

УДК 340.2.331

Тетяна Колеснік,

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Донецького юридичного інституту

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ У КРАЇНАХ ІЗ РОЗВИНЕНОЮ РИНКОВОЮ ЕКОНОМІКОЮ

У статті розглянуто питання забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою. Досліджено науково-теоретичні підходи з вказаних питань. Охарактеризовано особливості сучасного стану законодавства у цій сфері. Окреслено основні положення законодавства Німеччини та Швейцарії, що регулюють питання забезпечення дисципліни праці. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: пріоритетні напрями, міжнародні стандарти, дисципліна праці, договірні відносини, дисципліна на підприємстві.

Постановка проблеми. Удосконалення законодавства про працю й дисципліну праці як одного з важливих інститутів галузі трудового права України є одним із пріоритетних завдань сьогодення в умовах розвитку демократичного суспільства з розвинутою ринковою економікою з огляду на те, що соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, основою усього комплексу суспільних відносин, оскільки від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці та інші фактори зростання ефективності економіки та життєвого рівня суспільства [1]. Безумовно, одним зі складників у виконанні поставленого завдання є забезпечення оптимального рівня дисципліни праці, а це, у свою чергу, потребує дослідження теоретичних засад правового регулювання дисципліни праці в країнах із розвинутою ринковою економікою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню міжнародних аспектів проблем забезпечення дисципліни праці присвячені наукові праці багатьох учених, зокрема роботи: В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, С.Я. Вавженчука, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, Л.Я. Гінзбурга, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, В.Л. Костюка, Р.З. Лівшиця, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших відомих науковців у галузі трудового права. Не применшуючи значення та цінність наукових робіт вказаних авторів, треба зазначити, що окреслена тематика дослідження є актуальною і постійно обговорюється у наукових колах.

Метою даної статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є аналіз норм правового забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою, а також розробка науково-теоретичних висновків і практичних рекомендацій для вдосконалення правових механізмів національного законодавства щодо забезпечення дисципліни праці.

Виклад основного матеріалу. Для дослідження правових засад забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою у статті йдеться про країни, правові системи яких є подібними до вітчизняної правової системи. Такими країнами є Німеччина та Швейцарія. Так, у Німеччині правове регулювання праці базується на положеннях, викладених в окремій главі «Трудовий договір» Цивільного кодексу Німеччини [2]. У Швейцарії регулювання трудових відносин регламентовано частиною 5 «Кодекс зобов'язань» Цивільного кодексу Швейцарії [3].

Так, § 613 Цивільного кодексу Німеччини закріплює, що працівник повинен виконувати роботу, передбачену трудовим договором, особисто. Параграф 619а цього ж кодексу закріплює, що працівник несе відповідальність за завдані збитки роботодавцю тільки у разі, якщо це спричинено порушенням трудових зобов'язань [4]. Згідно з §15 Закону «Про охорону праці», працівники зобов'язані виконувати вимоги щодо безпеки і гігієни праці, зокрема, працюючи з механізмами, обладнанням, інструментами, транспортними засобами та іншими засобами праці [5].

Згідно з §1 Закону «Про колективні договори», зміст колективного договору регулює права і обов'язки сторін колективних договорів і містить правові норми щодо порядку укладання та розірвання трудових договорів. Також колективний договір може містити положення щодо організації праці на конкретному підприємстві [6].

Необхідно констатувати, що законодавство Німеччини не містить окремих законодавчих положень щодо забезпечення дисципліни праці та наслідків її недотримання. Разом із тим відсутність законодавчо встановлених умов забезпечення дисципліни праці не означає відсутності правового регулювання зазначених питань. У зв'язку з перебуванням у складі Європейського Союзу частиною німецького трудового законодавства є як законодавство ЄС, так і міжнародне законодавство, що встановлює трудові стандарти та, відповідно, визначально впливає на процедури, пов'язані з покладанням на працівників відповідальності за порушення ними своїх трудових обов'язків у межах трудових відносин. Аналіз законів Німеччини у сфері праці доводить, що конкретизація прав та обов'язків учасників трудових відносин з питань організації праці та забезпечення дисципліни праці здійснюється на рівні підприємства у колективному договорі та на індивідуальному рівні у трудовому договорі між роботодавцем та працівником.

