

лова Національного банку України, Голова Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим; 2) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад; 3) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування; 4) військові посадові особи Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів військових формувань; 5) судді Конституційного Суду України, інші професійні судді, Голова, члени, дисциплінарні інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, службові особи секретаріату цієї Комісії, Голова, заступники Голови, секретарі секцій Вищої ради юстиції, а також інші члени Вищої ради юстиції, народні засідателі і присяжні (під час виконання ними цих функцій); 6) особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ,

державної кримінально-виконавчої служби, органів та підрозділів цивільного захисту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, особи начальницького складу податкової міліції; 7) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, дипломатичної служби, органів доходів і зборів; 8) члени Центральної виборчої комісії; 9) посадові та службові особи інших органів державної влади (ст. 2 Закону України «Про правила етичної поведінки») [4].

Статтею 18 Закону України «Про правила етичної поведінки» передбачено встановлення відповідальності за порушення його вимог. Тому вбачається за доцільне до статті 17 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [1] додати положення про можливість відсторонення працівника органів внутрішніх справ від роботи у випадку порушення правил етичної поведінки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006, № 3460-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
2. Інструкція про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України: затверд. наказом М-ва внутр. справ України від 12.03.2013 № 230 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0541-13>.
3. Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : приложен. к приказу МВД России от 14.12.1999, № 1038. – М., 1999. – 63 с.
4. Про правила етичної поведінки : Закон України від 17.05.2012 № 4722-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 14. – ст. 94.

УДК 349.22

ЩОДО ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ ПРАЦІВНИКА ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

TO THE QUESTION OF REMOVAL FROM WORK OF WATER TRANSPORT EMPLOYEE

Орлова Н.Г.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена визначенню підстав, порядку та правових наслідків відсторонення від роботи на водному транспорті. Зазначено, що через специфічні умови праці, в яких виконується робота на водному транспорті, відсторонення під час рейсів має окремі особливості, що потребують правового регулювання та властиві для трудової діяльності працівників, які входять до командного складу судна чи суднової команди. Визначено й проаналізовано характерні ознаки відсторонення працівників водного транспорту.

Ключові слова: водний транспорт, працівник водного транспорту, відсторонення від роботи, екіпаж судна, репатріація.

Статья посвящена определению оснований, порядка и правовых последствий отстранения от работы на водном транспорте. Отмечено, что из-за специфических условий труда, в которых выполняется работа на водном транспорте, отстранение во время рейсов имеет отдельные особенности, требующие правового регулирования и свойственные для трудовой деятельности работников, входящих в командный состав судна или судовую команду. Определены и проанализированы характерные признаки отстранения работников водного транспорта.

Ключевые слова: водный транспорт, работник водного транспорта, отстранение от работы, экипаж судна, репатриация.

The article is devoted to the definition of grounds, order and legal consequences of removal from work on water transport. It is noted, that due to the specific conditions of work on water transport the removal from work during voyages has individual features that require legal regulation and are peculiar to the work of employees that are included in the command of the ship or crew. Characteristic features of the removal from work on water transport are identified and analyzed.

Key words: water transport, water transport employees, removal from work, crew, repatriation.

Постановка проблеми. Відповідно до ст. 46 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Через бланкетний характер даної норми немає достатньої ясності з цього питання, тоді як на практиці відсторонення застосовують доволі часто. Особливі умови праці та характер роботи на водному транспорті зумовлюють необхідність дослідження вказаної проблеми і забезпечення її належного правового регулювання.

Стан дослідження. Дослідження окремих аспектів відсторонення здійснювали М.Г. Александров, В.В. Лазор, О.С. Пашков, В.І. Прокопенко, В.О. Процевський, Я.О. Пушкар, П.Р. Стависький, К.П. Уржинський тощо, однак особливості відсторонення такої специфічної категорії працівників, як працівники водного транспорту, досі залишалися поза увагою у юридичній літературі.

У зв'язку з цим **метою** публікації є визначення особливостей правового регламентування відсторонення від роботи на водному транспорті (підстав, порядку й правових наслідків його здійснення).

Виклад основного матеріалу. Одним із перших у науці трудового права до питання відсторонення звернувся П.Р. Стависький. За його переконанням, під цим явищем слід розуміти особливий примусовий запобіжний захід [1, с. 68], тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків із призупиненням виплати заробітної плати з метою попередження можливих шкідливих наслідків [2, с. 94]. На думку К.П. Уржинського, відстороненням від роботи є тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання ним своїх обов'язків, передбачених трудовим договором, з призупиненням виплати заробітної плати [3, с. 35].

