



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

А. В. Андрушко*

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ПОЛЬЩІ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

На сучасному етапі реформування трудового законодавства України, його поетапного оновлення з урахуванням змін економічного та правового характеру досить актуальним з теоретичної точки зору і таким, що має практичне значення, є порівняльний аналіз регулювання праці в зарубіжних державах. У даній статті мова буде йти про порівняння КЗпП України¹ з Кодексом праці Польщі. Обрання для дослідження Трудового Кодексу саме цієї країни обумовлено наступними чинниками. По-перше, Польща була однією із перших країн Східної Європи, яка відмовилась від соціалістичного устрою та декларативно-комуністичних засад права. По-друге, чітка орієнтація на ринкові відносини стала могутнім поштовхом до становлення у цій державі трудового права європейського типу. По-третє, як історичний зв'язок, так і сучасні партнерські стосунки підштовхують до вивчення саме польського трудового законодавства з метою аналізу та порівняння, співвідношення з вітчизняною трудовою системою. Сьогодні співробітництво між державами в правовій сфері знаходить відображення в різноманітних правовідносинах між юридичними і фізичними особами, особливе місце серед яких займають саме трудові правовідносини. По-четверте, таке дослідження надзвичайно важливе у світлі євроінтеграційних прагнень України, а також практичних інтересів, обумовлених географічним положенням країн-сусідів. По-п'яте, даний аналіз надасть можливість наблизити вітчизняну трудову законодавчу базу до стандартів та вимог однієї із країн-членів ЄС, запозичити позитивний досвід, уникнути помилок, через які пройшло реформування трудового законодавства Польщі, що є особливо актуальним на часі прийняття нового Трудового Кодексу України, оскільки новий міжнародно-правовий статус України стає передумовою якісно нового рівня відносин з іноземними державами. Крім того, дослідження трудового законодавства зарубіжних країн в сучасних умовах становлення української держави стає необхідною складовою науки трудового права. Як вірно зазначає І. Я. Кісельов, одне із найважливіших завдань порівняльно-правових досліджень полягає у тому, щоб співвіднести розвиток національного трудового права з світовими тенденціями і на цій основі виявити, в якій мірі національна система трудового права синхронізована з цими тенденціями, чи випереджає вона світовий розвиток, чи відстає від нього, чи рухається в іншому, протилежному напрямку”².

© Андрушко А. В., 2008

* доцент кафедри трудового, земельного, екологічного, аграрного та господарського права Хмельницького університету управління та права, кандидат юридичних наук, доцент

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (із змінами та доповненнями) // ВВР. — 2004. — № 32. — Ст. 394.

² Кісельов І. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. — М.: Норма-Инфра-М, рік — 1 с.



У науці питаннями порівняльного трудового права займалися такі вчені, як: І. Я. Кісельов, С. А. Іванов, Є. Є. Мачульська, Ж. П. Осіпцева та інші. Незважаючи на актуальність цієї теми, в українській правовій науці питання співвідношення КЗпП України та Кодексу праці Польщі не досліджувалось. Тому саме таке дослідження і є метою статті.

Кодекс Праці Польщі складається із п'ятнадцяти розділів, кожен з яких має окремі підрозділи та відповідні статті. В цілому Кодекс характеризується відсутністю декларативних норм, які позбавлені юридичного сенсу і регулятивного значення. Зокрема, Art. 1 Rozdział 1 встановлює завдання Кодексу: регулювання прав і обов'язків працівників і роботодавців. Для порівняння завданням КЗпП України є "регулювання трудових відносин всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини" (ст. 1). Зрозуміло, що такі соціалістичні завдання КЗпП України не можуть бути прийнятними у сучасних умовах. Проте в цілому схожі законодавчі підходи викладені у Першому розділі "Загальні приписи" Кодексу Праці і у Першому розділі "Загальні положення" КЗпП України. Цей розділ визначає основні засади права на працю, до яких входять свобода вибору праці, заборона примусової праці, гарантії права на працю, право на винагороду за працю, на відпочинок, на соціальне забезпечення. Слід відмітити, що до даного розділу входить окремий підрозділ, що складається з п'яти статей, які встановлюють засади рівності трудових прав чоловіків і жінок, що заслуговує на врахування у вітчизняному трудовому законодавстві. Нагадаємо, що у КЗпП України про таку рівність згадується лише у ст. 2 (1).