Разом із тим, аналізуючи внутрішній трудовий розпорядок, німецьке законодавство зобов'язує сторони трудового договору передбачати умови щодо охорони праці під час виконання роботи працівниками. Зобов'язання закріплені законодавством і стосуються обов'язків як роботодавців, так і працівників. Однак, на відміну від вітчизняного підходу до охорони праці, німецьке законодавство робить акцент на безпеці та гігієні праці, що підтверджує не лише імперативний характер таких норм, а й вказує на їх соціальну спрямованість, орієнтовану на турботу про якість життя і здоров'я працівників. Загалом, проведений аналіз законодавства Німеччини з питань забезпечення дисципліни праці дає підставу стверджувати, що у Німеччині питання внутрішнього трудового розпорядку вирішуються на рівні колективного та трудового договорів. Законодавство встановлює правила поведінки працівників та роботодавців щодо дисципліни праці виключно як правові можливості сторін щодо договірного регулювання питань організації праці, передбачаючи державні стандарти з питань відповідальності учасників трудових відносин та процедур захисту порушених трудових прав.

Проаналізуємо в аспекті окресленої проблематики законодавство Швейцарії. Так, Цивільний кодекс Швейцарії [7] закріплює, що працівник, укладаючи трудовий договір, бере на себе зобов'язання виконувати роботу, доручену роботодавцем. При цьому у ст. 320 названого кодексу визначено, що, виконуючи доручену роботодавцем роботу, працівник має сумлінно працювати, а ст. 321 доповнює, що робота, передбачена трудовим договором, повинна виконуватися працівником особисто, якщо інші умови не передбачені трудовим договором. Такі положення в цілому можна трактувати як неособисте виконання роботи, яка організовується та контролюється певним працівником, тобто якщо працівник приймається на роботу, яка передбачає організацію роботи інших працівників, то це має бути передбачено умовами договору. Роботу щодо організації та управління працею підлеглих працівників необхідно виконувати особисто.

Положення ст. 321а кодексу зобов'язує працівника проявляти необхідну турботу про майно роботодавця під час виконання роботи: зокрема, передані працівнику для роботи машини, обладнання, технічні засоби, транспортні засоби тощо повинні обслуговуватися працівником кваліфіковано, а передані для роботи матеріали мають використовуватися у такий спосіб, щоб не порушувати законних інтересів роботодавця. Регламентуючи умови праці та порядок виконання працівником його трудової функції, ст. 321с Цивільного кодексу Швейцарії [7] передбачає залучення працівника до надурочних робіт виключно за його згодою на умовах платності. Умови залучення до таких робіт можуть передбачатися як у трудовому, так і в колективному договорі. Ці положення вказують на те, що питання організації праці за межами нормальної тривалості робочого часу лежать у площині договірного регулювання, а відмова від виконання надурочних робіт не може вважатися порушенням трудової дисципліни, якщо це заздалегідь не було передбачено сторонами.

Разом із тим ст. 321d закріплює, що роботодавець може надавати працівникові розпорядження та вказівки щодо виконуваної ним роботи, і такі розпорядження можуть мати як загальний характер організації праці, так і спеціальний, виконувати розпорядження працівник має добросовісно. При цьому важливо зазначити положення ст. 330d: укладаючи трудовий договір, сторони обумовлюють трудову функцію працівника та щотижневу тривалість робочого часу [7]. Це дає підставу стверджувати, що розпорядження та вказівки роботодавця загального і спе-

ціального характеру не можуть виходити за межі обумовленої у трудовому договорі трудової функції працівника.

