

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ПОЛЬЩІ ТА ЕСТОНІЇ

У статті проаналізовано переваги правового регулювання трудової дисципліни у таких країнах, як Польща та Естонія. Окреслено особливості правового регулювання трудової дисципліни в Польщі. Рекомендовані аргументовані пропозиції щодо шляхів запозичення позитивного досвіду для національного трудового законодавства. Виведено специфіку правового регулювання трудової дисципліни в Естонії. Вказано на характерні ознаки естонського трудового законодавства. З'ясовано, що дисциплінарна відповідальність в Естонії не застосовується для трудових відносин, а отже і як засіб стимулювання дотримання трудової дисципліни. Така норма дозволяє чітко визначити рівень відповідальності працівника за невиконання вказівки роботодавця, що є основним засобом порушення трудової дисципліни, оскільки встановлює залежність від праці інших членів трудового колективу та доступність і об'єктивність самої вказівки. Таким чином, основою цієї норми є саме принцип справедливого й об'єктивного покарання. Крім того, об'єктивності слугує визначення строку давності застосування покарання, що зменшує тиск на працівника. Зроблено висновок, що найбільш загальною тенденцією в правовому регулюванні трудової дисципліни є її деталізованість для кожного працівника. Така трудова дисципліна сприяє підвищенню рівня мотивації, зменшує можливості до протиправної поведінки, а також підвищує прибутковість діяльності. Слід підкреслити відсутність легальних визначень чи термінів самого поняття «трудова дисципліна», що свідчить про відсутність необхідності в такому тлумаченні та звернення уваги саме на сутність щодо покращення умов праці як конкретного працівника, так і загальної трудової діяльності в межах трудового колективу. Найбільш доцільним для запозичення є досвід скандинавських держав щодо впливу на дотримання трудової дисципліни, оскільки їх законодавства є збалансованими. Разом з тим аналіз досвіду правового регулювання трудової дисципліни в Польщі та Естонії свідчить, що навіть найменші зміни в напрямі запровадження європейських тенденцій позитивно впливають на дотримання такої дисципліни і підвищення рівня соціальної відповідальності в трудовому колективі при його взаємодії із роботодавцем.

Ключові слова: *правове регулювання, трудова дисципліна, праця, трудовий розпорядок, професійні хвороби.*

The article analyzes the benefits of legal regulation of labor discipline in countries such as Poland and Estonia. The features of legal regulation of labor discipline in Poland are outlined. It offers substantiated proposals on ways of borrowing positive experience into national labor law. The specifics of the legal regulation of labor discipline in Estonia are derived. The characteristic features of labor legislation in the specified area are indicated. It's explained that discipline in Estonia doesn't stoop to labor issues, but from the very beginning it is necessary to stimulate labor discipline. The norm of allowance is given for clearly recognizing the correctness of the obligation for non-understanding of the application of robotics, which is the main way to disrupt labor discipline, to reduce the incidence of labor and non-existent part-time employment. Thus, the basis of the given norms the very principle of fair and active punishment. In addition, an active servant has a previous line of prejudice, which changes the grip on the prince. The gown has been tested, which is the most obscure tendency in the legal regulation of labor discipline. Such is the discipline of labor training, the need for motivation, the right to correct be-

havior, as well as business training. In addition, due to the lack of legal awareness of the terms and conditions of the most understood “labor discipline”, it is important to know that there is no need for such a great deal of work, it’s very important that. The most appropriateness for the present experience of the Scandinavian powers are often rushed to finish the labor discipline, the fragmentation of the legislation is unbalanced. At the same time, an analysis of the legal regulation of labor discipline in Poland and Estonia has a chance to find the right way to positively incentivize people to work in a positive way.