Проте незвичайним видається розміщення у даному розділі норм, які сформовані в окремий підрозділ під назвою "Нагляд і контроль за дотриманням права на працю", що здійснює в Польщі Паньствова Інспекція Праці, але, цей правовий статус даної інспекції у Кодексі не визначається.

У Другому розділі Кодексу праці Польщі, який має назву "Відносини праці" містяться норми про трудову угоду, її зміст, загальні підстави розірвання і припинення відносин праці. Окремо виписані умови праці на підставі призначення, виборів, конкурсів і у коопераціях. У цілому даному розділу, за деякими винятками, відповідає Гл. II КЗпП України "Трудовий договір", зокрема визначається поняття трудової угоди, види угод (безстрокові, строкові, на час виконання певної роботи), термін випробування (okres próbny). Проте Кодекс Праці передбачає, що термін випробування при укладенні трудової угоди може перевищувати 3 місяці. Цей термін є загальним для всіх категорій працівників. У КЗпП України терміни випробування залежать від різних умов і можуть бути до 1 місяця, до 3 місяців, до 6 місяців (ст. 27). Заслуговує на схвалення норма про те, що у випадку, коли трудовий договір було укладено усно, роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за 7 днів підтвердити це на письмі.

Законодавці зберігають однакові підходи щодо звільнень за власним бажанням, де дотримується двотижневий термін попередження і умова про те, що це обов'язково має бути зроблено у письмовій формі. Проте у Кодексі Праці наприклад, термін попередження про зміни істотних умов праці встановлено не 2 місяці, як у КЗпП України, а 2 тижні.

Звертає на себе увагу те, що у цій главі окремо мова йде про розрахунки із спадкоємцями працівника, які проводяться після його смерті. Бажано було б ці підходи і у нас застосувати.

У Третньому розділі "Винагорода за працю" визначені підстави виплати заробітної плати, підстави здійснення відрахувань із заробітної плати, встановлена охорона винагороди за працю, відрахування у випадку непрацездатності, пенсійні відрахування, допомоги при виході на пенсію, посмертні виплати.

Для порівняння цієї Глави з Розділом "Оплата праці" КЗпП України зауважимо, що вітчизняні норми є набагато ширшими і обгрунтованішими, такими, що враховують майже всі особливості оплати праці за виключенням пенсійних і посмертних виплат. Проте істотною різницею є те, що оплата праці в Польщі залежить не лише від кваліфікації і спеціальності працівника, а й від часу його роботи на конкретного роботодавця. Так, роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику одномісячну винагороду, якщо останній пропрацював на його підприємстві мінімум 2 роки, двохмісячну винагороду, якщо



працівник працює два і більше років, і трьохмісячну винагороду, якщо працівник працює понад вісім років.

У Кодексі Праці є окремий розділ, присвячений обов'язкам роботодавця і працівника, в КЗпП України такого окремого розділу немає, а всі зобов'язання даних суб'єктів регламентуються Главою другою “Трудовий договір”. Відмінним є лише те, що у польському кодексі є норма, яка встановлює заборону конкуренції (*zakaz konkurencyi*). Вона розуміється не стільки як зайняття працівником аналогічною з роботодавцем діяльністю, скільки використання відомої працівнику інформації на власну користь, але якщо така інформація була закладена в письмово укладений трудовий договір. За розголошення таких відомостей на працівника накладається штраф в розмірі не нижчому ніж 25 % попередньо отриманої заробітної плати, який стягується в місячний термін. Інші законодавчі підходи застосовуються і щодо правового регулювання дисциплінарної відповідальності. Зокрема, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано одне з трьох видів дисциплінарних стягнень: зауваження, догана, звільнення. Суворі санкції за споживання алкоголю в процесі праці і за не виправлення після цього поведінки — штраф, але не вище односторонньої винагороди працівника. Скорочені терміни застосування дисциплінарних стягнень — 3 місяці від дня вчинення дисциплінарного проступку і 2 тижні від дня його виявлення (за нормами КЗпП України — 6 місяців з дня вчинення і 1 місяць з дня виявлення — ст. 148).

П'ятий розділ “Матеріальна відповідальність працівників” включає в себе лише норми щодо матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю і матеріальну відповідальність працівника за майно, довірене працівникові. В цілому схожі правові конструкції встановлюються у КЗпП як обмежена і повна матеріальна відповідальність. Проте у польському кодексі відсутні норми про підвищену матеріальну відповідальність.

