



International Science Group

ISG-KONF.COM

XXIII

**INTERNATIONAL SCIENTIFIC
AND PRACTICAL CONFERENCE**

**"THE INFLUENCE OF SOCIETY ON THE DEVELOPMENT
OF SCIENCE AND THE INVENTION OF NEW METHODS"**

**Prague, Czech Republic
June 13 - 16, 2023**

ISBN 979-8-88992-688-7

DOI 10.46299/ISG.2023.1.23

THE INFLUENCE OF SOCIETY ON THE DEVELOPMENT OF SCIENCE AND THE INVENTION OF NEW METHODS

Proceedings of the XXIII International Scientific and Practical Conference

Prague, Czech Republic
June 13 – 16, 2023

19.	Конащук В. ТЕОРЕТИЧНА ПЛАТФОРМА ІННОВАЦІЙНОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ	75
20.	Фатальчук А., Онофрійчук О., Каспрук А. ОБҐРУНТУВАННЯ ПОТРЕБ У ФІНАНСОВИХ РЕСУРСАХ ДЛЯ СТВОРЕННЯ НЕОБХІДНИХ СПРОМОЖНОСТЕЙ НА ПЕРІОД ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	85
GEOLOGY		
21.	Kozlovska P., Krzemińska A., Lewita K., Tymoteusz M. APPLYING MACHINE LEARNING TO IMAGE RECOGNITION TECHNIQUES FOR ENHANCED GEOLOGICAL ANALYSIS AND SOCIAL IMPACT	90
22.	Чернобук О.І., Ішков В.В., Козій Є.С., Козар М.А., Дрешпак О.С. ПРО ЗВ'ЯЗОК МІЖ ГЕРМАНІЄМ ТА МИШ'ЯКУ У ВУГІЛЬНОМУ ПЛАСТІ С4 ШАХТИ "САМАРСЬКА"	103
HISTORY		
23.	Возний І. СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПІВ ГРОМАДЯНСТВА УКРАЇНИ	116
JURISPRUDENCE		
24.	Білякова Я.В., Красозов О.О., Медведєв Д.В., Музика Т.О., Ткачова М.О. АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ВІДНОВЛЕННЯ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ БОРЖНИКА ЩОДО БАНКРУТСТВА ФІЗИЧНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ	121
25.	Трофименко Д.С. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ АМКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ	125
26.	Шлапко Т.В., Говорун Є.А. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ДЕЯКИХ ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇН	129

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ДЕЯКИХ ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНИХ КРАЇН

Шлапко Т. В.,

к.ю.н., доцент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

Говорун Є. А.,

студентка III курсу Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету

Дослідження трудового законодавства колишніх країн СРСР має велике значення для становлення та вдосконалення сучасного трудового права в Україні. Адже деякі країни вдало здійснили зближення національних правових систем та їх підсистем з правовою системою Європейського Союзу й вимогами міжнародно-правових норм і стандартів, що сприяє розвитку цих країн у різних сферах, невідмежованості від світових тенденцій економічного й технологічного розвитку.

Яскравим прикладом є регулювання цими країнами дисциплінарної відповідальності працівника, адже у законодавстві цих країн: чітко визначена процедура розслідування та доказування щодо дисциплінарної відповідальності; чітко описано процедуру, як слід застосовувати дисциплінарні стягнення та в яких розмірах; є додаткові види стягнень: штраф, відсторонення працівника шляхом призупинення виплати заробітної плати та інше; доказування про порушення дисциплінарної відповідальності покладається саме на роботодавця.

Для дослідження було взято такі країни, як: Республіка Молдова, Латвійська Республіка та Естонська Республіка. Ці країни були обрані тому, що рівень їхнього законодавства більш наближений до європейського, їхнє законодавство модернізувалося до передових вимог часу й правил ринкових відносин, при цьому зберігши базові положення та корисний досвід національних законодавств. До того ж Естонська та Латвійська Республіки перебувають в ЄС, чого прагне і Україна, тому їхнє законодавство важливе для нашої країни, адже воно найбільше наближене до європейського зразка.