Швейцарське законодавство, наділяючи роботодавця правами організувати працю на своєму підприємстві, зобов'язує його поважати працівника як особистість, створювати йому умови праці, які захищають його здоров'я, зберігають його моральність, і загалом ставитися до працівника з належною повагою та дбайливістю. Також у ст. 328 Цивільного кодексу Швейцарії закріплено, що працівник не повинен зазнавати сексуальних домагань та подібних до цього проявів. Права працівників на захист їхнього життя, здоров'я та особистої недоторканності передбачають вжиття роботодавцем будь-яких заходів для їх захисту, зокрема й умови охорони праці та забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Також необхідно відзначити, що за швейцарським законодавством відрядження працівників передбачають відповідні компенсаційні виплати та повинні бути передбачені договором (ст. 347а Цивільного кодексу Швейцарії) [7]. Подібні положення містяться й у вітчизняному трудовому законодавстві.

Щодо законодавчого регулювання забезпечення дисципліни праці, то швейцарське законодавство регламентує і питання притягнення працівника до відповідальності за неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків, і застосування заохочення до працівників за сумлінну працю.

Стосовно заохочення за сумлінну працю ст. 322а аналізованого кодексу передбачає можливість отримання працівником частки від прибутку роботодавця. Така правова можливість повинна бути обговорена учасниками трудових відносин і визначена у трудовому договорі. Розрахунок такої долі від прибутку залежить від бізнес-результатів роботодавця. Разом із тим ст. 322d передбачає виплату працівникам до Різдвяних свят спеціальних винагород за результатами фінансового року. Подібні виплати також повинні бути передбачені трудовою угодою сторін. Зміст трудового договору, згідно зі ст. 322d, може містити положення щодо низки спеціальних компенсаційних виплат працівникові та їх розміру.

До системи заохочувальних виплат також необхідно віднести виплати працівникам, які є винахідниками конструкцій у процесі виконання ними своїх зобов'язань за трудовим договором. За приписами ст. 332 Цивільного кодексу Швейцарії, якщо працівник створив винахід, конструкцію, дизайн за межами обов'язків, за трудовим договором він може продати роботодавцеві цей об'єкт.

Для цього роботодавець має протягом шести місяців повідомити працівника письмово про намір придбати винахід, конструкцію, дизайн тощо.

Щодо відповідальності працівника, то трудове законодавство Швейцарії передбачає, що відповідальність працівника виникає у разі завдання шкоди майну роботодавця як навмисно, так і через необережність. Однак принциповим у положеннях ст. 321е Цивільного кодексу Швейцарії є те, що ступінь уважності працівника під час виконання трудових обов'язків визначається у трудовому договорі з урахуванням професійональних знань та навичок працівника, його здібностей та професійного ризику, про які відомо роботодавцеві або мало бути відомо. Отже, якщо говорити не про матеріальну відповідальність, а підхід законодавця до визначення «вини» працівника у вчиненому трудовому правопорушенні, то сторонам надано право самостійно визначити умови, які виключають відповідальність працівника. Роботодавець може утримати із заробітної плати працівника кошти на покриття збитків тільки у разі, якщо це заздалегідь передбачено трудовим договором (ст. 323b) [7]. Тобто навіть наявна шкода, завдана невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків, не може бути компенсована за рахунок утримання із заробітної плати без попередньої домовленості сторін про такі умови.

Загалом трудове законодавство Швейцарії містить більш деталізовані норми щодо умов праці порівняно із законодавством Німеччини. Швейцарське законодавство характеризується пріоритетністю договірних засад регулювання праці за трудовим договором. Забезпечення дисципліни праці подібно до вітчизняного трудового законодавства передбачає застосування засобів заохочення за сумлінну та ініціативну працю. Відповідальність як негативний складник механізму забезпечення дисципліни праці зосереджена на визначенні умов та встановленні вини працівника, а також на захисті працівника у разі завдання шкоди роботодавцю. При цьому, коли встановлюються мінімальні державні стандарти у сфері праці, у Швейцарії домінантом у правовому регулюванні праці та забезпеченні дисципліни праці виступає індивідуальний трудовий договір.