Key words: *legal regulation, labor discipline, work, work order, occupational diseases.*

Вступ. Виникає потреба в аналізі правового регулювання трудової дисципліни в тих державах, досвід яких є найбільш вдалим та наближеним до українських правових, економічних й культурних умов. Аналіз зарубіжного досвіду надає можливість встановити не лише позитивні зміни, але й способи їх досягнення, та з’ясувати можливості для застосування в національному законодавстві. Крім того, важливим елементом дослідження є визначення недоліків у зарубіжному правовому регулюванні трудової дисципліни, адже це дозволить вірно спрогнозувати ризики зміни кожної норми права й відповідно мінімізувати негативні наслідки. Дотримання трудової дисципліни залежить не лише від чіткого дотримання правил внутрішнього розпорядку, але й від таких факторів, як довіра між роботодавцем та працівником, умови праці та взаємодія членів трудового колективу між собою. Саме тому результати дослідження допоможуть зрозуміти, які методи та засоби є більш ефективними для стимулювання дотримання трудової дисципліни, а також з’ясувати, чи дотримано балансу між інтересами й правами учасників трудових відносин, і опрацювати вплив правомірної діяльності на такий баланс в межах трудової дисципліни. Як наслідок, сформовані пропозиції не лише відобразять відмінності в зарубіжному та національному законодавстві, але й якісно видозмінюватимуть підхід до правового регулювання трудової дисципліни, що дозволить покращити ефективність реалізації її мети. Крім того, дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання трудової дисципліни надасть можливість зрозуміти, які саме реформи дозволяють досягти поліпшення економічного стану держави. Важливим є й екологічний контекст, що пов’язаний із застосуванням інновацій, адже саме на основі зарубіжного досвіду можливо визначити дієві методи заохочення застосування новітніх технологій для роботодавця та способи забезпечення турботливого та компетентного ставлення з боку працівника.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання трудової дисципліни в Польщі та Естонії.

Стан дослідження. Питання зарубіжного досвіду правового регулювання трудової дисципліни є малодослідженим, однак окремими його компонентами займалися наступні учені: Н.М. Вапнярчук, В.О. Голобородько, М.О. Кабаченко, О.І. Кисельова, В.Л. Костюк, М.О. Мішук, А.А. Неселєвська, В.В. Сепета, В.І. Старков, В.А. Труханов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.О. Шевела.

Потреба дослідження трудової дисципліни Польщі обґрунтовується наближеністю правового регулювання в Україні та Польщі і їх спільними історичними моментами розвитку законодавства. Варто підкреслити факт перебування Польщі в Європейському Союзі (далі – ЄС), що свідчить про її відповідність ключовим стандартам та вимогам, які ставляться перед державами-учасницями. Оскільки Україною задекларовано бажання вступу до ЄС, дослідження польського законодавства дозволить з’ясувати недоліки національного законодавства та перейняти успішні заходи вдосконалення.

Крім того, у межах проблеми працевлаштування громадян України за кордоном, а особливо саме в Польщі, актуальним є створення таких умов праці, що або відповідатимуть, або ж будуть кращі, ніж умови праці за кордоном. Створення таких умов є неможливим без визначення чітких правил трудової дисципліни, що зменшать свавілля з боку роботодавця та підвищать компетентність самих працівників. Відповідно аналіз правового регулювання трудової дисципліни в Польщі надасть можливість виокремити найбільш ефективні заходи впливу на поведінку сторін трудових відносин та дотримання трудової дисципліни, а також визначати доцільні межі дозволеної діяльності.

Результати дослідження. Основним нормативно-правовим актом у польському трудовому законодавстві є Kodeks pracy, тобто Трудовий кодекс. Його аналіз свідчить, що трудова дисципліна розуміється як загальна складова трудової діяльності й не регулюється окремо. Водночас

окремі норми знаходяться в різних частинах Трудового кодексу. Насамперед слід звернути увагу на ст. 183б Трудового кодексу Польщі, де визначено, що «порушенням принципу рівного поводження, в тому числі, є несприятливе формування винагороди за працю, чи інші умови працевлаштування, чи бездіяльність під час заохочення, чи нагородження інших, чи пільги, пов'язані з роботою, чи пропуск при виборі для участі в навчанні задля підвищення професійної кваліфікації» [1]. Особливою є деталізація життєвих ситуацій, в яких можлива дискримінація. Заборона дискримінації визначена в національному законодавстві України, як в Конституції, так і в Кодексі законів про працю, однак вона має загальний характер. Дискримінація значно впливає на трудову дисципліну, оскільки визначає нерівні умови просування та виконання праці, робить не ефективною мотивацію та унеможливує встановлення довіри між роботодавцем і працівником, що буде відображатись на результатах праці та порушувати право на безпечні для фізичного та психологічного здоров'я умови праці. Очевидно, важлива деталізація таких умов.

