

необхідно закріпити завдання дисциплінарних проваджень, які на сьогоднішній день взагалі не визначені.

Список бібліографічних посилань:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02. 07. 2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2015. № 40-41. Ст. 379

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс, Закон від 07. 12. 1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР.)* 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122

3. Про звернення громадян: Закон України від 02. 10. 1996 № 393/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1996. № 47. Ст. 256

УДК 349. 2

Роман Сергійович ГРИЩЕНКО,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ДО ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Дисциплінарна відповідальність в трудовому праві є досить розвиненим та функціональним інститутом на сьогодні. Однак, даний аспект не доводить того факту, що правові механізми його реалізації є бездоганними. Нормативна основа, на положеннях якої ґрунтується інститут дисциплінарної відповідальності, містить велику кількість проблемних моментів, зокрема: колізій, суперечностей, застарілих правових норм тощо. В той же час, актуальність інституту в процесі регулювання трудових відносин, викликає необхідність визначення напрямів вдосконалення та розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність. Ми переконані, що перший напрямок розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність пов'язаний із стрімким посиленням взаємовідносин між нашою державою та європейською спільнотою, що, в свою чергу, обумовлено прагненням України ввійти до складу Європейського Союзу (далі – ЄС). Це викликає необхідність проведення численних змін, велика кількість з яких торкаються правової системи нашої країни та окремих її елементів, зокрема, трудової галузі права.

Законодавство ЄС в частині регулювання трудового права закріплює основи побудови механізму нормативно-правового впливу на правовідносини в галузі праці для країн-членів Союзу. Його наднаціональний статус забезпечує виконання встановлених міжнародними договорами принципів регулювання трудових відносин. Це свідчить про те, що закріплення засад побудови механізму правового регулювання на міждержавному рівні є більш ефективним, аніж закріплення їх у національній конституції. При наявності наднаціонального чиннику, порушення основ правового регулювання відносин в сфері трудового права, та усіх пов'язаних із даною галуззю інститутами, наприклад, дисциплінарної відповідальності, суттєво ускладняється, адже в такому разі фактично порушуються умови міжнародних договорів.

Представлена форма регулювання відносин, що виникають в рамках трудового права, має позитивний прояв в сфері реалізації інститутів, які входять до складу галузі, на національному рівні європейських держав. Зокрема, високий рівень поваги до ключових засад побудови механізму правового регулювання відносин праці, обумовлює більш досконалий підхід, порівняно з українським, до забезпечення дисципліни праці та формування порядку притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, незважаючи на те, що дане питання цілком віднесено до компетенції країн-членів Європейського Союзу. Зазначений аспект детально розглядався в роботах правників-теоретиків. Так, С. А. Шерегов відмічає, що головним нормативним джерелом підтримки виробничої дисципліни на сучасному етапі у зарубіжних країнах служать правила внутрішнього трудового розпорядку, які у більшості випадків складають самі роботодавці (підприємці), консультуючись іноді із представниками трудового колективу (профспілками) та з огляду на трудове законодавство, що діє в країні. Ці правила охоплюють досить широке коло питань трудових відносин. У них детально викладаються питання оплати праці (у тому числі система підвищення винагороди), тривалості робочого часу, понаднормової роботи, соціального страхування, охорони здоров'я, техніки безпеки, дисциплінарні вимоги тощо. Правила внутрішнього трудового розпорядку являють собою суворий з юридичної точки зору документ. За порушення цих правил роботодавець має право застосовувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців. Сполучення дисциплінарних повноважень роботодавців та захисних норм для найманих робітників і становить суть дисциплінарного права (1, с. 41). І. Я. Кісельов зазначає, що на сучасному етапі на Заході відбувається серйозна трансформація правового регулювання трудового розпорядку на підприємстві. Змінюються принципові підходи до цього питання. Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою внутрішній розпорядок на виробництві не зводиться лише до мір з підтримання певного порядку. По суті, зараз формується новий інститут трудового права, який можна назвати «забезпечення трудового розпорядку на виробництві», що містить у собі: по-перше, регулювання дисципліни праці, а, по-друге, забезпечення комфортного психологічного клімату на виробництві (2, с. 101).

Отже, імплементація в правову систему України нормативно-правових актів Європейського Союзу та фактичне входження нашої держави до складу цієї міжнародної організації є ефективним та дієвим напрямом розвитку та еволюції національного законодавства в сфері трудового права та дисциплінарної відповідальності. Адже європейська модель регулювання трудових правовідносин передбачає жорстке дотримання ключових принципів побудови даного механізму. В той же час дисциплінарна відповідальність набуває статусу найбільш крайнього заходу підтримки дисципліни праці, так як робота в цій сфері орієнтується не на залякування працівника можливістю застосування до нього негативних дисциплінарних санкцій, а створення максимально комфортних умов праці, за яких ризик вчинення працівником дисциплінарного проступку зводиться до мінімуму.

Список бібліографічних посилань:

1. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Трудовое право. 2002. №1. С. 39 – 47
2. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев // М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М. 1998. 263 с.

УДК 349. 2 (477)

Валентина Василівна ГОНЧАРУК,

доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8157-0130>

НОВЕЛИ ЗАКОНОДАВЦЯ У СФЕРІ ПРАЦІ

28 грудня 2019 року до Верховної Ради України було подано проект Закону «Про працю» (№ 2708). Суб'єктом права законодавчої ініціативи виступив Кабінет Міністрів України. У пояснювальній записці до законопроекту автори зауважили, що чинний Кодекс законів про працю України є радянським як за змістом, так і за духом і формувався в умовах індустріальної економіки та існування системних великих підприємств. Відтак, у сучасних умовах є нагальна необхідність адаптації трудового законодавства до потреб нових відносин та нових сфер економіки. На думку авторів законопроекту, прийняття проекту Закону України «Про працю» забезпечить ефективне правове регулювання трудових правовідносин.

Отже, проект Закону «Про працю» складається з десяти глав (98 статей) й, у разі його прийняття, замінить КЗпП та низку законів, у тому числі «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству» та ін. Також проект передбачає низку змін до інших законів та кодексів. Так, ст. 11 закону «Про житлово-комунальні послуги» доповнять частиною четвертою, яка передбачає скасування права на пільги та субсидії у разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи (надання послуг) без укладення трудового договору.

Коротко оглянемо окремі аспекти пропонованого законопроекту.

1. Рівність трудових прав громадян. Як і в чинному законодавстві забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці через колір шкіри, політичні та релігійні переконання, стать, сексуальну орієнтацію, вік, стан здоров'я, вагітність, інвалідність тощо. Крім того, у проекті прописали заборону мобінгу працівників, психологічного та економічного тиску, створення нестерпних умов праці, умисний, систематичний та необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками, що виконують аналогічну роботу, нерівну оплату праці за аналогічну працю. Не вважатиметься дискримінацією у сфері праці встановлені законами відмінності, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.