

УДК 340.2.331

Тетяна Колеснік,

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Донецького юридичного інституту МВС України

АДАПТАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У статті розглянуто питання адаптації європейського законодавства до законодавства України у сфері забезпечення дисципліни праці. Досліджено науково-теоретичні підходи із зазначених питань. Охарактеризовано особливості сучасного стану законодавства у цій сфері. Окреслено основні напрями правового наповнення євроінтеграційного курсу України у сфері забезпечення дисципліни праці. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: адаптація законодавства, пріоритетні напрями, міжнародні стандарти, дисципліна праці, дисциплінарні стягнення.

Постановка проблеми. Розвиток демократичних засад в українському суспільстві та формування ринкової економіки зумовили зміни у трудовому законодавстві та переосмислення чинних норм щодо регулювання трудових відносин. Дисципліна праці як невід'ємний складник виробничих процесів також потребує оновлення з огляду на сучасні тенденції розвитку суспільних відносин, зокрема, і у сфері праці. Так, демократизація суспільних відносин та глобалізація проблем оновлення законодавства з відходом від застарілих ідеологічних засад регулювання несамостійної праці потребують упровадження позитивного досвіду розвинених країн як у регулювання трудових відносин загалом, так і дисципліни праці зокрема. Посилюють значимість наукового обґрунтування змін до наявних підходів у забезпеченні дисципліни праці і зобов'язання України, закріплені в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) і його державами-членами, де серед основних принципів асоціації наголошується на необхідності забезпечення прав людини та її основоположних свобод [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання адаптації трудового законодавства до європейських стандартів розглядалися в роботах таких учених: В. М. Андрієва, Н. Б. Болотіної, С. Я. Вавженчука, В. С. Венедіктова, Л. Я. Гінзбурга, М. І. Іншина, І. Я. Кисельова, В. Л. Костюка, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, С. М. Чернус, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та інших відомих науковців у галузі трудового права. Не зменшуючи значення та наукової ціннос-

ті праць вказаних авторів, необхідно зазначити, що окреслена тематика дослідження є актуальною і постійно обговорюється у наукових колах.

Метою статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є аналіз норм європейського законодавства, а також розробка науково-теоретичних висновків і практичних рекомендацій щодо подальшого вдосконалення правових механізмів національного законодавства про забезпечення дисципліни праці.

Виклад основного матеріалу. Підписання Угоди між Україною та ЄС, а також ухвалення інших документів, які визначають правові засади співпраці організації з нашою державою, створили належні умови для гармонізації українського законодавства з правом Євросоюзу та передбачило обов'язок імплементувати близько 350 європейських актів до 2025 року [2, с. 129].

Правові засади впровадження у національне трудове законодавство міжнародних стандартів та принципів організації праці закріплені у ч. 1 ст. 9 Конституції України, де визначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [3]. Стаття 19 Закону України «Про міжнародні договори України» закріплює, що чинні міжнародні договори є частиною національного законодавства та застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства [4]. Кодекс законів про працю України у ст. 8-1 містить положення, відпо-

відно до яких якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [5]. Для реалізації вищевикладеного потрібні інструменти належної якості – сучасні та ефективні. Роль таких інструментів у державі виконують органи виконавчої влади, тому ключовим завданням на порядку денному є створення системи дієвого інституційного механізму, а також питання проведення якісної, а не кількісної дерегуляції, яка б максимально враховувала позитивний досвід європейських держав у сфері забезпечення дотримання гарантій трудових прав [2, с. 130].

В окресленому аспекті слід звернути увагу на те, що, працюючи над удосконаленням трудового законодавства, зокрема, у частині забезпечення дисципліни праці, необхідно орієнтуватися не лише на рівень розвитку трудових відносин, а й на усталені міжнародні засади регулювання праці. Вирішуючи питання адаптації трудового законодавства України до європейських (разом із тим і міжнародних) стандартів, необхідно виходити з того, що «адаптація законодавства – це не лише приведення національних норм у відповідність до європейських стандартів. Вона охоплює також процеси прийняття нових нормативних актів. Досягти певних правових стандартів можливо тільки шляхом вдосконалення чинного законодавства» [6, с. 35]. Як закріплено у загальних положеннях Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу», адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетним складником процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що, у свою чергу, є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики [285]. Разом із тим повністю погоджуємося з тезою про те, що «використання європейського досвіду не може і не має бути основним шляхом формування трудового права ні в перехідний період, ні в період становлення ринкових відносин» [6, с. 6].