Відповідно до ст. 22-2 Трудового кодексу Польщі «роботодавець має право здійснювати відео моніторинг. Роботодавець обробляє записи зображень лише для тих цілей, для яких вони були призначені й зібрані. Записи зберігаються протягом періоду, що не перевищує 3 місяців з моменту запису» [1]. Цією нормою визначено такий новий спосіб забезпечення трудової дисципліни, як моніторинг. На відміну від нагляду та контролю, моніторинг не потребує зупинення чи переривання трудового процесу, а також не має на меті виявлення саме правопорушень. Відповідно аналізу отриманих під час моніторингу даних можна визначити більш ефективні правила трудової дисципліни, визначити ті елементи, які потребують вдосконалення. Слід наголосити, що процедура відео зйомки трудового процесу чітко регламентована, що дозволяє захистити права працівників. Крім того, встановлення критерію цільового використання записів робить неможливим їх застосування для притягнення до дисциплінарної відповідальності. У свою чергу, не цільове використання може бути дозволене лише рішенням суду. Разом з тим, наявність відеореєстраторів і повідомлення про здійснення моніторингу сприятливо будуть відображатись на стані трудової дисципліни через формування звички її дотримання постійно. Варто наголосити на строковій зберіганні запису, який виступає додатковим засобом захисту прав працівників та зменшує ризики для використання не з метою моніторингу й подальшої оптимізації трудової дисципліни.

Обов'язки роботодавця визначені у ст. 94 Трудового кодексу Польщі. Так, у п. 3 частини 4 цієї норми визначено, що «роботодавець зобов'язаний організувати роботу таким чином, щоб забезпечити повне використання робочого часу і досягнень працівниками, використовуючи свої таланти та кваліфікацію, високу ефективність і добру якість роботи; організувати роботу таким чином, щоб зменшити тягар роботи, особливо монотонної роботи та роботи у визначеному темпі» [1]. Слід звернути увагу на формування норми права, з якого одразу зрозуміла мета щодо ефективності та якості праці і, відповідно, спосіб її досягнення лише через застосування професійних якостей працівника. У цій правовій нормі яскраво розкрито, що працівник сприймається як самоцінність, а не як один з інструментів отримання прибутку. Крім того підкреслено, що кожен працівник має набір індивідуальних характеристик, під які необхідне створення окремих умов праці й правил трудової дисципліни. Зі свого боку, використання загального підходу можливе виключно для врегулювання тих аспектів трудової дисципліни, що стосуються всіх членів трудового колективу. Також із цієї норми права слідує принцип справедливої оплати, що розкривається з аспекту постійної звантаженості працівника. Повне використання робочого часу є обов'язком роботодавця, однак не лише тому, що працівник виконує роботу, виключно визначену роботодавцем, але й для забезпечення втілюваності талантів і професії працівника, а отже й для реалізації його права на працю. У такому контексті трудова дисципліна є формою реалізації такого права.

Відповідно до ст. 94-3 Трудового кодексу Польщі, «роботодавець зобов'язаний протидіяти мобінгу. Мобінг означає дії або поведінку стосовно працівника або проти працівника, що складаються з наполегливих і тривалих утисків або залякування працівника, що призводить до недооцінки його професійної придатності, спричиняючи або прагнучи приниженню або висміюванню працівника, його ізолюванню або виключенню з колективу співробітників. Працівник, який зазнав знущань або внаслідок знущань, звільнився чи був звільнений, має право вимагати від роботодавця компенсації» [1]. Мобінг є одним з найбільш небезпечних явищ для трудової дисципліни, оскільки порушує одразу фізичну й психологічну безпеку працівника та ставить під загрозу безпеку усього трудового колективу, а також порушує безпосереднє право на працю та повагу до особистості. Саме через мобінг працівник може здійснювати помилки в роботі або здійснювати її не в повній мірі, що впливатиме на його результати. Деструктивний характер

мобінгу діє на загальний стан трудової дисципліни через формування в інших членів трудового колективу уявлень про вседозволеність і недовіру норм права, відсутність інструментів захисту, що вказує на можливість недотримання внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці та дисципліни праці загалом. Відповідно разом з формуванням здорової атмосфери в трудовому колективі на роботодавцеві лежить обов'язок щодо протидії і запобігання мобінгу. Саме роботодавець володіє достатніми засобами впливу на трудовий колектив для захисту працівника. У такому контексті вірне стягнення компенсації з роботодавця, що у випадку мобінгу не вчинив жодних чи необхідних дій для його припинення. Така норма обов'язкова для впровадження в українське законодавство, оскільки дозволить значно змінити продуктивність і ефективність виконання професійних обов'язків і дотримання трудової дисципліни через формування вірної правосвідомості й соціальної відповідальності в учасників трудових відносин.

