

ПОЛЬСЬКИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ: ХАРАКТЕРНІ РИСИ

Софія Дмитрівна ОЛІЙНИК,

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
юридичного факультету КНУ
імені Тараса Шевченка*

Основним нормативно-правовим актом у польському трудовому законодавстві є Kodeks pracy, тобто Трудовий кодекс. Аналіз даного законодавчого акту свідчить, що трудова дисципліна розуміється, як загальна складова трудової діяльності та не регулюється окремо. Разом з тим, окремі норми знаходяться у різних частинах Трудового кодексу. Так, насамперед, слід звернути увагу на ст. 183б Трудового кодексу Польщі, де визначено, що «порушенням принципу рівного поводження, у тому числі є несприятливе формування винагороди за працю чи інші умови працевлаштування чи бездіяльність під час заохочення чи нагородження інших пільги, пов'язані з роботою; пропуск при виборі для участі у підвищенні навчання професійна кваліфікація» [1]. Особливою є саме деталізація життєвих ситуацій у яких можлива дискримінація. Заборона дискримінації визначена у національному законодавстві України, як в Конституції, так й у Кодексі законів про працю, однак вона має загальний характер. Зі свого боку, дискримінація значно впливає на трудову дисципліну, оскільки визначає нерівні умови просування та виконання праці, робить не ефективною мотивацію та унеможлиблює встановлення довіри між роботодавцем та працівником, що буде відобразатись й на результатах праці та порушувати право на безпечні для фізичного та психологічного здоров'я умови праці. Відповідно, важливою є 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 та зібрані. Записи зберігаються протягом періоду, що не перевищує 3 місяців з моменту запису» [1]. Даною 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 й не має на меті виявлення саме правопорушень. Відповідно, аналізу дані отриманні під час моніторингу можливо визначити більш ефективні правила трудової дисципліни, визначити ті елементи, які потребують вдосконалення. Слід наголосити, про процедура відеозйомки 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 відеокамер та повідомлення про здійснення моніторингу сприятливо будуть відображатись на стані трудової дисципліни через формування звички її дотримання постійно. Варто й наголосити на строкові зберігання запису, що виступає додатковим засобом захисту саме прав працівників та зменшує ризики до використання не з метою моніторингу й подальшої оптимізації трудової дисципліни.

Обов'язки роботодавця визначені у ст. 94 Трудового кодексу Польщі. Так, у п. 3 ч. 4 даної норми визначено, що «роботодавець зобов'язаний організувати роботу таким чином, щоб забезпечити повне використання робочого часу, а також досягнення працівниками, використовуючи свої таланти та кваліфікацію, високої ефективності та хорошої якості роботи; організувати роботу таким чином, щоб зменшити тягар роботи, особливо монотонної роботи та роботи у визначеному темпі» [1]. Слід звернути увагу на саме формування норми права із якої є одразу зрозумілою мета щодо ефективності та якості праці і відповідний спосіб її досягнення лише через застосування професійних якостей працівника. У даній правовій нормі яскраво розкрито, що працівник сприймається, як самоцінність, а не один із інструментів отримання прибутку. Крім того, підкреслено, що кожен працівник має набір індивідуальних характеристик під які й необхідним є створення окремих умов праці та правил трудової дисципліни. Зі свого боку, використання загального підходу є

можливим виключно для врегулювання тим аспектів трудової дисципліни, що стосуються усіх членів трудового колективу. Також, із даної норми права слідує принцип справедливої оплати, що розкривається із аспекту постійно завантаженості 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 та професії працівника, а отже й реалізації його права на працю. У даному 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 складається 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 їх з колективу співробітників. Працівник, який зазнав знущань або внаслідок знущань, звільнився чи був звільнений має право вимагати від роботодавця компенсації» [1]. Мобінг є одним із найбільш небезпечних явищ для трудової дисципліни, оскільки порушує одразу фізичну й психологічну безпеку працівника та ставить під загрозу безпеку усього трудового колективу, а також й порушується безпосереднє право на працю та повагу до особистості. Саме через мобінг працівник може здійснювати помилки у роботі або здійснювати її не в повній мірі, що впливатиме й на його результати. Деструктивний характер мобінгу впливає на загальний стан трудової дисципліни через формування у інших членів трудового колективу уявлень про вседозволеність й недовіру норм права, відсутність інструментів захисту, що вказує на можливість недотримання внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці та дисципліни праці загалом. Відповідно, разом із формуванням здорової атмосфери у трудовому колективі саме на роботодавцеві лежить обов'язок щодо протидії й запобіганню мобінгу. Саме роботодавець володіє достатніми засобами впливу на трудовий колектив для захисту працівника. У даному контексті вірним є й стягнення компенсації саме із роботодавця, що у випадку мобінгу не вчинив жодних чи необхідних дій для його припинення. Дана норма є обов'язковою для впровадження в українське законодавство, оскільки дозволить значно змінити продуктивність та ефективність виконання професійних обов'язків

й дотримання трудової дисципліни через формування вірної правосвідомості та соціальної відповідальності в учасників трудових відносин.

Щодо обов'язків працівника, то згідно з ст. 100 Трудового кодексу Польщі «працівник зобов'язаний дотримуватись робочому плану, встановленому на робочому місці; дотримуватись правил праці та порядку, встановлених на робочому місці; дотримуватись положень та принципів охорони праці та 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 даної норми можливо визначити встановлення критерію для збереження секретної інформації та обов'язок щодо підтримання здорових стосунків із колегами. Разом з тим, аналізую дану норму, можливо 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 й збільшує ймовірність зловживання правом. Крім того, обов'язки працівника стосуються виключно поводження із майном та умов праці, але не виконання самих професійних обов'язків. У межах трудової дисципліни, така ситуація сприяє нерівноцінному розподілу прав й обов'язків між роботодавцем та працівником, а також й зменшує стабільність дотримання трудової дисципліни через можливість уникнути відповідальності.

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

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

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

3. Незбалансованість. Дана ознака проявляється у 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 й на прибутковість діяльності, оскільки необхідним є врахування ризиків неправомірної поведінки та відсутності заходів впливу на її припинення.

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)