Дисциплінарна відповідальність працівника і взагалі сфера праці в Республіці Молдова регулюється Трудовим кодексом цієї держави від 28.03.2003 р. № 154. Пункт «d» ч. 1 ст. 10 цього Кодексу передбачає, що роботодавці мають право застосовувати до своїх працівників дисциплінарні стягнення і притягати їх до матеріальної відповідальності в порядку, встановленому цим Кодексом та іншими нормативно-правовими актами [1].

Працівник може притягатися до дисциплінарних стягнень, визначених статтею 206 Трудового кодексу Республіки Молдова, а саме [1]: попередження; догана та сувородогана; звільнення.

У перших двох випадках Кодекс не визначає підстав для застосування таких санкцій. Також Трудовий кодекс містить положення про те, що дисциплінарні стягнення можуть бути застосовані до працівників за певні винні проступки, але не уточнює, які саме. Крім того, у чинному законодавстві Республіки Молдова зазначається, що можуть бути передбачені інші дисциплінарні стягнення для окремих категорій працівників.

На практиці роботодавці Молдови при визначенні стягнення, яке буде застосоване до винного працівника, мають враховувати причини та обставини правопорушення, серйозність провини працівника, історію інших порушень трудової дисципліни та наслідки правопорушення. Але враховуючи те, що роботодавець при оцінці дисциплінарної шкоди буде в таких випадках керуватися своєю суб'єктивною думкою та упередженнями, то в такому разі дисциплінарні стягнення, які він накладатиме на працівників, можуть бути вкрай несправедливими.

Суб'єктивність та упередженість роботодавця не стосується такого виду стягнення, як звільнення, адже в законодавстві воно є найбільш суворим. Тому у ст. 86 Трудового кодексу Республіки Молдова чітко закріплено підстави, коли застосовується звільнення працівника як вид дисциплінарного стягнення. Такими підставами є [1]:

- повторне протягом року порушення трудових обов'язків, якщо до працівника раніше застосовувались дисциплінарні стягнення;
- відсутність на роботі без поважних причин протягом 4 годин підряд (без урахування перерви) протягом робочого дня;
- поява на роботі в стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- розкрадання за місцем роботи майна підприємства, що встановлено рішенням судової інстанції або органу, до компетенції якого входить застосування адміністративних стягнень;
- вчинення працівником винуватих дій, якщо такий працівник безпосередньо обслуговує грошові чи матеріальні цінності, та якщо вказані дії можуть бути підставою для втрати довіри роботодавця;
- інші випадки.

Трудовим законодавством Республіки Молдова закріплено, що дисциплінарне стягнення повинно застосовуватися відразу після виявлення правопорушення, але не пізніше 1 місяця з дня виявлення. Також таке стягнення не може бути накладене пізніше 6 місяців з дня вчинення працівником дисциплінарного правопорушення, а за результатами ревізії чи перевірки в фінансово-економічній діяльності – не пізніше 2 років з дня його вчинення, враховуючи те, що у ці терміни не включається час кримінального провадження.

Отже, проаналізувавши законодавство Республіки Молдова, варто констатувати, що в деяких аспектах воно схоже з українським законодавством у

частині видів дисциплінарного стягнення. В Україні також можна застосувати догану або звільнення, до того ж дещо схожі строки для застосування дисциплінарного стягнення. Але звісно, як і в будь-якому законодавстві, у молдовському є недоліки, зокрема суб'єктивність роботодавця при визначенні таких видів дисциплінарного стягнення, як: попередження, догана та сувора догана. Адже, таким чином, можуть утискатися права працівника і роботодавець може до нього ставитися упереджено.

