

УДК 351.07/.08.438

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN THE REPUBLIC OF POLAND

Спіщина Г.О.,

*кандидат педагогічних наук, доцент, докторант
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*

У статті досліджено сучасний стан правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща. Проаналізовані положення існуючого Трудового кодексу Польщі в частині пристосування його соціалістично-сформованих положень до реалій розвинутої ринкової економіки та членства в Європейському Союзі. Обґрунтовано, що запозичення такого досвіду модернізації трудового законодавства було б дуже корисним для України. Запропоновано змінити пріоритет нормотворчої політики в Україні в контексті реформування існуючого Кодексу законів про працю України з врахуванням умов сучасності.

Ключові слова: Республіка Польща, правове регулювання, трудові відносини, трудовий договір, припинення трудових відносин, реформування законодавства.

В статье исследовано современное правовое регулирование трудовых отношений в Республике Польша. Проанализированы положения действующего Трудового кодекса Польши в части приспособления его социалистически-сформированных положений к реалиям развитой рыночной экономики и членства в Европейском Союзе. Обосновано, что заимствование такого опыта модернизации трудового законодательства было бы очень полезным для Украины. Предложено изменить приоритет нормотворческой политики в Украине в контексте реформирования существующего Кодекса законов о труде Украины, с учетом условий современности.

Ключевые слова: Республика Польша, правовое регулирование, трудовые отношения, трудовой договор, прекращение трудовых отношений, реформирование законодательства.

The article studied modern legal regulation of labor relations in the Republic of Poland. Analyzed the current situation of the Polish Labour Code in part of adaptation of its socialist-formed regulations to the realities of the developed market economy and membership in the European Union. Grounded that such adoption experience of modernizing labor law would be very useful for Ukraine. Proposed change the priority of the normative policy in Ukraine in the context of reforming the existing Labour Code, according to the conditions of modernity.

Key words: Republic of Poland, legal regulation of labor relations, employment contract, termination of employment, reform legislation.

Постановка проблеми. У контексті еволюції законодавства про працю Республіки Польща (далі – правового регулювання трудових відносин в Україні Польща). Адже саме ця країна має не тільки спільні та його пристосування до вимог сучасності вбачається історичні корені та кордони з нашою державою, але і слушним привести порівняльний аналіз положень першою у світі 2 грудня 1991 року офіційно визнала

її незалежність. Крім того, Польща дуже тривалий період знаходилась під впливом соціалістичної доктрини СРСР. До речі, саме в ті часи – у 1974 році – був прийнятий її кодифікований акт у сфері праці – Трудовий кодекс Польщі (далі – ТК Польщі) [1], який є дотепер чинним і актуальним, незважаючи на кардинальну зміну геополітичного вектору розвитку вказаної держави та вже тривалий час знаходження її в лавах Європейського Союзу (далі – ЄС).

Стан дослідження. Слід відзначити, що в сучасній науці трудового права дослідженню правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща приділяється мало уваги. У цьому випадку слушно процитувати І.Я. Кісельова, який писав: «Польща була першою країною Східної Європи, яка почала шлях від соціалізму і тоталітаризму до ринкової економіки і демократії, проторувавши дорогу іншим країнам цього регіону. Особливості розвитку цієї країни (діяльність профспілкового об'єднання «Солідарність», масові страйкові виступи робітників) призвели до того, що вже на початку 90-х років у Польщі було прийнято чотири закони (про профспілки, про організації підприємців, про колективні договори і про порядок вирішення колективних трудових спорів), що заклали фундамент нового колективного трудового права [2, с. 411]. У свою чергу, як відзначає С.М. Плевак, Польща й Україна є стратегічними сусідами та партнерами, що набуває великого значення після включення Польщі до європейської та євроатлантичної інтеграції, оскільки Україна тепер має безпосередній кордон з Альянсом та ЄС. Досвід, набутий завдяки зусиллям польського суспільства на шляху входження до НАТО, вступу до ЄС, важливий для України як приклад побудови демократичної держави, впровадження механізмів ринкової економіки і створення громадянського суспільства [3]. Виходячи з викладеного, **метою** статті є дослідження сучасного стану правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща задля застосування корисного досвіду модернізації трудового законодавства України з врахуванням умов сучасності.