Щодо обов'язків працівника, то згідно зі ст. 100 Трудового кодексу Польщі «працівник зобов'язаний дотримуватись робочого плану, встановленому на робочому місці; дотримуватись правил праці й порядку, встановлених на робочому місці; дотримуватись положень і принципів охорони праці й техніки безпеки, а також протипожежних правил; дбати про майно на робочому місці, берегти майно та зберігати в таємниці інформацію, розголошення якої може нанести роботодавцю шкоду; дотримуватись таємниці, зазначеної в окремих положеннях; дотримуватись принципів соціального співіснування на робочому місці» [1]. Серед позитивних аспектів такої норми можливо визначити встановлення критерію для збереження секретної інформації та обов'язок щодо підтримання здорових стосунків з колегами. Разом з тим, аналізуючи цю норму, можна помітити її загальний характер. Так, використані терміни щодо принципів соціального співіснування, відсутність об'єктивно відомих для працівника показників, що визначають, чи буде завдана йому шкода, не містять подальшої деталізації, що дозволяє тлумачити їх у велику кількість способів, а отже збільшує імовірність зловживання правом. Крім того, обов'язки працівника стосуються виключно поведінки з майном та умов праці, але не виконання самих професійних обов'язків. У межах трудової дисципліни така ситуація сприяє нерівноцінному розподілу прав і обов'язків між роботодавцем і працівником, а також зменшує стабільність дотримання трудової дисципліни через можливість уникнути відповідальності.

Отже, проаналізувавши правове регулювання трудової дисципліни у Польщі, можливо визначити наступні її особливості:

1. Наявність прогалін. Такі прогаліни стосуються прав і обов'язків щодо відсутності способів їх втілення. Крім того, прогаліни дозволяють більш широко тлумачити правові норми, а отже створюються більш можливі способи зловживання правами й порушення трудової дисципліни. Найбільш негативно впливають на стан дотримання трудової дисципліни прогаліни щодо деталізації порядку виконання професійних обов'язків, адже це діє на безпеку не лише самого працівника, але й інших членів трудового колективу.

2. Персоналізованість. Так, аналізуючи правове регулювання трудової дисципліни у Польщі, можна визначити позитивну тенденцію щодо її відповідності європейським тенденціям, однією з яких є саме персоналізованість. Тобто правила трудової дисципліни створюються окремо для кожного напрямку діяльності підприємства та відповідного працівника. Такі правила повинні враховувати не лише обов'язкові законодавчі вимоги, але й побажання працівника щодо робочого місця, монотонності й оптимізації.

3. Незбалансованість. Ця ознака проявляється в більшому акценті на захист прав працівників, що, однак, створює можливості для зловживання через недосконалість юридичної техніки та, як наслідок, можливі ситуації щодо надмірного обмеження прав роботодавця. Крім того, незбалансованість правового регулювання трудової дисципліни безпосередньо впливає і на прибутковість діяльності, оскільки необхідне врахування ризиків неправомірної поведінки й відсутності заходів впливу на її припинення.

Отже, враховуючи позитивні аспекти правового регулювання трудової дисципліни польським законодавством, насамперед необхідне доповнення ст. 140-1 глави X Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), що матиме наступний зміст: «1. У трудовому колективі заборонена будь-яка діяльність (дії або бездіяльність) щодо сприяння, заохочення чи вчинення мобінгу. 2. Мобінг – це діяння членів трудового колективу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, в тому числі із застосуванням електронних комунікацій, що вчиняється стосовно працівника, внаслідок якого могла би бути чи була заподіяна шкода фізичному та психологічному здоров'ю працівника та/або відбувається перешкоджання виконання трудових обов'язків таким працівником. 3. Здійснення мобінгу є порушенням трудової дисци-