У Латвійській республіці взагалі інший підхід до юридичної відповідальності, адже у законодавстві немає чіткого поділу на дисциплінарну та матеріальну відповідальність, вони мають цивільно-правову відповідальність, яку в свою чергу можна поділити на відповідальність матеріального чи дисциплінарного характеру. Відповідальність працівника регулюється Главою 23 Закону Латвійської Республіки «Про працю». Щодо цивільно-правової відповідальності дисциплінарного характеру, то відповідно до ст. 90 цього Закону роботодавець може застосувати до працівника попередження чи догану [2].

У законодавстві Латвійської республіки зазначено, що дисциплінарна відповідальність працівника настає, якщо він порушив встановлений розпорядок праці або умови трудового договору. Після виявлення такого порушення роботодавець має право не пізніше 1 місяця з дня виявлення порушення (не враховуючи періоди тимчасової непрацездатності працівника, перебування працівника у відпустці чи відсутності його на роботі з поважних причин) і не пізніше 6 місяців з дня виявлення порушення оголосити працівнику письмове попередження чи догану з посиланням на обставини, що свідчать про вчинений проступок. Якщо, на думку працівника, зазначені обставини викладені в попередженні чи догані, не відповідають дійсності, чи якщо ці обставини порушують умови трудового розпорядку або трудового договору, працівник має право вимагати скасування попередження або догани, звернувшись зі скаргою до уповноваженої особи підприємства чи до відповідного органу.

Отже, проаналізувавши латвійське законодавство, можна сказати, що корисним для України буде те, щоб на законодавчому рівні запровадити письмову форму повідомлення працівнику про застосування до нього дисциплінарного стягнення. Законодавство України передбачає порядок оскарження дисциплінарного стягнення до комісії по трудових спорах та в судовому порядку. Однак доцільно також врегулювати детально процедуру, форму звернення, коли працівник може вимагати скасування догани шляхом самозахисту через звернення безпосередньо до роботодавця.

Досвід Естонської Республіки щодо регулювання дисциплінарної відповідальності працівника є важливим та корисним, адже він поєднує найкращі практики скандинавських країн та має правовий підхід і структуру, подібну до українського законодавства. До того ж, Естонська Республіка вже 19 років перебуває в ЄС, і тому можна сказати, що проведені реформи виявилися успішними та дієвими, в тому числі у сфері трудового права. Основними законодавчими актами у цій сфері є Закон Естонської Республіки «Про трудові

договори» (Töölepingu seadus) [3] та Закон Естонської Республіки «Про дисциплінарну відповідальність працівників» (Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus) [4].

Цими нормативно-правовими актами передбачені такі види дисциплінарних стягнень, як: догана; штраф; зменшення заробітної плати; звільнення [3, 4].

Насамперед, слід звернути увагу на ст. 15 Закону Естонської Республіки «Про трудові договори», адже вона має деякі відмінності від інших розглянутих законодавств. Відповідно до цієї статті працівник зобов'язаний [3]:

- утримуватись від дій, які перешкоджають виконанню обов'язків іншими працівниками або утриматись від дій, що завдають шкоду життю, здоров'ю або майну його чи інших осіб;

- негайно повідомляти роботодавця про будь-яку перешкоду в роботі або ризик її виникнення і, за можливості, усувати перешкоди або ризик її виникнення без спеціальних заходів;

- на вимогу роботодавця повідомляти про всі важливі обставини, пов'язані з трудовими відносинами, у яких роботодавець має законний інтерес.

Таким чином, Закон Естонської Республіки «Про трудові договори» визначає відповідальність працівника не тільки перед роботодавцем, але й перед іншими членами колективу, а також заохочує до соціального нагляду і контролю у колективі. Щодо другого обов'язку, то він є доволі суперечливим, адже усунення перешкоди чи ризику її виникнення можуть загрожувати життю чи здоров'ю працівника. До того ж, добровільні дії працівника можуть призвести до його відповідальності, адже він може не мати необхідних знань та навичок, щоб здійснити ці дії. Суперечливим є також третій обов'язок, адже працівник може не володіти достатньою інформацією й до того ж він має письмово її обґрунтувати та вказати чому саме він володіє цією інформацією.

