

збалансовано відбуваються усі наявні процеси. Вони підтримуються завдяки певній системі заходів, спрямованих на створення й підтримання безпечних умов, у яких небезпека відсутня або зведена до мінімуму, а можливі ризики та виклики не становлять реальної загрози. На нашу думку, з точки зору юридичної науки під безпекою слід розуміти умови, за яких дія зовнішніх факторів убезпечує від ризиків зазнати шкоди.

Що ж стосується розуміння поняття «безпека праці», то цікаво звернутися до дослідження Л. П. Амелічевої, яка пропонує під безпекою праці як категорією трудового права розуміти безпечні і здорові умови праці, які створюються роботодавцем шляхом здійснення соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних засобів та заходів і забезпечуються системою нормативних приписів з метою збереження життя, здоров'я та працездатності працівників. З нашої точки зору, таке розуміння є дещо загальним та дуже близьким до визначення охорони праці, що наводиться в Законі України «Про охорону праці». Як зазначає Волошина С. М. поняття «безпека праці» є вужчим за змістом поняття «охорона праці», адже норми про безпеку праці спрямовані передусім на забезпечення безпечних умов праці, під якими варто розуміти умови праці, за яких вплив на працівників шкідливих та (або) небезпечних виробничих факторів виключений чи рівні їхнього впливу не перевищують установлених нормативів. Із таким твердженням ми цілком погоджуємось, адже така правова категорія як безпека праці має свої специфічні риси, що і дозволяють виокремити її у окремий субінститут.

Отже, пропонуємо розглядати поняття «безпека праці», як комплекс правових норм, що забезпечує високий рівень сучасного та виробничого середовища, яке повністю виключає вплив небезпечних та шкідливих чинників на життя та здоров'я працівників.

Враховуючи те, що станом на теперішній час у чинних нормативно-правових актах України відсутнє визначення поняття «безпека праці», з метою виключення теоретичної неузгодженості, задля забезпечення збереження життя та здоров'я працюючих, пропонуємо на законодавчому рівні закріпити зазначену вище дефініцію «безпека праці», як субінституту охорони праці, що знайде своє відображення у відповідних нормативно-правових актах та набуде свого регуляторного значення.

УДК 349. 2

Артем Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

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

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Аналіз наукової літератури та практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності дає змогу констатувати наявність ряду

недоліків та прогалин у відповідному законодавстві, що в свою чергу призводить до порушення трудових прав працівників. А відтак, особливої актуальності набувають дослідження, присвячені покращенню правового регулюванні притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Разом із тим, визначаючи напрямки удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення не можна оминати увагою зарубіжний досвід. Це пояснюється тим, що визначення позитивного досвіду провідних країн Європи та Світу, дасть можливість окреслити вектори розвитку українського законодавства у зазначеному напрямку.

Особливої уваги в цьому контексті заслуговує досвід Німеччини, адже в цій країні дисципліні праці приділяється особлива увага, вона, можна сказати, є частиною менталітету кожного громадянина. Саме у Німеччині, зафіксовано один із найнижчих рівнів здійснення дисциплінарних проступків працівниками у порівнянні із іншими державами світу. Німці, як правило, дуже продуктивні, незважаючи на короткі робочі тижні. Це тому, що коли німці працюють на роботі, вони не повинні робити інших речей. Більшість із працівників навіть не перевіряють Facebook чи особисту електронну пошту, а також не проводять час за Інтернетом або плітками з колегами. Фактично, німці мають нульову терпимість серед колег за ці легковажні, не пов'язані з роботою заходи. Німці дотримуються суворої ієрархії на роботі та в діловому світі. З цією метою роль і обов'язки кожного співробітника тісно визначені, а департаменти часто розділяються.