пліни та підставою для застосування юридичної відповідальності. 4. Працівник, до якого був застосований мобінг і який звільнився чи був звільнений, має право вимагати від власника компенсації». Варто вказати, що становлення виключно дисциплінарної відповідальності недоречно, оскільки шкода може мати й матеріальний характер або ж містити ознаки злочину. Крім того, важливе визначення, що не лише сам мобінг є протиправною поведінкою, але й дії щодо його заохочення або ігнорування. У такому контексті необхідне доповнення ст. 141 КЗпПУ частиною 2 щодо обов'язків власника або уповноваженого ним органу, згідно з якою «власник зобов'язаний протидіяти мобінгу в трудовому колективі та зупиняти його прояви у трудовому колективі. Власник зобов'язаний постійно вживати заходів щодо роз'яснення недопустимості мобінгу й негативних наслідків його здійснення. Власник зобов'язаний створювати такі умови праці, що мінімізують ризик здійснення мобінгу». У більшості норм права КЗпПУ відповідальність покладається як на власника, так і на уповноважений ним орган, однак встановлення виключної відповідальності власника за виконання цього обов'язку дозволить підкреслити важливість його реалізації та покращить контроль за дотриманням трудової дисципліни.

Крім того, національне законодавство слід вдосконалити щодо захисту від дискримінації, що особливо впливає на застосування заохочень та покарань. Так, необхідним є доповнення ст. 141 КЗпПУ частиною 3, відповідно до якої «роботодавець зобов'язаний дотримуватись принципу недискримінації, що включає рівне формування оплати праці чи інших умов праці; рівне застосування заходів заохочення та покарання; рівні критерії вибору для підвищення, підвищення професійної кваліфікації». Така норма шляхом деталізації допомагає покращити розуміння, у яких сферах повинна відбуватись протидія дискримінації. Визначення такого обов'язку в роботодавця сприятиме не лише встановленню заборони, але й активним діям щодо зменшення таких проявів, а також надасть можливість притягнути до юридичної відповідальності у випадку порушення.

Естонія – наступна держава, аналіз досвіду правового регулювання трудової дисципліни якої допоможе покращити практику реформування українського трудового законодавства. Досвід цієї держави корисний, оскільки поєднує напрацювання скандинавських країн, а також має схожу до українського законодавства юридичну техніку й побудову законодавчих актів. Крім того, Естонія вже більше ніж 15 років є членом ЄС, що свідчить про вдалість і доречність здійснених реформ, у тому числі й щодо трудового законодавства. Основним нормативно-правовим актом у даній сфері є *Töölepingu seadus*, тобто Закон Естонії «Про трудові договори» (далі – Закон).

У контексті трудової дисципліни, насамперед, слід звернути увагу на ст. 15 цього Закону, відповідно до якої працівник зобов'язаний «утримуватись від дій, які перешкоджають виконанню обов'язків іншими працівниками, або шкодять його життю, здоров'ю чи майну, або життю, здоров'ю чи майну інших осіб; співпрацювати з іншими працівниками для виконання трудових завдань; негайно повідомляти роботодавця про перешкоди в роботі або про небезпеку їх виникнення і, по можливості, без спеціального розпорядження усувати перешкоди чи небезпеку їх виникнення; за бажанням роботодавця повідомляти роботодавця про всі істотні обставини, пов'язані з трудовими відносинами, до яких у роботодавця є виправданий інтерес» [2]. Таким чином, визначається відповідальність працівника не лише перед роботодавцем, але й перед іншими членами колективу, що спонукає до соціального нагляду й контролю в межах колективу. Щодо усунення небезпеки без спеціального розпорядження, то такий обов'язок доволі спірний, оскільки відсутні критерії визначення можливості, як то спеціальна освіта чи відсутність загрози для життя і здоров'я самого працівника. Крім того, виявлення ініціативи працівником збільшує його відповідальність. Спірним також є обов'язок розповідати роботодавцю усю інформацію, що становить для нього інтерес. Насамперед, працівник може не володіти достатніми знаннями, щоб відрізнити виправданий інтерес роботодавця від ведення в оману, а отже реалізація такого обов'язку потребує деталізації щодо письмового обґрунтування та запису отриманої інформації. Важливе і обґрунтування, чому саме цій працівник володіє необхідною інформацією про істотні обставини.

