

3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

4. Lov om ferie (ferieloven) No.21 of 29.04.1988 URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/Lov/1988-04-29-21>

СУЧАСНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Дума В. В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'ячука
м. Рівне, Україна*

Метою сучасної демократичної й соціальної держави є створення правових, економічних та інституційних умов, що забезпечують розвиток динамічного й ефективно функціонуючого ринку праці, який забезпечує задоволення попиту й пропозиції на робочу силу, а також скорочує обсяги нелегальної й неформальної зайнятості, зрештою, підвищує мотивацію до праці і трудову мобільність громадян.

При цьому варто відзначити, що нині політика зайнятості потрактовується як система заходів щодо створення умов для повнішого використання потенціалу трудової і ділової активності працездатного населення. «Вона повинна виконувати роль стабілізуючого чинника, що не дає безробіттю істотно перевищити допустимий рівень, тобто перетворитися на довготривалу, застійну в період економічного підйому із-за якісної невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці» [1]. Очевидно основою реалізації державної політики у сфері зайнятості є система нормативно-правових актів, що утворюють джерельну базу трудового права й регламентують відповідні суспільні відносини.

Зважаючи на вказане цілком логічним й обґрунтованим є прагнення законодавця оновити національне трудове право, зокрема ухвалити новий Трудовий кодекс, що покликаний змінити Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року, тобто фактично півстоліття тому.

Аналіз, що був здійснений групою народних депутатів України, які виступають авторами нового Трудового кодексу, показує, що за останні 19 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року

Верховною Радою було прийнято понад 120 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей кодексу (деякі із них – неодноразово) [2]. При цьому сам КЗпП складається з ухвалених за різних історичних та економічних умов правових норм, певна частина яких відповідає вимогам сьогодення, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. Отож ухвалення нового Трудового кодексу обґрунтоване й на часі. Постає питання, яким буде його зміст? якою буде філософія регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері праці, зокрема щодо договірних відносин між роботодавцем і працівником. У цьому контексті вважаємо за доцільне врахувати досвід успішних країн Європи, що створили ефективні механізми реалізації конституційних трудових прав і свобод громадян, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, створення належних, безпечних і здорових умов праці. Зокрема, пропонуємо звернути увагу на відповідний досвід Республіки Польща.

Передусім відзначимо, що ідеологічною основою системи трудового права Польщі є Конституція, яка набула чинності 17 жовтня 1997 р. Концептуальною відмінністю від попередніх конституційних актів стала спрямованість цієї Конституції Республіки Польща на захист та забезпечення прав та свобод людини і громадянина. Зокрема, у розрізі регулювання відносин у сфері праці необхідно відзначити положення Конституції РП щодо обов'язку держави контролювати вказану сферу: «праця знаходиться під охороною Республіки Польща. Держава контролює умови праці» [3]. Польська держава також у ст. 65 Основного закону визнає свій обов'язок щодо регулювання відносин у сфері зайнятості: «Органи державної влади здійснюють політику, спрямовану на повну, продуктивну зайнятість, реалізуючи програми боротьби з безробіттям, включаючи організацію та підтримку професійної орієнтації та навчання, а також громадських робіт та інтервенційних робіт» [3]. Крім того Основний закон містить норми, що стосуються гендерної рівності: «жінка і чоловік мають, зокрема, рівні право на освіту, роботу та просування по службі, на рівну оплату за працю рівної цінності, на соціальне забезпечення та на обіймання посад, виконання функцій та отримання громадської поваги та нагород.» (ст. 33 Конституції Польщі). Найбільш концентровано норми, що регламентують сферу праці містяться у статтях 65 і 66 Конституції Республіки Польща. Зокрема, тут визначено зміст відносин у частині оплати праці, надається увага питанням реалізації права на відпочинок, а також умовам праці.

