

її межами; 2) виникнення трудових відносин із іноземним роботодавцем, тобто юридичне оформлення таких відносин; 3) фактичний початок трудових відносин за межами України, перебіг трудових відносин та перебування в них українського трудового емігранта; 4) закінчення трудових відносин українського трудового емігранта та повернення на територію України. Факультативний етап – виникнення трудових спорів. Доцільно визначити яким чином на кожному з цих етапів засобами трудового права (відповідно, і законодавства) можливо максимально захистити права українських громадян

Список використаних джерел:

1. Солодько А., Фетісова А. Міграційна криза в ЄС: статистика та аналіз політики. Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/migration/mihratsiina-kryza-v-yes-statystyka-ta-analiz-polityky>
2. Українська незалежність через призму трудової міграції: прес-конференція, 26 серпня, 2016. Режим доступу: <https://glavcom.ua/press/369473.html>
3. Солодько А., Фітисова А. Українці просять притулок у ЄС: справді біженці чи економічні мігранти? Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/migration/ukraintsi-prosiat-prytulok-u-yes-spravdi-bizhentsi-chy-ekonomichni-mihranty>
4. Програма гідної праці МОП для України 2016-2019. Режим доступу: http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm
5. Коваль Л. Трудовим мігрантам потрібен закон // Урядовий кур'єр від 13 квітня 2013 року. Режим доступу: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/trudovim-migrantam-potriben-zakon/>

Коваленко Костянтин Вікторович

*Харківський національний університет внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового та господарського права*

До питання трудової дисципліни та методів її забезпечення

Трудова дисципліна як правова категорія є багатоаспектним явищем. Стан дисципліни багато в чому залежить від наявності необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи. Особливого значення набуває необхідність дослідження трудової дисципліни та методів її забезпечення під час прийняття Трудового кодексу України та нових нормативно-правових актів, які повинні врегульовувати трудові відносини з огляду на сучасні потреби суспільства. Трудова дисципліна є надзвичайно складним соціально-економічним явищем. Проблеми, пов'язані з нею, широко вивчаються представниками різних областей знань: юриспруденції, філософії, соціології, економіки, соціальної психології та інших суспільних наук.

Згідно з ч. 1 ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [1].

Схожу норму запропоновано закріпити у Книзі Третій «Умови праці» Главі 9 «Внутрішній трудовий розпорядок» ст. 273 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 року (текст якого 24.07.2017 року запропоновано до другого читання Верховною Радою України), відповідно до якої дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу [2].

Слід відзначити, що відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, який затверджується законом. Згідно підпункту 8 пункту 7 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію» Кабінет Міністрів України в місячний строк повинен був внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону про затвердження Дисциплінарного статуту Національної поліції України [3]. Таким чином до схвалення нового дисциплінарного статуту та набрання ним чинності на поліцейських поширюється дія Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, який втратить чинність одночасно з початком дії нового статуту.

У ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ наголошується, що службова дисципліна в органах внутрішніх справ досягається: створенням належних умов проходження служби особами рядового і начальницького складу; набуттям високого рівня професіоналізму; забезпеченням гласності та об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності; дотриманням законності і статутного порядку; повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їх особистої гідності; вихованням в осіб рядового і начальницького складу високих моральних і ділових якостей; забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту; умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу; належним виконанням умов контракту про проходження служби [4].

15 березня 2018 року Верховною Радою України 251-м голосом було прийнято у другому читанні та в цілому проект Закону України № 4670 "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України". 02 квітня 2018 року його підписано Головою Верховної Ради України та направлено на підпис Президенту України. У ч. 2 ст. 1 якого визначається, що службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків

поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу [5].

Також 01 березня 2018 року у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону України № 8083 "Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи", в ч. 2 ст. 1 якого зазначаються методи досягнення службової дисципліни, серед яких у п. 8 передбачена відповідальність керівників та підлеглих, що поєднана з повагою до їх особистої гідності та зразковим виконанням службових обов'язків [6].

У сучасній науці трудового права немає єдиної думки щодо методів забезпечення та зміцнення трудової дисципліни. Більшість науковців виділяють чотири методи: 1) створення роботодавцем необхідних організаційних і економічних умов для нормальної роботи; 2) метод свідомого відношення до праці; 3) метод переконання, виховання, заохочення працівників; 4) метод примуса.

Примус – це метод впливу, що забезпечує здійснення суб'єктом права дій всупереч його волі. Він полягає в застосуванні до порушника трудової дисципліни дисциплінарних і громадських заходів, а в окремих випадках заходів майнового характеру у вигляді відшкодування збитків, завданих порушенням трудових обов'язків. Примус у процесі праці як метод має істотні особливості: а) примус застосовується, як правило, у поєднанні з переконанням; б) застосування примуса як крайнього прояву владних повноважень роботодавця є припустимим у разі чітко визначених умов, насамперед як наслідок вчинення дисциплінарного проступку; в) примус повинен бути обґрунтованим і залежати від характеру та мотивів поведінки працівника, що вчинив дисциплінарний проступок, а також від наслідків проступку.

Працівники зобов'язані своєчасно й точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни. Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Трудова дисципліна по відношенню до окремих обов'язків працівника виступає як щось загальне й водночас істотне, органічно злите з ним. Нормально здійснені повноваження та виконані обов'язки охороняються нормами права. У трудовому законодавстві також зазначаються дисциплінарні стягнення, які накладають на порушників трудової дисципліни. Всі ці міркування дають достатні підстави стверджувати, що здійснення працівниками повноважень, також як і виконання ними обов'язків, є частиною суб'єктивної сторони трудової дисципліни.

Таким чином необхідно зробити висновки, що трудова дисципліна стосується не лише виключно відповідальності сторін трудових відносин. Трудова дисципліна забезпечується різними методами і пов'язана з різними інститутами трудового права. Тому поняття, загальні засади та методи

забезпечення і дотримання трудової дисципліни необхідно зазначити у Книзі Першій «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України № 1658.

Крім того дотримання трудової дисципліни забезпечується також шляхом застосування методу примусу, який у поєднанні з іншими методами відіграє не менш важливу роль. Тому необхідно внести зміни і викласти статтю 273 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» проекту Трудового кодексу України № 1658 в такій редакції: «дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, примусу та заохоченням за сумлінну роботу».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: закон № 322-VIII від 10.12.71 // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 05.04.2018).
2. Трудовий кодекс України: проект закону України від 27.12.2014 № 1658 // База даних «Офіційний веб-портал» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 06.04.2018).
3. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 04.04.2018).
4. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // База даних «Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3460-15> (дата звернення: 06.04.2018).
5. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: проект закону України від 16.05.2016 № 4670 // База даних «Офіційний веб-портал» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59106 (дата звернення: 04.04.2018).
6. Про Дисциплінарний статут пенітенціарної системи: проект закону України від 01.03.2018 № 8083 // База даних «Офіційний веб-портал» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63556 (дата звернення: 04.04.2018).