Отже, працюючи над удосконаленням чинного трудового законодавства у частині забезпечення дисципліни праці, необхідно спиратися не лише на європейські стандарти, а й на стандарти міжнародні та досвід країн із розвинутою економікою.

Основні принципи європейської соціальної моделі та напрями соціальної політики закріплені в основних документах Ради Європи. Формулюючи основні пріоритети у підходах до забезпечення дисципліни праці,

необхідно звернутися до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, конвенцій Міжнародної організації праці та законодавства ЄС, до національного трудового законодавства розвинених країн світу. Також необхідно зазначити, що звернення до міжнародних стандартів, закріплених у відповідних документах, не має обмежуватися виключно нормативними актами, які ратифіковані Україною та визнані часиною національного законодавства. Увагу необхідно зосередити й на тих документах, до яких наша держава ще не приєдналася. Такий підхід зумовлений необхідністю наукового обґрунтування вирішення практичних проблем за принципом випередження.

Отже, звернемося до нормативних актів, які визначально впливають на формування сучасних підходів та принципів забезпечення дисципліни праці. Характер правового зв'язку між працівником та роботодавцем знайшов своє відображення у ст. 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, де закріплено, що нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані та ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю [7]. Тобто у міжнародному праві діє обмеження щодо рівня залежності людей у їх відносинах, не виключені й відносини працівника та роботодавця. Такі обмеження виключають і забороняють підневільний стан працюючого та вимоги щодо примусового виконання роботи. Вищезазначене свідчить, що в контексті забезпечення дисципліни праці правові засоби підтримання дисципліни на робочому місці мають відповідати основоположним правам і свободам людини.

Так, Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована згідно із Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» [8], підкреслює, що всі працівники мають право на захист у разі звільнення (частина 1 п. 24), а п. 26 частини 1 проголошує, що всі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі [9]. Тому гідне ставлення до працівника та його право на працю і захист цього права є невід'ємним складником демократичних засад регулювання несамостійної праці. Розвиваючи ці положення в контексті забезпечення дисципліни праці, необхідно зазначити таке: способи і методи забезпечення дисципліни праці не можуть бути спрямовані на приниження честі і гідності працюючого, а у разі звільнення працівника, навіть внаслідок порушення трудових обов'язків, працівникові надається право на захист. Тому, напрацьовуючи сучасні підходи щодо забезпечення дисципліни праці, необхідно

виходити з позицій «людиноцентризму», а не всеосяжної «волі роботодавця».

Положення ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зобов'язує визнавати, що працівник не може бути звільнений без поважних причин, пов'язаних із його працездатністю чи поведінкою або поточним потребами роботодавця. При цьому в цій статті закріплено, що працівник, який вважає себе звільненим без поважних причин, має право на оскарження в неупереджений орган [9]. Це не лише деталізує спосіб захисту права працівника, а й встановлює правові межі причин, які визнаються поважними для звільнення. Положення цієї статті прямо вказують на поведінку працівника як одну з підстав його звільнення з поважних причин. У широкому розумінні ці положення виступають основою для визнання права роботодавця застосувати до нього такий вид дисциплінарного стягнення, як звільнення, що є правовим наслідком невиконання або неналежного виконання працівником його трудових обов'язків.

Далі у ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплено вимогу гідного ставлення до працівника на роботі. Положення цієї статті передбачають поглиблення поінформованості працівників про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи. Зобов'язання, викладені у цій статті, передбачають сприяння запобіганню названих дій і вжиття всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [9]. Отже, реалізуючи своє право на працю, працівник певною мірою перебуває у залежності від роботодавця. Однак така залежність має свою специфіку.

Варто зазначити, що Л. С. Талем було обґрунтовано і доведено, що господарська влада роботодавця юридично полягає у праві роботодавця визначати та вказувати роботу настільки, наскільки це передбачено угодою сторін, і у праві вимагати рахуватися зі встановленим внутрішнім порядком [10, с. 20]. Також вчений наголошував, що підневільна праця, коли вільна людина потрапляє в особисту залежність, паралізує її самовизначення [10, с. 3]. Наведене доводить, що специфіка «господарської влади роботодавця» та «залежність працівника» перебувають у взаємозв'язку виключно в межах внутрішнього трудового розпорядку та трудового договору, які за жодних умов не можуть містити положення, що суперечать гідному ставленню до працівника.

Разом із тим, якщо говорити про дисциплінарну відповідальність працівника

як результат невиконання чи неналежного виконання ним трудових обов'язків, то негативні наслідки такої поведінки у силу приписів ст. 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) не можуть звужувати право працівника-порушника на гідне ставлення до нього на роботі.