Виклад основного матеріалу. Кажучи про актуальність положень ТК Польщі для правового регулювання сучасних трудових відносин, слід зазначити, що вказаний кодифікований акт доповнений достатньою кількістю проєвропейських та економічно-спрямованих правових норм, які дозволяють йому бути досить гнучким по відношенню до сторін трудового договору та своєчасно реагувати на зміни, у тому числі негативні, що відбуваються в державі. Як приклад слід навести ст. 9¹ ТК Польщі, згідно з якою в разі виправданого фінансового становища роботодавця може бути укладено угоди про призупинення застосування в цілому або в частині трудових норм, що визначають права та обов'язки сторін та не належать до Трудового кодексу і положень інших законів та нормативних актів. Така угода укладається між роботодавцем та профспілкою (трудовим колективом), її примірник направляється до інспекції праці відповідного району. Строк дії такої угоди не може перевищувати трьох років. Крім того, положення ТК Польщі, а саме ст. 29¹, чітко за-

кріплюють обов'язкові умови трудового договору з працівниками, що направляються на роботу в країні ЄС на строк, що перевищує один місяць. Такий договір повинен містити положення щодо тривалості трудової діяльності поза межами Польщі, а також вид валюти, в якій буде нараховуватися працівнику заробітна платня.

Звертаючись безпосередньо до трудового договору як ключового елементу правового регулювання трудових відносин слід зазначити, що в Польщі він обов'язково повинен бути укладений у письмовій формі. Якщо трудовий договір не був укладений письмово, роботодавець зобов'язаний не пізніше початку роботи працівника укласти його в письмовій формі з метою подальшого засвічення сторін договору, його предмету та умов.

Згідно зі ст. 25 ТК Польщі трудовий договір за загальним правилом укладається на невизначений строк. При цьому Кодексом не обмежена можливість його укладення на певний період або на час виконання конкретної роботи. При цьому строковий договір вважається укладеним на невизначений строк, якщо обидві сторони, які уклали раніше строковий трудовий договір, укладають його повторно на новий строк, але інтервал між попереднім договором та прийняттям рішення про укладання нового договору не перевищує одного місяця.

Слід зазначити, що при формуванні змісту трудового договору ТК Польщі враховує інтереси як працівників, так і роботодавців, що в умовах ринкової економіки є вельми актуальним. Як приклад, слід навести можливу заборону конкуренції, що закріплюється безпосередньо в трудовому договорі або в окремому його додатку. Згідно з цією умовою працівник не може вести конкурентної діяльності по відношенню до роботодавця, а також не може працювати на підставі трудового договору або іншій підставі в іншого роботодавця, що діє в тій же галузі. Роботодавець, який зазнав збитків у результаті порушення працівником заборони конкуренції, може вимагати від працівника відшкодування цих збитків.

Положеннями ст. 67⁵ ТК Польщі також передбачений порядок застосування дистанційної праці. Згідно з наведеною статтею робота може бути виконана за межами робочого місця з використанням електронних засобів зв'язку, тобто шляхом надання послуг в електронному вигляді. У цьому випадку роботодавець і дистанційні працівники в окремій угоді вказують: 1) порядок страхування і правила використання обладнання, необхідного для виконання робіт; 2) правила для роботодавців, для зв'язку з дистанційними співробітниками; 3) спосіб і форму контролю роботи віддалених працівників.

Загальний норматив робочого часу в Польщі дорівнює 40 годинам на тиждень. При цьому при визначенні обов'язкових щорічних відпусток враховується стаж роботи працівника. Так, відпустка дорівнює 20 днів, якщо працівник працює менше 10 років та 26 днів – якщо працівник працює понад 10 років.

Цікаво, що дотримання трудової дисципліни в Польщі забезпечується не тільки такими звичайни-

ми засобами, як попередження та догана, але і штрафами. Так, за недотримання працівником правил безпеки та охорони праці та протипожежних правил, відсутність на роботі без поважної причини, появу на роботі в нетверезому стані або розпивання спиртних напоїв у робочий час роботодавець може накладати на працівника штраф. Крім того, працівник, який в результаті невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків завдав роботодавцеві збиток, несе матеріальну відповідальність (у розмірі заподіяної шкоди, але не більше 3-місячного заробітку працівника). Якщо працівник навмисне заподіяв шкоду роботодавцеві, він повністю відшкодовує вартість збитків.

