

го права може також виникнути потреба у запозичених працівниках. у Конвенції МОП № 181 «Про приватні агенції зайнятості» застосовується до даного суб'єкта правовідносин із запозиченої праці визначення – *підприємство-користувач*. Однак виходячи з вищенаведеного доречно використовувати таке поняття як *замовник послуги або інший роботодавець*, оскільки конвенція МОП не враховує того, що замовником послуги із запозиченої праці може бути також фізична особа.

Підсумовуючи вищенаведене, необхідно зазначити, що Україна потребує прийняття нормативно- правового акту із закріпленням в ньому визначень суб'єктів трудових правовідносин із запозиченої праці для єдиного розуміння їх у праві.

О.В. Черкасов
аспірант кафедри трудового права
Національного університету «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ І ЗА КОРДОНОМ

Одним із засобів забезпечення ефективної організації суспільної праці й узгодженої, цілеспрямованої діяльності учасників виробничого процесу є дисциплінарна відповідальність працівників.

Належне дотримання трудової дисципліни на підприємстві є запорукою стабільного функціонування і розвитку виробничо-трудова відносин. Згідно зі ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. До окремих несумлінних працівників, які порушують трудову дисципліну можуть бути застосовані заходи громадського впливу чи один із заходів дисциплінарного стягнення: догана або звільнення (ст. 147 КЗпП України).

Особливе місце у цьому процесі належить систематизації нормативно-правових актів, що регулюють дисципліну праці та використання певного зарубіжного правового досвіду при розробці, прийнятті нових правових норм у цій сфері.

Законодавство про працю України має відповідати сучасним соціальним і правовим реаліям. Реформування трудового законодавства в Україні відбувається з часу проголошення незалежності нашої держави. Цей процес ще не досяг свого логічного завершення у формі прийняття нового Трудового кодексу України, хоча відповідний проект зареєстрований у Верховній Раді за номером 2902 від 22.04.2013 року.

Зміни у законодавчому регулюванні певної групи суспільних відносин можуть бути визнані кроком вперед лише через певний проміжок часу, шляхом випробування оновленого законодавства у дії. в зв'язку з цим, для максимально ефективного правового регулювання при створенні нових норм права слід враховувати суспільно-економічний стан розвитку держави, а також досвід і досягнення зарубіжної нормотворчої діяльності.

В країнах Заходу дисципліна праці ніколи не розглядалась як окремий, самостійний інститут трудового права. Підтримка порядку на виробництві традиційно регулюється у прив'язці до трудового договору, до прав і обов'язків сторін трудового правовідношення. Дисципліна праці трактується як проблема скоріше приватного, ніж публічного права.

Загальні підходи у правовому регулюванні дисциплінарної відповідальності в зарубіжних країнах суттєво не відрізняються, але існують певні положення, на які варто звернути увагу.

Основні відмінності дисциплінарної відповідальності полягають у передбаченні різних видів стягнень за порушення трудової дисципліни. До переліку таких заходів відносять: зауваження, догану, зниження посади або відмову підвищити за посадою, відсторонення від роботи із втратою заробітної плати (інколи зі збереженням), штраф, дисциплінарне звільнення, тобто звільнення без попередження і виплати вихідної допомоги.

Наприклад, Трудовий кодекс Республіки Казахстан передбачає, що у випадку вчинення працівником дисциплінарного проступку роботодавець вправі застосовувати наступні види стягнень: зауваження, догана, сувора догана, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених цим кодексом. Закон Естонії «Про дисциплінарну відповідальність працівників» визначає відсторонення від роботи без збереження заробітної плати одним із видів дисциплінарних стягнень.

Особливої уваги потребує можливість застосування штрафів до працівників. Штраф як захід дисциплінарного стягнення за

порушення трудової дисципліни закріплений у законодавстві багатьох країн Європи, а також в окремих пострадянських державах, наприклад, Азербайджані, Узбекистані, Естонії. Згідно Трудового кодексу Азербайджанської Республіки роботодавець вправі оштрафувати порушника трудової дисципліни на суму, що не перевищує її місячної заробітної плати, якщо це передбачено колективним договором. Подібну норму містить і Закон Естонії «Про дисциплінарну відповідальність працівників». Вказаний Закон передбачає, що роботодавець має право покласти на працівника штраф у розмірі, що не перевищує 10-ти кратного розміру середньоденної заробітної плати, при чому за весь календарний рік сума штрафів не може перевищувати 20-ти кратного розміру середньоденної заробітної плати. Необхідно уточнити, що використання штрафів в якості міри покарання допускається лише за наявності двох умов: обмеження максимальних розмірів; спрямування сум, стягнутих у вигляді штрафів, до фондів трудового колективу або на благодійні цілі. Так, відповідно до ст. 108 Трудового кодексу Польщі надходження від штрафів мають бути витрачені на поліпшення безпеки і гігієни праці.

Загалом, можливість використання штрафів за порушення трудової дисципліни є доволі дискусійним питанням у науці трудового права. На нашу думку, застосування штрафів як різновиду дисциплінарних стягнень є недопустимим, оскільки сутність дисциплінарної полягає у застосуванні до працівника обмежень саме особистісного чи організаційного характеру, а не майнового.

Окрім різного роду дисциплінарних стягнень, слід відзначити відмінності у механізмі притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Видається досить позитивним положення Трудового кодексу Казахстану про те, що не допускається видання акту роботодавця про накладення на працівника дисциплінарного стягнення у період: тимчасової непрацездатності працівника, звільнення від роботи на час виконання державних чи суспільних обов'язків, знаходження працівника у відпустці чи міжвахтовому відпочинку, знаходження працівника у відрядженні.

На практиці досить часто виникають проблемні питання щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій. в деяких країнах це питання врегульовано на законодавчому рівні. Так, ст. 195 Трудового кодексу Російської Федерації визначено, що роботодавець зобов'язаний

розглянути заяву представницького органу працівників про порушення керівником організації, керівником структурного підрозділу організації, їх заступниками трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права, умов колективного договору, угоди і повідомити про результати його розгляду в представницький орган працівників. у випадку, коли факт порушення підтвердився, роботодавець зобов'язаний застосувати до керівника організації, керівника структурного підрозділу організації, їх заступників дисциплінарне стягнення аж до звільнення. Подібну норму містить і Трудовий кодекс Азербайджану, де передбачена можливість притягнення роботодавця до дисциплінарної відповідальності, що здійснюється посадовою особою, яка є його роботодавцем, власником підприємства, а якщо підприємство знаходиться в державній власності – відповідним органом виконавчої влади (ст. 186 ТК Азербайджану).

Таким чином, окремі зарубіжні правові норми, що визначають особливості дисциплінарної відповідальності працівників, заслуговують на увагу. Зважаючи на те, що реформування трудового законодавства в Україні продовжується, для створення ефективного і прогресивного законодавства про працю певні положення зарубіжних нормативно-правових актів можуть бути враховані законодавцями й знайти своє відображення в новому Трудовому кодексі України.

Список використаної літератури:

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. [Текст] – М.: изд-во Эксмо, 2005. – 608 с.
2. Іншин М.І., Щербина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи в трудовому праві [Текст]: Навчальний посібник/М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
4. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Електронний ресурс]: Режим доступу: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653
5. Трудовой кодекс Польши [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.lex.pl/akt-prawny/> – /akt/dz-u-1998-21-94-u
6. Закон Эстонии «О дисциплинарной ответственности работников» [Електронний ресурс]: Режим доступу: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13125342?leiaKehtiv>