Разом з тим можна позитивно оцінити ст. 16 Закону щодо міри старанності працівника, відповідно до якої «працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки лояльно, відповідно до своїх знань і навичок, враховуючи вигоду роботодавця, і з необхідною старанністю, що впливає з характеру роботи» [2]. Норми щодо старанності або ж турботливого ставлення до роботи існують у законодавстві кожної країни, але в цьому випадку найбільш точно визначено критерії та зміст поняття старанності. Така деталізація дозволяє краще оцінювати рівень дотримання трудової дисципліни, виявляти аспекти, що потребують вдосконалення щодо контролю або ж заохочення. Слід підкреслити, що така норма захищає права як роботодавця, так і працівника через встановлення таких критеріїв, як винагорода, рівень знань та характер роботи. Відповідно,

неможливо вимагати від працівника якісного виконання таких професійних обов'язків, які оплачуються в меншій мірі, ніж його колегам, або ж не відповідають його рівню знань.

Щодо обов'язків роботодавця, то в межах трудової дисципліни ст. 28 Закону передбачені наступні: «забезпечувати працівника зумовленою роботою і давати ясні й своєчасні розпорядження; поважати приватне життя працівника й перевіряти виконання трудових обов'язків способом, що не порушує основні права працівника; на вимогу працівника надавати дані про нараховану й виплачену або майбутню винагороду за працю, а також інші повідомлення, що характеризують працівника або трудові відносини; без згоди працівника або його законного представника не розголошувати дані про нараховану, виплачену або підлягаючу працівнику винагороду за працю» [2]. У цьому випадку визначено межі дотримання трудової дисципліни з боку роботодавця, які не можуть стосуватись приватного життя та порушувати інші права працівника. Важливе визначення приватного характеру відносин між роботодавцем і працівником, що покращує їх взаємодію та рівень довіри. Крім того, збереження таємниці щодо рівня оплати праці допомагає дотримуватись трудової дисципліни щодо забезпечення безпеки й рівності членів трудового колективу, оскільки не визначається пріоритетність статусу окремих працівників і застосовуються однакові заходи заохочення.

Згідно зі ст. 73 Закону «роботодавець може знизити винагороду за працю лише в тому випадку, якщо працівник порушив ясну й своєчасну вказівку роботодавця щодо результатів роботи, а надання вказівки було розумним, з урахуванням мети виконання трудових завдань, передбачених у трудовому договорі, ймовірності досягнення очікуваного результату, а також із врахуванням залежності праці від інших працівників і обов'язків роботодавця. Зниження винагороди за працю є ніяковим, якщо роботодавець не використовує право зниження винагороди за працю негайно після приймання неналежної роботи» [2]. Слід вказати, що дисциплінарна відповідальність в Естонії не застосовується до трудових відносин, а отже й як засіб стимулювання дотримання трудової дисципліни. Саме тому основним способом покарання є зменшення оплати праці або ж пониження в посаді й звільнення. Така норма дозволяє чітко визначити рівень відповідальності працівника за невиконання вказівки роботодавця, що і є основним способом порушення трудової дисципліни, оскільки встановлює залежність від праці інших членів трудового колективу та доступність і об'єктивність самої вказівки. Таким чином, основою цієї норми є саме принцип справедливості й об'єктивного покарання. Крім того, об'єктивність слугує визначення строку давності застосування покарання, що зменшує тиск на працівника. Під час аналізу цієї норми права стає зрозуміло, що саме роботодавець зобов'язаний доводити вину працівника через підтвердження ясності, ймовірності та відсутності залежності від інших працівників. Враховуючи, що саме роботодавець володіє більшою кількістю засобів впливу на трудові відносини, така позиція законодавця є обґрунтованою та дозволяє працівнику дбати лише про сумлінність виконаної роботи, а не про факт її доведення.

Отож, на основі аналізу трудового законодавства Естонії щодо трудової дисципліни можна дійти висновку про такі особливості її правового регулювання:

1. Обмежувальний характер. Так, чітко врегульованими є лише обов'язки кожної із сторін. Визначено заборони щодо діяльності, яка порушує встановлені правила виконання професійних обов'язків. Щодо прав сторін трудових відносин у межах дотримання трудової дисципліни, то вони є похідними й окремого визначення не мають.

2. Захисний характер. Ця особливість безпосередньо пов'язана з імперативністю методів правового регулювання. Таким чином, захист полягає у встановленні чітких заборон і видів протиправної поведінки в межах трудової дисципліни. Варто підкреслити, що відповідальність за порушення заборон постійно деталізується, що дозволяє застосовувати такий засіб більш об'єктивно. Крім того, захисний характер викладається через визначення порядку реалізації правових обов'язків, що, в свою чергу, дозволяє краще розуміти, чи було його дотримано та чи необхідне притягнення до юридичної відповідальності.