За порушення роботодавців у сфері трудових відносин також передбачені достатньо суворі штрафи. Так, наприклад, ст. 281 Кодексу встановлені штрафні санкції в розмірі від 1000 до 30 000 злотих (приблизно 2,5 – 76 тис. грн), до яких притягується роботодавець у разі, якщо він: 1) укладає цивільно-правовий договір замість трудового; 2) не дотримує письмову форму трудового договору; 3) припиняє трудові відносини з працівником без попереднього повідомлення; 4) застосовує щодо працівників покарання, не передбачене в положеннях трудового законодавства про відповідальність працівників; 5) порушує положення про робочий час; 6) не дотримує належний документообіг трудових справ працівників; 7) знищить або пошкодив документи з питань, що стосуються трудових відносин та особистих справ співробітників. Аналогічні штрафні санкції накладаються на особу, яка всупереч своїм посадовим обов'язкам: 1) не виплачує працівнику або членам його сім'ї заробітну платню чи інші виплати протягом визначеного законом строку; 2) не надає працівнику щорічної відпустки або надмірно зменшує розмір відпустки; 3) не видає працівникові документ, що підтверджує його роботу.

ТК Польщі фактично не містить обов'язкових підстав припинення трудових відносин. Для розірвання трудового договору необхідна лише ініціатива сторін. Так, відповідно до ст. 30 Кодексу трудовий договір припиняється: 1) за згодою сторін; 2) за ініціативою однієї із сторін з попереднім повідомленням; 3) за ініціативою однієї із сторін без попереднього повідомлення; 4) у зв'язку з закінченням строку; 5) у зв'язку з закінченням строку виконання робіт, на виконання яких він був укладений. Заява будь-якої із сторін щодо припинення трудових правовідносин обов'язково повинна бути оформлена в письмовій формі. Заява роботодавця про припинення трудових правовідносин з працівником, крім того, повинна містити інструкції стосовно права працівника звернутися до суду з трудових спорів.

Відповідно до ст. 36 ТК Польщі термін повідомлення про припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк, залежить від тривалості трудових відносин працівника з роботодавцем і повинен бути: 2 тижні, якщо працівник був прийнятий на роботу на термін менше 6 місяців; 1 місяць, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом не

менше 6 місяців; 3 місяці, якщо працівник був прийнятий на роботу протягом не менше 3 років.

Звільнення працівника в зв'язку з не проходженням ним випробувального строку також передбачає процедуру попередження другої сторони. Ст. 34 ТК Польщі в цьому разі визначає наступний термін повідомлення: 3 робочих дні, якщо випробувальний термін не перевищує 2 тижнів; 1 тиждень, якщо випробувальний термін більше 2 тижнів; 2 тижні, якщо випробувальний термін складає 3 місяці.

Впродовж строку попередження працівник має право на вільний час, що йому надається та оплачується роботодавцем. Це може бути 2 робочих дні, якщо працівника повідомили про звільнення за два тижні або один місяць та 3 робочих дні – при попередженні про звільнення за три місяці. Наявність наведеного положення в ТК Польщі є додатковою соціальною гарантією для працівника, якого звільняють, та спрямована на сприяння його подальшому працевлаштуванню (презюмується, що вільний час працівник буде використовувати для пошуку нової роботи).

Попереднє попередження не використовується в разі розірвання роботодавцем трудового договору за наявності винних дій працівника, зумовлених: серйозними порушеннями основних обов'язків; скоєнням у ході трудових відносин злочину, який унеможливило виконання подальших трудових обов'язків; позбавлення відповідних прав, необхідних для виконання робіт на займаній посаді. Розірвання трудового договору в наведених випадках можливо лише впродовж одного місяця, коли роботодавцю стало відомо про обставини, що виправдовують припинення договору.