В контексті представленого наукового дослідження зазначимо, що у Німеччині існує окреме дисциплінарне законодавство, в якому визначають як загальні підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, так і спеціальні. Дисциплінарне законодавство встановлює наслідки порушень та процедури визначення покарання. Зі структурної точки зору формальне та процесуальне дисциплінарне законодавство несе ті самі відносини один з одним, що кримінальне законодавство з кримінально-процесуальним. Дисциплінарні стягнення завжди ґрунтуються на Законі про федеральних державних службовців, згідно з яким навмисне або недбале порушення трудових обов'язків є дисциплінарним правопорушенням. Якщо є ознаки порушення, роботодавець повинен порушити дисциплінарне провадження та встановити відповідні факти. Після розслідування необхідно вирішити, чи слід закрити справу, або притягти до дисциплінарної відповідальності працівника (1).

Говорячи про конкретні види дисциплінарних стягнень слід відзначити, що законодавством Німеччини передбачено п'ять основних видів дисциплінарних стягнень, зокрема: 1) догана, 2) штраф; 3) скорочення заробітної плати; 4) позбавлення премії; та 5) звільнення. Проте звільнення як найсуворіший дисциплінарний захід накладається лише у тому випадку, якщо працівник втратив довіру роботодавця або широкої громадськості після серйозного порушення свого трудового обов'язку. Важливим моментом є те, що законодавством передбачена відповідальність для державних службовців, які вийшли на пенсію. Для них передбачається два дисциплінарні заходи: скорочення чи позбавлення пенсій. Важливим моментом є те, що при притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності, особлива увага приділяється дотриманню відповідних процедур, а відхилення від них тягне за собою настання негативних наслідків для осіб, що ці заходи здійснюють.

Узагальнюючи досвід Німеччини відзначимо, що процедура притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності у цій державі є однією із найбільш якісно та детально регламентованих у порівнянні із іншими країнами Європи та Світу. Характерною особливістю є те, що звільнення, як крайній захід дисциплінарного стягнення щодо працівника застосовується лише у тому випадку, якщо керівник або трудовий колектив втратив до нього довіру а результаті вчинення дисциплінарного проступку, а відтак, при визначення крайнього заходу дисциплінарного стягнення існує і певний суб'єктивізм.

Отже, найбільш доцільно виокремити наступний позитивний досвід, який доцільно застосувати в Україні з метою удосконалення законодавства про дисциплінарну відповідальність: встановити обов'язковість проведення дисциплінарного розслідування, а також визначити детальний порядок дій роботодавця; визначити жорсткі правила ведення документації роботодавцем під час проведення розслідування, а також у процесі застосування дисциплінарного стягнення; встановити дисциплінарну відповідальність працівника за вчинення дій, що суперечать норма етики і моралі, навіть якщо ці порушення були вчинені не під час виконання трудових обов'язків.

Список бібліографічних посилань:

1. An attractive and modern employer / The federal public service URL: [https://www. bmi. bund. de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service. pdf?__blob=publicationFile](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile).

УДК 349. 2

Євген Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

професор кафедри трудового та господарського права факультету №2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На сьогоднішній день питанню юридичної відповідальності у трудовому праві неодноразово приділялась увага науковцями. Втім, слід відмітити, що переважна більшість фахівців зосереджувала свої наукові пошуки на відповідальності працівника, при цьому фактично залишивши по за своєю увагою проблему юридичної відповідальності роботодавців, що є суттєвою прогалиною на теоретичному рівні. Адже безумовним та безсумнівним є той факт, що роботодавець є важливим учасником трудових правовідносин, а від його діяльності напряму залежить фінансове благополуччя кожного окремого працівника. Саме тому вкрай необхідно, щоб роботодавець також ніс відповідальність за порушення норм трудового законодавства, в тому числі і перед роботодавцем.

Що ж стосується поняття юридичної відповідальності роботодавця, то її на нашу думку, слід охарактеризувати у широкому та вузькому сенсі. Так, у широкому тлумаченні – це, забезпечений силою державного впливу, обов'язок