Наведений аналіз дає підставу для висновку про те, що сучасні підходи щодо забезпечення дисципліни праці мають базуватися: 1) на забороні примусової праці та утриманні працюючого у підневільному стані; 2) повазі та гідному ставленні до працівника незалежно від його можливої поведінки. Протиправна поведінка працівника жодним чином не може бути підставою для непорядного образливого ставлення до нього на роботі; 3) забезпеченні можливості працівника захищати свої права, зокрема, і шляхом оскарження дій роботодавця в неупередженому органі.

Особливе місце серед міжнародних актів з питань праці належить актам Міжнародної організації праці, до яких належать конвенції та рекомендації. Сьогодні в Україні діють близько 70 конвенцій Міжнародної організації праці [11, с. 99]. Безумовно, необхідно приділити увагу Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» [10], яка ратифікована Україною 04.02.1994 [12]. Зміст цього документа підтверджує наші висновки щодо базових засад забезпечення дисципліни праці. Однак якщо ст. 4 Конвенції за змістом є аналогічною положенням ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) стосовно підстав звільнення працівників, то звільнення загалом і звільнення, пов'язане з поведінкою працівника, у цьому міжнародному нормативному акті закріплюється з вимогою дотримання низки процедур.

Так, у підрозділі В «Процедури, застосовувані до і під час припинення трудових відносин», у ст. 7, встановлено вимоги у разі припинення трудових відносин, зокрема, з причин поведінки працівника надати йому можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями. Винятком із цього правила є ситуація, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [7]. Наприклад, до таких випадків можна віднести звільнення за п. 8 ст. 40 КЗпП України [5] у разі вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

Підрозділ С «Процедура оскарження рішення про припинення трудових відносин» надає працівнику, який вважає своє звільнення необґрунтованим, зокрема, через його

поведінку (у нашому випадку як вид дисциплінарного стягнення), процесуальні гарантії у процедурі оскарження рішення роботодавця. Приписи ст. 8 цієї Конвенції передбачають, що, оскаржуючи рішення роботодавця у незалежному органі, працівник може звернутися не лише до суду, а й до інших органів, тобто у цій статті передбачена множинність системи органів, до яких може звернутися працівник. До таких органів віднесено трибунал із трудових питань, арбітражний комітет, арбітрів. Слід підкреслити, що у національному трудовому законодавстві можливість оскарження такого рішення реалізується через правові можливості працівника звернутися за захистом своїх прав до Комісії з трудових спорів та до суду. Водночас ратифікована Конвенція наводить більшу кількість органів, де працівник може оскаржувати рішення роботодавця.

Слід акцентувати увагу на положеннях ч. 2 ст. 8 зазначеної Конвенції, де зазначено, що процедура оскарження може застосовуватися з урахуванням національного законодавства і практики. Тобто Міжнародна організація праці не встановлює жорстко регламентованих правил оскарження рішення роботодавця працівником у разі звільнення за його ініціативою. Більше того, цими нормами визнається право держави на національному рівні визначити подібні процедури з урахуванням тих мінімальних стандартів, які закріплені в конвенції.

Разом із тим ст. 9 цієї Конвенції надає органам, уповноваженим розглядати заяву працівника про необґрунтоване звільнення, право розглядати як причини звільнення, так і інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення. При цьому тягар доведення необґрунтованості звільнення не лягає виключно на працівника, він лежить на роботодавцеві. Також важливо зазначити, що доведення своєї позиції сторони можуть здійснювати способами, які відповідають національній практиці. Рішення виносяться з урахуванням поданих сторонами доказів. Тобто, окрім прав органів, які здійснюють розгляд справи, нормативно закріплена можливість реалізації процедур оскарження відповідно до національного законодавства та практики.

Проаналізовані вище вказані нормативні положення доводять таке: 1) забезпечення права працівника на захист у разі звільнення з підстав його неналежної трудової поведінки включає низку процесуальних гарантій та прав; 2) розгляд справи щодо звільнення та прийняття рішення про його обґрунтованість або необґрунтованість здійснюється на засадах юридичної рівності сторін та

змагальності у доведенні обставин, на які посилається сторона; 3) норми Конвенції МОП № 158, визнаючи, що її положення застосовуються через законодавство або правила країни, яка її ратифікувала, підтверджують визнання її національних правових традицій, тобто положеннями Конвенції не визначаються конкретні заходи і шляхи реалізації норм Конвенції, зобов'язання України в цьому разі полягає у застосуванні її положень у будь-який спосіб, визнаний легітимним у нашій державі; 4) сучасні підходи щодо забезпечення дисципліни праці мають базуватися виключно на нормах, визначених законодавством. Такий підхід вкотре підтверджує актуальність принципу верховенства права у забезпеченні умов праці працівників, де дисципліна праці виступає одним зі складових елементів трудових прав та обов'язків учасників трудових відносин.