Правове регулювання робочого часу Кодексом Праці в цілому відповідає правовому регулюванню КЗпП, зокрема, встановлена норма робочого часу в 40 год. на тиждень і 8 год. на добу. Проте надурочною вважається робота понад 4 год. на добу і 150 год. на рік. У КЗпП надурочною є робота понад 4 год. протягом двох днів підряд і 120 год. на рік. (ст. 65). Імперативні норми щодо заборони залучення працівників до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні залишаються незмінними.

Звертає на себе увагу те, що у Сьомому розділі “Відпустки працівників” всі відпустки поділені на відпустки відпочинкові та відпустки безкоштовні. При цьому щорічна основна відпустка становить не менше 18 календарних днів (у КЗпП — 24 календарні дні). Заслугує на імплементацію в національне трудове законодавство положення про те, що тривалість відпустки збільшується залежно від років, відпрацьованих працівником на конкретного роботодавця. Так, 20 календарних днів додаткової відпустки надається працівникам, які відпрацювали у конкретного роботодавця не менше шести років, а 26 календарних днів, якщо відпрацювали не менше десяти років. Зауважимо, що у Кодекс Праці Польщі відведено окремий розділ, який регламентує пільги працівникам, пов'язаних батьківством. У вітчизняному Кодексі це питання вирішено більш практично, оскільки відпустки по догляду за дітьми і додаткові відпустки, які надаються батькам, що мають дітей, містяться у розділі “Час відпочинку”.

Окремий розділ Кодексу праці присвячений правовому регулюванню праці неповнолітніх. В цілому у цьому розділі крім загальних приписів, досить детально врегульовано укладення і припинення угод з метою підготовки до праці, охорона здоров'я, охорона праці, пільги, компенсації неповнолітнім тощо. В цілому даному розділу відповідає Гл. 13 “Праця молоді” КЗпП України. Слід підкреслити, що з цього питання вітчизняний Кодекс відповідає міжнародним стандартам.

На відміну від Гл. 11 “Охорона праці” КЗпП України, десятий розділ “Безпека і гігієна праці” Кодексу праці, крім основних обов'язків роботодавця і працівника в сфері охорони праці, окремими нормами встановлює: вимоги до машин і устаткування, класифікацію шкідливих умов праці, критерії профілактики охорони здоров'я, вимоги до навчання охорони праці та індивідуальних засобів захисту працівників, правовий статус комісії по перевірці стану безпеки праці, обов'язки органів нагляду і контролю за безпекою праці.

Одинадцятий розділ Кодексу праці присвячений правовому регулюванню колективних договорів. Редакція розділу в цілому відповідає вітчизняним нормам. Різниця



лише у тому, що в Кодексі Праці окремо встановлюються норми, які визначають державні і локальні умови колективних договорів.

У Дванадцятому розділі “Розгляд спорів про розірвання відносин праці” встановлено правовий статус поєднавчої комісії (КТС — за нормами КЗпП України) і трудових судів.

Інші підходи застосовуються і при обчисленні строків позовної давності. Зокрема, загальний строк позовної давності становить 3 роки від дня, в якому особа дізналася про порушення свого права. Роботодавець має право звернутися до суду у випадку заподіяння працівником матеріальної шкоди протягом 1 року, але не більше ніж 3 роки з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Якщо працівник звертається з позовом до роботодавця про відшкодування йому матеріальної шкоди, то до таких відносин застосовуються норми цивільного законодавства. Ряд норм встановлює можливість субсидіарного застосування до регулювання трудових відносин норм цивільного законодавства стосовно не лише регулювання строків позовної давності (Art. 291 Pkt 3), а й умов роботи на інших, ніж трудові, угодах, (Art. 1 Pkt 42), деяких підстав звільнення (Art. 121 (1)).

Таким чином, порівняльний аналіз деяких норм Кодексу Праці Польщі і КЗпП України показав, що до чинного трудового законодавства доцільно враховувати лише такі норми, які сприятимуть зміцненню та захисту всіх прав і обов’язків працівників і роботодавців, стануть запорукою становлення нових демократичних трудових інституцій.

Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового, земельного, екологічного, аграрного та господарського права Хмельницького університету управління та права (протокол № 10 від 27 травня 2008 року)

