рівні рекомендуємо



законодавчо встановити вимогу про фіксацію у правилах внутрішнього трудового розпорядку заходів стягнення в разі вчинення проступку. При цьому роботодавець буде зацікавлений у встановленні не надзвичайно суворих заходів для залучення більшої кількості працівників.

У кожній країні світу правове регулювання такого аспекту трудових відносин, як трудова дисципліна, має свої власні риси, особливості, переваги й недоліки. Історично й географічно країни умовно поділилися на декілька груп, а саме правових сімей, яким притаманні ті чи інші риси, засоби, методи регулювання правових відносин у тій чи іншій сфері суспільного життя. Основними правовими сім'ями сучасності є романо-германська (континентальна) та англосаксонська (англо-американська). Подальший аналіз буде зосереджено на таких країнах, як Великобританія та Франція, адже, по-перше, вони є економічно розвиненими країнами; по-друге, вони є представниками двох різних правових сімей, що дозволить на конкретних прикладах визначити основні особливості кожної із сімей.

Дисциплінарний проступок у трудовому праві Великобританії виражається більш-менш класично – у двох формах: безпосередньо порушенні трудової дисципліни та в низькій продуктивності праці [5, с. 111]. Дисциплінарна відповідальність виступає методом боротьби із зазначеними проступками і має на меті виправити поведінку працівника, а не просто його покарати. Підвищення трудової активності працівників та їхньої цінності для роботодавця є наріжними каменями дисциплінарної відповідальності у Великобританії [5, с. 111]. Про основні позитивні риси британського правового регулювання цього аспекту трудових відносин йтиметься далі.

По-перше, наявність таких видів дисциплінарних стягнень, як попередження, догана, сувора догана, штрафи та відрахування, переміщення з одного структурного підрозділу до іншого, звільнення. Попередження не потребує посилань на окремі положення законодавства [5, с. 112]. Цей вид відповідальності виступає предметом локальних актів роботодавця, які можуть містити процедурні кроки. Невідхильне дотримання процедури попередження є важливим. За умови її порушення працівник може звернутися до Трибуналу з розгляду трудових спорів [5, с. 112]. Необхідною передумовою застосування штрафів є наявність відповідного положення трудового договору.

По-друге, може здаватися, що британське правове регулювання досить жорстке в цьому аспекті, проте, треба визнати, справедливе. Якщо і передбачається не зовсім «дружелюбний» вид стягнення, то автоматично його супроводжують і численні гарантії та запобіжники. Обмеження щодо застосування такого виду стягнення передбачені ст.ст. 13, 15 Закону про трудові права¹⁸. Роботодавець не має права здійснювати відрахування із заробітної плати, за винятком випадків, коли:

- 1) відрахування є обов'язковими або такими, що можуть застосовуватися відповідно до положень законодавства;
- 2) відрахування є правомочним згідно з відповідними положеннями трудового договору (такі положення обов'язково мають бути закріплені в письмовій формі, копію роботодавець має надати працівникові до здійснення відрахування);
- 3) працівник письмово підтвердив свою згоду на проведення відрахування [6].

Прикладом порушення таких вимог є те, що деякі компанії застосовують відрахування 15-ти хвилин із почасової ставки працівника, у випадку запізнення на декілька хвилин, і правомірність такого застосування можна поставити під сумнів [7, с. 352].

Досить цікавим є такий вид стягнення, як переміщення з одного структурного підрозділу до іншого, який застосовується більшою мірою для того, щоб припинити міжособистісний конфлікт, для того, щоб мінімізувати можливість виникнення проблем у майбутньому [7, с. 359].

По-третє, досить непоганою рисою є те, що в британському трудовому праві наявні й інші заходи дисциплінарної відповідальності, що головним чином впливають із судових прецедентів та трудових договорів. Акцент тут варто зробити саме на трудових договорах. Тобто роботодавець та працівник більшою мірою вільні в написанні правил «взаємної гри». Їм не нав'язуються дивні умови згори, вони самі формують положення трудових договорів.



Прикладами таких стягнень можуть бути відмова від поширення на працівника звичаєвих, недоговірних конструкцій, скасування особистісних трудових пільг для нього на визначений період тощо [5, с. 115]. Хоча це може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Іноді роботодавець може певною мірою зловживати своїм становищем і використовувати таку диспозитивність виключно для власного зиску. Але для запобігання цим явищам і створюються численні запобіжники на законодавчому рівні.

Французьке правове регулювання має свої особливості і певним чином відрізняється від британського. Проте прослідковуються і спільні риси в диспозитивності правового регулювання інституту трудової дисципліни і, як наслідок, більшій свободі учасників трудових правовідносин у цілому, на відміну від українського правового регулювання.