Визначення сучасних підходів до забезпечення дисципліни праці вимагає огляду Декларації Міжнародної організації праці «Про основоположні принципи і права в сфері праці та механізм її реалізації» [13]. Так, враховуючи, що забезпечення дисципліни перебуває у прямій залежності від умов несамоїїсної праці на підставі трудового договору, то, відповідно, умови, правила та процедури, які регламентують дисципліну праці на конкретному підприємстві, в установі, організації, мають взаємодоповнювати та конкретизувати трудові права й обов'язки учасників трудових відносин на основоположних принципах і правах у сфері праці. Декларація визначає, що принципи та права у сфері праці отримують свою реалізацію і розвиток у формі конкретних прав та обов'язків. При цьому положення містять застереження про те, що трудові норми не повинні використовуватися для протекціоністських цілей [13].

Загалом положення Декларації призвані створити нові механізми реалізації основоположних прав у сфері праці за підтримки Міжнародної організації праці задля збереження зв'язку між соціальним та економічним розвитком. Допомога здійснюється за допомогою технічного співробітництва та консультацій. При цьому допомога у реалізації в національному законодавстві основоположних прав у сфері праці надається як країнам-членам Міжнародної організації праці, які ратифікували відповідні конвенції, так і країнам, що їх не ратифікували.

Висновки

Підсумовуючи вищевикладене, можна запропонувати для удосконалення законодавства щодо забезпечення дисципліни праці дослідити це питання у тісній

співпраці з міжнародними організаціями та адаптувати вітчизняне трудове законодавство з цих питань до міжнародних стандартів, не втративши національних традицій та позитивного зарубіжного досвіду у правовому забезпеченні дисципліни праці. Зауважимо, що з огляду на окреслені позиції стосовно удосконалення трудового законодавства у частині правового забезпечення дисципліни праці, законодавець повинен передбачити можливість суб'єктів трудового права на договірних засадах деталізувати свої суб'єктивні права та обов'язки. Міжнародний досвід та досліджене законодавство доводять, що на законодавчому рівні необхідно закріплювати мінімальні стандарти у сфері праці, законодавчі обмеження щодо визначення підстав та умов відповідальності, зокрема, йдеться про працівника.

Список використаних джерел:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони від 21 березня 2014 року. Офіційний вісник України. 2014. № 75. Ст. 2125.
2. Молюга Л.Ю. Проблеми адаптації європейського законодавства у сфері управління охороною праці до законодавств України. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ, 2017. С. 129–132.
3. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV. Відомості Верховної Ради України. 2004. № 50. Ст. 540.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.07.2018).
6. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. К.: ТОВ «Вид-во «Юридична думка», 2008. 304 с.
7. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року. Офіційний вісник України. 1998. № 32. Ст. 270.
8. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 43. Ст. 418.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута), Страсбург, 03 травня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. Ст. 418.
10. Таль Л. С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М.: Типогр. т-ва И. Н. Кушнерова и К°, 1912. 29 с.
11. Павліченко В.М. Проблеми гармонізації національного нормативно-правового забезпечення праці державних службовців до міжнародного законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 446 с.
12. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: Постанова Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII. Відомості Верховної Ради України. 1994. № 23. Ст. 166.
13. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session, Geneva, 18 June 1998 (Annex revised 15 June 2010): International Labour Organization, 2010. 13 p.

В статье рассмотрены вопросы адаптации европейского законодательства к законодательству Украины в сфере обеспечения дисциплины труда. Исследованы научно-теоретические подходы к указанным вопросам. Охарактеризованы особенности современного состояния законодательства в этой сфере. Определены основные направления правового наполнения евроинтеграционного курса Украины в сфере обеспечения дисциплины труда. Сделаны выводы и сформулированы предложения.

Ключевые слова: адаптация законодательства, приоритетные направления, международные стандарты, дисциплина труда, дисциплинарные взыскания.

The article deals with the issues of adaptation of the European legislation to the legislation of Ukraine in the field of ensuring the discipline of labor. The scientific-theoretical approaches on the specified issues are investigated. Characterized by the peculiarities of the current state of legislation in this area. The main directions of legal filling of the European integration course of Ukraine in the field of ensuring discipline of labor are outlined. The conclusions and proposals are made.

Key words: adaptation of legislation, priority directions, international standards, disciplinary works, disciplinary punishments.