Окремо необхідно відзначити норми трудового законодавства Швейцарії стосовно закріплення правових засад заохочення працівників до сумлінної та ініціативної праці. Як видається, такі законодавчі приписи стимулюють не лише працівника до плідної продуктивної праці, а й роботодавців до вре-

гулювання їхніх відносин із працівниками, які наполегливо працюють в інтересах роботодавця. Доцільно відзначити, що трудове законодавство має бути доповнене окремими положеннями щодо працівників-новаторів та тих, які своєю працею в межах трудових прав і обов'язків створюють для роботодавця об'єкти права інтелектуальної власності. Певною мірою такий підхід має позитивно вплинути як на кінцеві результати роботи працівників, так і на дотримання ними дисципліни під час виконання роботи, обумовленої трудовим договором.

Щодо принципів, на яких має будуватися правове забезпечення дисципліни праці, слід підкреслити, що всі наведені вище принципи виводяться з норм, однак це не применшує їх значення. Так, Р.З. Лівшиц довів, що одні правові принципи прямо закріплюються в нормах. Після такого закріплення вони стають принципами-нормами. Інші принципи прямо не закріплюються в конкретних нормах. Формулювання правового принципу не переходить у формулювання однієї конкретної норми, але ж воно переходить у численну кількість норм, ніби розчиняється у них. У цих випадках ми маємо справу з принципами, які виводяться з норм [8, с. 196]. Враховуючи той факт, що низка основоположних принципів у сфері праці закріплена у міжнародних нормативних актах засобами та прийомами мовно-документального вираження змісту принципів, дублювати їх у вітчизняному законодавстві у вигляді норм-принципів немає потреби, натомість увагу необхідно зосередити на виконанні принципів конкретного правового впливу на учасників трудових відносин при досягненні цілей правового регулювання – забезпеченні дисципліни праці.

Г.В. Мальцев, дослідивши соціальні засади права, зазначив, що багато кодексів і законів містять статті, в яких закріплюються загальні принципи, які належать до предмета їх регулювання. Кількість і критерії відбору загальних принципів для тієї чи іншої галузі права не є уніфікованими і залежать від уподобань законодавця [9, с. 663]. На продовження викладеного наведемо твердження А.М. Колодія про те, що «ефективність, дієвість регулятивного впливу принципів права великою мірою залежить від професіоналізму осіб, що їх реалізують» [10, с. 106].

Тобто сама тенденція до текстуального закріплення принципів у законодавстві не забезпечує їх правозастосування, а це доводить, що, окрім внесення до тексту нормативного акта принципу, зокрема, щодо забезпечення дисципліни праці, нормативні положення, які регулюють дисципліну праці,

мають реалізовувати у собі принципи права, на які спирається механізм забезпечення дисципліни праці.

Водночас, як справедливо стверджує Г.В. Мальцев, недооцінка одних принципів і переоцінка інших деформує систему принципів, у результаті чого вона виходить з ладу. Автор наголошує, що сутність принципів є об'єктивною, вона відображає усталені, повторювані зв'язки між явищами у природі та суспільстві [11, с. 662]. А отже, сучасні підходи до забезпечення дисципліни праці повинні реалізовувати як норми-принципи, закріплені законодавством, так і принципи, що виводяться з норм. Пріоритетність принципів залежить від їхнього функціонального призначення для регулювання тієї чи іншої юридичної справи чи правовідносин, а не від способу їх вираження у законодавстві.

Зарубіжний досвід з питань регулювання дисципліни праці доводить, що забезпечення правопорядку та дисципліни на підприємстві, в установі, організації здійснюється усіма законними засобами, зокрема на основі як керівних ідей, які закріплені у законодавстві текстуально, так і тих ідей, які набули нормативного значення шляхом виведення їх із норм.