По-перше, роботодавець може встановлювати перелік дисциплінарних стягнень за власним бажанням. Проте положення правил внутрішнього трудового розпорядку не можуть суперечити закону, колективному договору та угодам [8, с. 61]. Головною позитивною рисою цього моменту є те, що роботодавець вільний у визначенні положень правил внутрішнього трудового розпорядку, йому вони не нав'язуються згори, що унеможливує невідповідність нормативних документів реальному часу.

По-друге, роботодавець може застосовувати тільки ті дисциплінарні стягнення, перелік яких представлено у правилах ВТР, що є логічним наслідком вищезазначеного права роботодавця.

По-третє, у французькому правовому регулюванні для отримання права на звільнення працівника роботодавець має оперувати дійсною та серйозною причиною. Такими можуть бути: серйозний проступок (*faute simple/fauteserieuse*), дуже серйозний проступок (*faute grave*), тяжкий проступок (*faute lourde*) [8, с. 61].

За такої диференціації в першому випадку працівник зберігає право на завчасне сповіщення про звільнення, виплату вихідної допомоги та компенсацію відпустки, в другому – тільки на компенсацію відпустки, в третьому – нічого [8, с. 61]. Таке правило неодноразово було підтверджено судовою практикою, зокрема Постановою Касаційного Суду Франції від 09.07.2014 р. № 13-17.805 [9]. Французька судова практика відіграє чи не найважливішу роль у тлумаченні положень законодавства, колективних договорів, трудових договорів, правил ВТР. Прикладом *faute simple* визнається відмова від виконання нових завдань, що входять до компетенції робітника [8, с. 61]. Прикладом *faute grave* може бути образлива поведінка з використанням нецензурної лексики [8, с. 63]. Ілюстрацією *faute lourde* є навмисні дії працівника, спрямовані на завдання шкоди роботодавцеві, наприклад його дискредитація перед клієнтами компанії [10]. Така диференціація ступенів тяжкості проступку є, на наш погляд, досить прогресивною. Для застосування того чи іншого дисциплінарного стягнення роботодавець має визначити ступінь тяжкості проступку, інші характеристики.

Аналіз правового регулювання такого інституту трудового права, як трудова дисципліна, у Великобританії та Франції дозволив визначити не тільки позитивні, а й негативні риси.

По-перше, у британському правовому регулюванні трудової дисципліни передбачений такий вид стягнення, як пониження в посаді. Він полягає в можливості переведення працівника на нижчу посаду з нижчою заробітною платою. Такий вид може застосовуватися за наявності відповідних положень у законодавстві або трудового договору. Працівник може відмовитися від прийняття пониження і оскаржити його або як фактичне спонукання до звільнення, або як порушення умов трудового договору (якщо такий вид стягнення не передбачений договором) [5, с. 114]. Проте, на нашу думку, такий вид стягнення суперечить Конвенції МОП № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» від 1930 р. та Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» від 1957 р. У ст. 1 Конвенції № 105 прямо зазначено, що не допускається примусова праця задля забезпечення трудової дисципліни [11]. Працівник і роботодавець уклали трудовий договір, в якому зазначалася посада, на яку приймається працівник. Якщо відбувається пониження в посаді, чи буде дійсним цей трудовий договір? У такому разі працівник має або прийняти нові умови роботодавця, або звільнитися. Він із цих двох варіантів обирає найменш болісний і залишається працювати



на новій посаді. Хоча така трансформація відбулася не з його волі і не користується його повагою. Такий вид стягнення передбачений, незважаючи на те, що Великобританія ратифікувала Конвенцію № 29 у 1931 р. [12], а Конвенцію № 105 – у 1957 [13].

По-друге, за французьким правовим регулюванням максимальний строк для застосування дисциплінарного стягнення складає 2 місяці з дня виявлення проступку [14], що є вигідним для роботодавця. А що робити працівникові, який в цей час знаходиться фактично у стані невизначеності? На нашу думку, строк для застосування дисциплінарного стягнення в 1 місяць є достатнім, адже об'єктивно роботодавець може зібрати всі необхідні матеріали, дослідити обставини вчинення проступку, врахувати всі особливості особи працівника-порушника. Строк, розширений до 2 місяців, є недоцільним також тому, що існує ризик підвищення психоемоційної напруги у відносинах між працівником та роботодавцем, що матиме наслідком поглиблення кризи в їх відносинах. Період в 1 місяць умовно можна поділити на такі частини: перший тиждень роботодавець досліджуватиме всі факти та обставини вчинення цього проступку, другий тиждень складатиме всі необхідні процедурні документи, на третьому тижні матиме можливість видати наказ про накладення дисциплінарного стягнення. Таким чином, застосування строку для накладення дисциплінарного стягнення у 2 місяці вважаємо недоцільним в Україні.