3. Загальність. Так, аналіз правового регулювання трудової дисципліни в Естонії свідчить, що більшість використовуваних понять мають загальний характер. Така ситуація дозволяє охопити більшу кількість життєвих випадків, а отже й покращити рівень дотримання трудової дисципліни. Проте, для уникнення невірного тлумачення таких понять вони деталізуються шляхом використання ряду критеріїв або ж принципів, що значно покращує вірність їх реалізації.

Враховуючи досвід Естонії щодо врегулювання відповідальності працівників, необхідне вдосконалення ст. 147 КЗпПУ, яка наразі має такий вигляд: «за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами й положеннями про дисципліну можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення для окремих категорій працівників» [3]. Відсутність чіткого й вичерпного переліку заходів стягнення значно ускладнює процес визначення їх правомірності й дозволяє тлумачити норму надмірно широко, що, в свою чергу, може призвести до зловживання правом на притягнення до дисциплінарної відповідальності й порушення права на працю та її оплату. Саме тому ст. 147 КЗпПУ має містити наступний текст: «за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення;
- 3) штраф.

Законодавством, статутами й положеннями про дисципліну можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення для окремих категорій працівників, що мають нематеріальний характер і не спрямовані на приниження працівника». Так, встановлення критеріїв підкреслює мету відповідних стягнень щодо стимулювання дотримання трудової дисципліни й профілактики порушень, однак обмежує надмірність покарання та захищає конституційні права працівника.

Крім того, у зв'язку з появою нового заходу стягнення, необхідне визначення порядку його застосування, тому главу X КЗпПУ слід доповнити ст. 149-1, що матиме наступний зміст: «роботодавець може застосувати такий засіб стягнення, як штраф, лише в тому випадку, якщо працівник порушив ясний і своєчасний наказ роботодавця щодо результатів роботи. Наказ був розумним та враховував мету, здібності й особливості трудових обов'язків конкретного працівника, які передбачені в трудовому договорі. Під час видання такого наказу було враховано ймовірності досягнення очікуваного результату, а залежності від якісного виконання трудових обов'язків іншими працівниками не було. Штраф є ніяковим, якщо роботодавець не використує його негайно після приймання неналежного виконання трудового завдання. Штраф не може бути більшим, ніж 50% від встановленої для працівника, що неналежно виконав трудове завдання, заробітної плати». Слід вказати, що така норма не визначає точних розмірів штрафів і підстав для застосування, що дозволяє не обмежувати свободу роботодавця щодо ефективності штрафу як засобу стягнення. Разом з тим, визначенні критерії роблять застосування штрафу більш об'єктивним та справедливим.

Висновки. Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що найбільш загальною тенденцією в правовому регулюванні трудової дисципліни є її деталізованість для кожного працівника. Така трудова дисципліна сприяє підвищенню рівня його мотивації, зменшує можливості до протиправної поведінки, а також підвищує прибутковість діяльності. Крім того, слід підкреслити відсутність легальних визначень чи термінів самого поняття «трудова дисципліна», що свідчить про відсутність необхідності в такому тлумаченні та необхідність звернення уваги саме на сутність щодо покращення умов праці як конкретного працівника, так і загальної трудової діяльності в межах трудового колективу. Найбільш доцільним для запозичення є досвід скандинавських держав щодо впливу на дотримання трудової дисципліни, оскільки їх законодавства збалансовані. Разом з тим аналіз досвіду правового регулювання трудової дисципліни в Польщі та Естонії свідчить, що навіть найменші зміни в напрямі запровадження європейських тенденцій позитивно впливають на дотримання такої дисципліни й підвищення рівня соціальної відповідальності в трудовому колективі та його взаємодії з роботодавцем.

Список використаних джерел:

1. Kodeks pracy : Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974. Nr 24. Poz. 141. URL: <https://cutt.ly/drSCQQq> (дата звернення: 07.02.2020).
2. Töölepingu seadus Vastu võetud 17.12.2008 RT I 2009, 5, 35 jõustumine 01.07.2009. URL: <https://cutt.ly/GrSCLBZ> (дата звернення: 07.02.2020).
3. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.