Принциповими елементами джерел трудового права Республіки Польща є акти Європейського Союзу, які регламентують зміст відносин у сфері трудових відносин. Система нормативних актів прийнятих

інститутами ЄС, встановлює загальні для усіх держав-членів (зокрема, для Польщі) рамки і орієнтири у сфері праці, а також визначає напрям на поступове зближення і гармонізацію національних систем соціального захисту і трудового права держав-членів ЄС. Показово, що в останні роки у вказаній сфері Євросоюз усе більше використовує уніфікований метод регулювання, який припускає використання єдиних підходів в трудовому законодавстві. На наднаціональному рівні ЄС було прийнято велику кількість директив, регламентів, які регулюють порядок укладення, виконання, припинення трудових договорів, інформування працівників, захисту від свавілля та недобросовісності працевдавців, забезпечення захисту трудових прав, захисту від незаконних звільнень [4].

Безперечно до принципів джерел трудового права Республіки Польща належить Трудовий Кодекс (Kodeks pracy) [5]. Попри те, що він набув чинності ще 1974 році, цей документ за останні десятиліття зазнав відчутних корекцій з метою законодавчого забезпечення майже 30 директив Європейського Союзу. Отож польський трудовий кодекс відповідає як вимогам Конституції Республіки Польща, так і актам європейського інтеграційного об'єднання, членом якого є польська держава. У практичній площині зауважимо, що у Польщі основними підставами для працевлаштування є три типи договорів: 1) трудовий договір (umowa o pracę), який регулюється Трудовим кодексом [5]; 2) договір доручення (umowa zlecenia) – цивільно-правова угода [6]; 3) договір підряду (umowa o dzieło) – також форма цивільно-правової угоди [6].

Відзначимо, що у польському праві трудовий договір є письмовим документом, який встановлює трудові відносини між роботодавцем і працівником. Окремо необхідно звернути увагу на те, що у польському трудовому праві передбачено чотири види трудових договорів (umowa o pracę): 1) на пробний термін; 2) на певний термін; 3) на виконання певної роботи; 4) на невизначений термін (безстроковий). Укладення таких трудових договорів відбувається в тому випадку, коли сторони (роботодавець та майбутній співробітник) узгодять всі істотні умови майбутнього договору шляхом їх обговорення [5]. Крім того, ст. 22 Кодексу праці вказує, що забороняється замінювати трудовий договір при дотриманні працівником умов виконання праці. Сам же трудовий договір має бути підписаний не пізніше, ніж в перший день початку роботи, інакше до роботодавця (і працівникові) можуть застосовуватися штрафні санкції у зв'язку зі здійсненням роботи нелегально.

Окрім договорів, які регламентуються Кодексом праці Польщі у трудовому законодавстві країни передбачені договори у сфері трудових відносин, які регулюються Цивільним кодексом [6]. Цивільне

законодавство передбачає низку договорів, за допомогою укладення яких особа має можливість реалізувати свою здатність до праці (наприклад, договори про надання послуг, підряду, комісії, доручення, авторський договір тощо). При цьому на відносини сторін за цивільними договорами норми законодавства про працю не поширюються. Отож, така форма договірних відносин може серйозно погіршити правове становище найманих працівників та негативно вплинути на відповідні гарантії.

Зрештою, наведений матеріал засвідчує, що польська держава створила важливі нормативно-правові умови для виконання національним трудовим правом низки важливих функцій: регулятивної, соціальної, захисної, виробничої й виховної. Водночас, в сучасному польському трудовому праві знаходять відображення й закріплення принципи соціальної справедливості, подальшого розвитку засад правової рівності, стимулювання прогресивних змін в умовах і змісті праці, створення оптимальної організації праці на виробництві, сприятливих умов для залучення робочої сили до праці і розвитку особи працівника. Вказане, очевидно, має стати орієнтиром для українського законодавця під час затвердження остаточного варіанту нового Трудового кодексу України.

Література:

1. Ковач В. О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1619> (дата звернення: 12.12.2021). DOI: 10.32702/2307-2156-2020.4.50
2. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України. Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 10.12.2021)
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483).
4. Журавель В. Нормативно-правове регулювання взаємодії організацій працівників і роботодавців актами Міжнародної організації праці. *Публічне право*. 2012. № 4. С. 233–240.
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141), opracowano na podstawie: t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495.
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93).