По-третє, строк дії стягнення за французьким Трудовим Кодексом складає 3 роки [14]. На нашу думку, такий спосіб регулювання не сприяє підвищенню ефективності праці, адже щоб стати знову повноцінним працівником, за французьким Кодексом необхідно, щоб минув досить значний строк.

Висновки. Таким чином, здійснюючи аналіз правового регулювання інституту трудової дисципліни, було встановлено, що визначення поняття трудової дисципліни на законодавчому рівні є надзвичайно важливим. Як у національному, так і в правовому регулюванні Великобританії й Франції були виявлені і переваги, і недоліки.

Основні положення, які варто, на нашу думку, запровадити в Україні, були запозичені з досвіду Великобританії та Франції, як країн-представниць двох різних правових сімей.

Особливості британського правового регулювання доцільно використати в таких аспектах:

1) диференціювати дисциплінарний проступок на дві форми: порушення трудової дисципліни та низьку продуктивність праці. Разом із цим варто відповідно диференціювати заходи стягнення, адже хоч ці дві форми і складають більш широке поняття – дисциплінарний проступок, проте мають дещо різну природу. Тому стягнення мають обиратися й застосовуватися з урахуванням форми проступку;

2) якщо роботодавець бажає, на випадок вчинення дисциплінарного проступку працівником, застосувати штраф, то така можливість має бути обов'язково передбачена в умовах трудового договору. Цей вид стягнення є досить прогресивним, проте питання щодо його можливого застосування має вирішуватися в індивідуальному договірному порядку.

Французькою моделлю правового регулювання цього аспекту трудових правовідносин на національному рівні маємо збагатити в такому напрямку:

1) надати роботодавцеві право встановлювати перелік дисциплінарних стягнень за власним бажанням. Роботодавець є господарем на своєму виробництві, тож сам має встановлювати «правила гри». У цьому випадку порушення прав працівника може здатися гіпертрофованим, адже нібито роботодавець нав'язуватиме невідгідні умови працівникам та зловживатиме порушенням їхніх прав. Проте коли роботодавець сам встановить правила внутрішнього трудового розпорядку, ознайомить з їх положеннями нового працівника, то тут вже працівник має вирішувати, чи влаштовуватися йому на цю посаду – це з одного боку. З іншого боку, роботодавець не зацікавлений у встановленні надрепресивних заходів стягнення, адже таким чином жоден працівник не укладе з ним трудовий договір. Тому таке положення має внутрішню систему балансування інтересів як роботодавця, так і працівника;

2) законодавчо зобов'язати роботодавця застосовувати тільки ті дисциплінарні стягнення, перелік яких представлено у правилах ВТР;



3) диференціювати дисциплінарні проступки за ступенем тяжкості. На даний момент у законодавстві тільки поверхнево зазначено, що роботодавець під час обрання заходу стягнення має враховувати ступінь тяжкості проступку, проте необхідно законодавчо визначити хоча б певні «маяки» для класифікації проступків. Французьке правове регулювання має таку градацію: серйозний проступок (*faute simple*), дуже серйозний проступок (*faute grave*), тяжкий проступок (*faute lourde*), яка може бути цілком застосована в українському національному правовому регулюванні. Проте прикладами віднесення того чи іншого проступку правове регулювання має збагатити судова практика, особливо Верховного Суду, що з'явиться через деякий час після впровадження таких положень.

Безумовно, чи вартє чогось впровадження такого правового регулювання, чи ні, покаже досвід, практичне застосування вищезапропонованих положень. Проте залишати ситуацію такою, як вона є, нерентабельно і небезпечно, адже застаріле нормативне забезпечення гальмує процес залучення інвестицій для розвитку української економіки. Якщо законодавець зволікатиме надалі з оновленням цього забезпечення, Україна ризикує залишитися пострадянською республікою, що відноситься до Третього Світу, назавжди.

Пропозиції.

Враховуючи вищевикладене, пропонується проект закону «Про внесення змін до Кодексу Законів про працю щодо трудової дисципліни» з такими положеннями:

Викласти Главу Х «Трудова дисципліна» в такій редакції:

«Стаття 139. Поняття трудової дисципліни.

Трудова дисципліна – взаємовідносини між роботодавцем і працівником, що характеризуються виконанням умов трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, дотриманням положень нормативно-правових актів щодо охорони праці, шанобливим ставленням до майна роботодавця.

Стаття 140. Обов'язок роботодавця забезпечити трудову дисципліну.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити трудову дисципліну на своєму підприємстві, в установі, організації шляхом створення необхідних побутових умов для високопродуктивної роботи, переконання, виховання та заохочення за трудові досягнення.

Крім побутових умов, до обов'язків роботодавця входить забезпечення комфортної психологічної атмосфери на підприємстві, в установі, організації.

Стаття 141. Правила внутрішнього трудового розпорядку

Трудова дисципліна забезпечується на підприємстві, в установі, організації, зокрема, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Правила внутрішнього трудового розпорядку розробляються роботодавцем за участі представників від профспілки і затверджуються роботодавцем.