Незважаючи на відсутність деталізованих нормативних положень з питань забезпечення дисципліни праці, і зокрема дисциплінарної відповідальності, в міжнародних актах, нормативних актах Європейського Союзу, законодавстві Німеччини та Швейцарії, всі вихідні положення щодо настання негативних наслідків для працівника за порушення трудової дисципліни базуються на принципах верховенства права та законності. Це підтверджує тезу О.В. Зайчука про те, що «верховенство права» можна визначити як пріоритет найвищих загальнолюдських цінностей у всіх сферах державотворення країни, політичному та соціальному житті» [12, с. 25]. Принцип верховенства права є одним із основних, основоположних принципів правової матерії, правової доктрини та правового життя. Він є визначальним у формуванні всіх інститутів держави і суспільства в цілому. У такому розумінні право виступає найвищою соціальною цінністю, найголовнішим суспільним орієнтиром. Саме на них має спиратися законодавець, закріплюючи загальнообов'язкові приписи, надаючи їм нормативного характеру [13, с. 7].

Закріплюючи у своїх нормативних актах керівну ідею «верховенства права», правотворчі органи зарубіжних країн з урахуванням національних традицій, звичаїв та юридичної практики конкретизують цей принцип у законодавчо закріплених правах та обов'язках

учасників трудових відносин. Забезпечення дисципліни праці на засадах верховенства права регламентується за допомогою позитивного зобов'язання, дозволу чи заборони.

У Німеччині таке регулювання здійснюється через зобов'язання роботодавця не дискримінувати працівника у разі порушення ним своїх трудових обов'язків (§ 612a Цивільного кодексу Німеччини), у Швейцарії законодавчо закріплений дозвіл на видання працівникові роботодавцем розпоряджень та вказівок загального і спеціального характеру (ст. 321d Цивільного кодексу Швейцарії).

Висновки.

Вищевикладене дає підстави стверджувати, що механізм забезпечення дисципліни праці у країнах із розвинутою економікою включає у себе: 1) регламентацію мінімальних стандартів у сфері праці; 2) правові обмеження щодо притягнення до відповідальності працівників за невиконання або неналежне виконання ними своїх трудових обов'язків; 3) чисельність способів захисту прав працівника з боку незалежних органів; 4) процесуальні гарантії для працівників у разі накладання на них дисциплінарних стягнень; 5) договірні засади регулювання трудових відносин, зокрема, у частині забезпечення дисципліни праці. З цією метою широкого застосування набувають колективні договори та індивідуальні трудові договори.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. 5-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.
2. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 // BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S.738), das zuletzt durch Artikel

3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 (BGBl. I S. 1190) geändert worden ist.

3. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Januar 2017). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html#a19/>.

4. Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 // BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S.738), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 (BGBl. I S. 1190) geändert worden ist.

5. Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 427 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist.

6. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl. I S. 1130) geändert worden ist.

7. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Januar 2017). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html#a19/>.

8. Лившиц Р. З. Теория права : учебник. М. : БЕК, 1994. 224 с.

9. Мальцев Г. В. Социалистическое право и свобода личности. М., 1968. 143 с.

10. Колодій А. М. Конституція і розвиток принципів права України (методологічні питання) : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 ; 12.00.02. К., 1998. 391 с.

11. Мальцев Г. В. Социальные основания права. М., Норма, 2007. 800 с.

12. Зайчук О. В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. Альманах права. 2012. Вип. № 3. С. 22–28.

13. Оніщенко Н. М. Проблеми поняття, сутність та природи права Часопис Київ. ун-ту права. 2009. № 4. С. 5–10.

В статье рассмотрены вопросы обеспечения дисциплины труда в странах с развитой рыночной экономикой. Исследованы научно-теоретические подходы к указанным вопросам. Охарактеризованы особенности современного состояния законодательства в этой сфере. Определены основные положения законодательства Германии и Швейцарии, которые регулируют вопросы обеспечения дисциплины труда. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: приоритетные направления, международные стандарты, дисциплина труда, договорные отношения, дисциплина на предприятии.

The article deals with issues of ensuring the discipline of labor in countries with a developed market economy. 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 provisions of the legislation of Germany and Switzerland in the field of ensuring discipline of labor are outlined. Conclusions and suggestions are made.

Key words: priority directions, international standards, discipline of labor, contractual relations, discipline at the enterprise.