Крім того, у ст. 16 Закону Естонської Республіки «Про трудові договори» йдеться про те, що працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки сумлінно, відповідно до своїх знань і навичок, враховуючи інтереси роботодавця, і з необхідною старанністю, що впливає з характеру роботи [3]. На відміну від нормативно-правових актів інших країн, естонське законодавство детально описує, що необхідно розуміти під старанністю. Така особливість дозволяє краще оцінити рівень дотримання трудової дисципліни та виявити сфери, які потребують вдосконалення з точки зору контролю та заохочення.

Статтею 73 Закону Естонської Республіки «Про трудові договори» передбачено, що роботодавець може зменшити заробітну плату лише в тому випадку, коли працівник порушив чітку та своєчасну вказівку роботодавця щодо результатів роботи, а надання вказівок ґрунтувалося на меті виконання завдань, передбачених трудовим договором, ймовірності досягнення очікуваного результату, а також із врахуванням залежності праці від інших працівників і обов'язків роботодавця. До того ж зниження заробітної плати буде недійсним, якщо роботодавець не скористається цим правом відразу після прийняття неналежної роботи [3].

Також важливим є те, що дисциплінарна відповідальність в Естонській Республіці регулюється окремим нормативно-правовим актом. Саме у Законі Естонської Республіки «Про дисциплінарну відповідальність працівника» закріплено основні процедури притягнення працівника до відповідальності, а також визначені розміри у яких має бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Взагалі зменшення заробітної плати, пониження в посаді та звільнення є основними дисциплінарними стягненнями, а положення ґрунтуються на принципі справедливого та об'єктивного покарання. До того ж, встановленням строків давності для застосування стягнення забезпечується об'єктивність та зменшується тиск на працівника. Аналіз законодавства показує, що саме роботодавець зобов'язаний довести вину працівника. Враховуючи те, що саме роботодавець має повноваження впливати на трудові відносини, така позиція є обґрунтованою і, таким чином, дозволяє працівнику звертати увагу лише на добросовісність виконання роботи, а не на доказування.

Отже, проаналізувавши естонське законодавство можна сказати, що воно досить сильно відрізняється від законодавств попередньо розглянутих держав, а саме, що дисциплінарна відповідальність регулюється окремим нормативно-правовим актом, де чітко визначена процедура та розміри. Із законодавства Естонської Республіки неоднозначним видається закріплення таких видів стягнень, як штраф та зменшення заробітної плати. Хоча в законодавстві нашої держави цих стягнень не передбачено, але у сфері обслуговування вони незаконно досить часто використовуються та застосовуються до працівників, й до того ж не в розумних розмірах. Тому краще надавати перевагу заохоченню працівників дотримуватися трудової дисципліни, а не зосереджуватися на негативному стимулюванні [5].

Таким чином, дослідивши законодавство трьох постсоціалістичних країн, можна сказати, що присутня модифікація порядку настання дисциплінарної відповідальності працівника та застосування законодавства щодо неї. Адже в цих країнах законодавство більш деталізоване.

Список літератури:

1. Codul muncii al Republicii Moldova: Codul of 28.03.2003 no. 154. URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=136676&lang=ro (date of access: 23.04.2023).
2. Darba likums: Likums par Latvijas Republikas of 08.07.2001: as of 25 November 2022. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (date of access: 23.04.2023).
3. Töölepingu seadus: Seadus of 01.07.2009: as of 1 April 2023. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122020025?leiaetiv> (date of access: 23.04.2023).
4. Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus: Seadus of 01.09.1993: as of 1 April 2013. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/TDVS> (date of access: 08.06.2023).
5. Силівейстр В. Види дисциплінарних стягнень для покарання працівників ресторану. *Poster POS*. URL: <https://joinposter.com/ua/post/vydy-dystsyplinarykh-styahnen-dlya-pokarannya-pratsivnykiv-restoranu> (дата звернення: 11.06.2023).