Стаття 143. Дисциплінарний проступок.

Дисциплінарним проступком є вчинене працівником протиправне винне діяння, що потягло за собою негативні наслідки.

Дисциплінарний проступок може виражатися порушенням трудової дисципліни та низькою продуктивністю праці.

За ступенем тяжкості дисциплінарні проступки можуть бути: простими, середніми, тяжкими. За вчинення тяжкого дисциплінарного проступку роботодавець має право звільнити працівника-порушника.

Під час кваліфікації дисциплінарного проступку має обов'язково враховуватися заподіяна шкода, обставини вчинення проступку, особа й репутація працівника.

Стаття 142. Дисциплінарні санкції за порушення трудової дисципліни.

Порушення трудової дисципліни тягне за собою застосування дисциплінарної санкції до винної особи.

Перелік можливих санкцій є невичерпним і встановлюється самостійно роботодавцем у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Санкція не може принижувати гідність працівника й суперечити міжнародним стандартам праці.



Роботодавець має право застосовувати тільки ті санкції, перелік яких наведено у правилах внутрішнього трудового розпорядку, та окремі, які узгоджено у трудовому договорі.

Стаття 143. Порядок застосування дисциплінарних санкцій.

Дисциплінарна санкція накладається суб'єктом, який укладав трудовий договір із працівником-порушником.

До працівників, які несуть публічну службу, можуть бути застосовані дисциплінарні санкції тільки в порядку, передбаченому спеціальним законодавством.

Дисциплінарна санкція застосовується роботодавцем одразу після виявлення проступку, проте не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи через тимчасову непрацездатність або його перебування у відпустці.

Дисциплінарна санкція може бути накладена не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки одна санкція.

До оголошення санкції роботодавець має отримати від працівника-порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Стягнення оголошується в наказі і повідомляється працівнику-порушнику під розписку.

Стаття 144. Оскарження накладення дисциплінарної санкції.

Працівник, який притягався до дисциплінарної відповідальності і на якого накладено дисциплінарну санкцію, має право оскаржити такі дії роботодавця в порядку індивідуального трудового спору.

Стаття 145. Припинення дисциплінарної санкції.

У тому разі, якщо до працівника-порушника не буде застосовано нової дисциплінарної санкції протягом одного року, він вважається таким, щодо якого не була застосована дисциплінарна санкція.

Протягом дії дисциплінарної санкції до працівника не можуть бути застосовані заходи заохочення.

Санкція може бути припинена достроково в разі недопущення нового порушення трудової дисципліни та гарної репутації працівника.

Стаття 146. Проступки, за вчинення яких роботодавець має право звільнити працівника.

За вчинення таких дисциплінарних проступків роботодавець має право звільнити працівника:

1) систематичне невиконання або неналежне виконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися дисциплінарні санкції;

2) прогул (відсутність на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

3) поява на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

4) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

5) одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

6) винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

7) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;



- 8) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- 9) грубе порушення норм щодо охорони праці;
- 10) розголошення державної або комерційної таємниці підприємства-роботодавця;
- 11) порушення керівником або виконавчим органом товариства прав його засновників (власників);
- 12) вчинення корупційного правопорушення, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення.

В інших випадках звільнення може застосовуватися в якості дисциплінарної санкції в разі наявності такого положення у трудовому договорі, укладеному із працівником, або правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Список використаних джерел:

1. GDP PPP (current international \$)' (The World Bank). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.PP.CD>.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Редакція від 11.10.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Міщук М. Особливості правового регулювання дисципліни праці (2013) 2 (149) Адвокат 26.
4. Протокол № 7 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 22 листопада 1984 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_804.
5. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ: Ніка-Центр, 2017. 174 с.
6. Employment Rights Act 1996. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>.
7. Emir A. Selwyn's Law of Employment (18th edn, Oxford University Press 2014).
8. Филипова И. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно правовое исследование. Нижний Новгород: Нижегородский Университет, 2016. 115 с.
9. Arrêt de la Cour de cassation [Judgment of the Court of cassation] 13-17.805, 9 juillet 2014. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000029247962>.
10. Arrêt de la Cour de cassation [Judgment of the Court of cassation] 09-66.770, 8 decembre 2010. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000023227946>.
11. Abolition of Forced Labor Convention 1957. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105.
12. Ratifications of Co29 – Forced Labor Convention, 1930 (No.29)' (International Labor Organization). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312174.
13. Ratifications of Co105 – Abolition of Forced Labor Convention, 1957 (No.105)' (International Labor Organization). URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250.
14. Code du travail (version consolidée au 8 mars 2015). URL: https://www.wipo.int/wipolex/ru/text.jsp?file_id=363341.