Працівник може розірвати трудовий договір без попередження, якщо йому було видано медичне свідоцтво про шкідливість для здоров'я наслідків роботи в разі неможливості роботодавця перевести працівника на іншу роботу, відповідну стану його здоров'я та професії. Працівник може розірвати трудовий договір без попередження навіть якщо роботодавець здійснив серйозне порушення основних зобов'язань перед працівником. Заява працівника про розірвання трудового договору без попередження має бути оформлена в письмовій формі із зазначенням причин, що виправдовують припинення договору.

Слід зазначити, що роботодавець також має право розірвати трудовий договір у разі відсутності працівника на роботі протягом 3-х місяців у зв'язку з тимчасовим утриманням його під вартою. Однак, незважаючи на припинення трудового договору у зв'язку з зазначеною підставою, роботодавець зобов'язаний повторно найняти працівника, якщо кримінальна справа була припинена або коли вирок не був винесений, а працівник повідомив про своє повернення на роботу протягом 7 днів з моменту винесення рішення.

Строковий трудовий договір також може бути припинений достроково за згодою сторін у випадку, коли він укладений на термін шість місяців і про

можливість його дострокового розірвання вказано в договорі. У такому випадку термін попередження про розірвання становить 2 тижні. Таке попередження повинне бути оформлено в письмовій формі, без обов'язкового зазначення причини розірвання такого договору.

Статтями 631 та 632 ТК Польщі передбачений також порядок припинення трудових правовідносин у разі смерті фізичної особи – роботодавця або працівника. Так, смерть працівника є підставою для припинення трудових відносин. У цьому випадку всі майнові права, що впливають з трудових відносин (заробітна плата, особисте майно, компенсаційні виплати), переходять після смерті працівника в рівних частках члену подружжя або іншим особам, які відповідають вимогам щодо отримання пенсії за законом про пенсії з Фонду соціального страхування. Працівник, чий трудовий договір припинився з причини смерті фізичної особи роботодавця, має право на компенсацію в розмірі винагороди, яку він міг би отримати за час його можливого повідомлення роботодавцем про звільнення.

Слід зазначити, що незважаючи на такий довільний порядок припинення трудових відносин, законодавство Польщі передбачає певні обмеження щодо звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Так, заборонено звільняти працівників: відсутніх з причини хвороби; вагітних жінок; членів виконавчого органу профспілок або інших членів профспілки, під час проведення переговорів профспілки з роботодавцем. Як цікавий приклад таких обмежень можна також навести ст. 39 ТК Польщі, згідно з якою

роботодавець не має права розірвати за власною ініціативою договір з працівником, якому не вистає не більше 4 років, щоб досягти пенсійного віку, якщо стаж роботи надає йому право на отримання пенсії із цього віку. Роботодавець також не має права розірвати трудовий договір з працівником під час його відпустки, або відсутності на роботі з інших поважних причин, якщо не закінчився строк права на звільнення без попереднього повідомлення. У разі банкрутства або ліквідації роботодавця трудовий договір, укладений на визначений строк або на певний час виконання завдання, може бути розірваний будь-якою зі сторін за два тижні.

Висновки. Вищенаведене дозволяє дійти висновку, що завдяки вдалому переформуванню вектору правового регулювання трудових відносин в Польщі, законодавчим органам вказаної держави вдалося пристосувати положення соціалістично-сформованого Трудового кодексу до реалій розвинутої ринкової економіки та членства в Європейському Союзі. Запозичення такого досвіду модернізації трудового законодавства було б дуже корисним для України. Адже розроблені в нашій державі проекти Трудових кодексів фактично не змінюють існуючої правової конструкції регулювання трудових відносин, а лише узагальнюють у собі положення Законів України у сфері праці. За наявності таких обставин було б корисніше внести відповідні зміни з врахуванням умов сучасності у вже існуючий Кодекс законів про працю України, а не впроваджувати фактично аналогічне існуючому перспективне трудове законодавство.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Kodekspracy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kodeks.ws/pracy/tekst.htm>.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Плевак С.М. Причины та передумови трансформації системи державного управління республіки Польща на сучасному етапі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/Nzizvru_2013_3_30.pdf.