М.В. Молодцов вважав, що відсторонення від роботи є одним з підінститутів трудового договору та виокремлюється поряд із прийняттям на роботу, переведенням на іншу роботу і припиненням трудового договору [4, с. 96].

Іншу позицію займає В.О. Процевський, який розглядає відсторонення від роботи як проміжний запобіжний захід захисного характеру, що своєю метою ставить відвернення більшої шкоди, ніж завдана таким відстороненням [5, с. 9–13]. Н.Б. Болотіна у свою чергу обстоювала точку зору, згідно з якою відсторонення від роботи – це тимчасове усунення (увільнення) працівника від виконуваної роботи, посади у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи і, як правило, без збереження заробітку [6, с. 384].

Аналізуючи вищевикладені точки зору, можна зробити висновок, що для відсторонення від роботи характерні такі ознаки: працівник у примусово-

му порядку усувається від виконання своєї трудової функції; усунення від виконання трудової функції обумовлюється протиправною діяльністю працівника або причинами об'єктивного характеру; трудові правовідносини роботодавця з працівником не припиняються, але працівник, як правило, не отримує заробітну плату (у випадках відсторонення з об'єктивних причин виплачується допомога по державному соціальному страхуванню); це явище має тимчасовий характер і обмежується часом усунення перешкод для нормальної трудової діяльності; основна мета відсторонення – зупинення протиправної поведінки працівника або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян, запобігання можливим шкідливим наслідкам або зменшення їх негативного впливу.

Завдяки специфічним умовам праці, в яких виконується робота на водному транспорті, відсторонення під час рейсів має окремі особливості, що потребують правового регулювання та властиві для трудової діяльності працівників, які входять до командного складу судна чи суднової команди, тобто тих працівників, що є безпосередньо членами екіпажів судів.

Так, підставами відсторонення від роботи працівників водного транспорту, окрім зазначених у ст. 46 КЗпП України, є дії, що можуть призвести до аварії або загрожують безпеці судна, людей, які перебувають на ньому, чи майна. Наказом Міністерства транспорту і зв'язку України «Про затвердження Інструкції про порядок здійснення контролю за виконанням судноплавними компаніями України нормативних актів з питань безпеки судноплавства» від 26.11.2004 № 1048 встановлено, що залежно від ступеня впливу конкретних невідповідностей і порушень забезпечення безпеки, на підставі наказу Укрморречинспекції комісія має право вносити пропозиції власникові про відсторонення від роботи працівників, дії яких можуть призвести до аварії або загрози її виникнення [7]. Крім того, капітану морського судна дається право відстороняти осіб суднового екіпажу від виконання службових обов'язків, але тільки у випадках і в порядку, передбачених законодавством про працю. Капітану надано право ізолювати в окремих приміщеннях будь-яку особу, яка перебуває на судні (для членів екіпажу це означає відсторонення від роботи), якщо її дії не містять кримінально караного діяння, але загрожують безпеці судна або людей, які перебувають на ньому, чи майна (ст. 65 Кодексу торговельного мореплавства України) [8]. При цьому законом не встановлюється час, на який особа може бути ізолювана. Вважається, що це питання відноситься також на розсуд капітана судна і залежить від обставин кожного окремого випадку, ізоляція тривати навіть при прибутті судна в порт. Однак особа, щодо якої були прийняті такі заходи, може оскаржити ці дії в суді, якщо доведе, що капітан діяв незаконно або з перевищенням своїх повноважень. У такому випадку після отримання відповідного рішення суду капітан повинен відшкодувати особі заподіяну шкоду, а також понести іншу, в тому числі дисциплінарну,

відповідальність, передбачену чинним законодавством України.

На практиці можуть виникати підстави, які можуть призвести не тільки до відсторонення, а й навіть до репатріації. Так, Конвенція Міжнародної організації праці № 23 «Про репатріацію моряків» 1926 р. містить положення, відповідно до якого підставою для репатріації є будь-яка причина, за якої моряка не може бути визнано відповідальним [9]. Згідно з Конвенцією «Про репатріацію моряків» № 166 1987 р. право на репатріацію у члена екіпажу виникає в разі призупинення трудового договору та настання обставин, що перешкоджають члену екіпажу продовжувати роботу на судні, в тому числі й відсторонення від виконання обов'язків. При настанні зазначених обставин трудовий договір (контракт) не припиняється і член екіпажу продовжує залишатися працівником відповідної організації. Судновласник репатріює моряка в порт, зазначений у контракті, колективному договорі, а в разі їх відсутності – в порт прийняття на роботу. Вирішення питання про місце репатріації залишається на розсуд члена екіпажу. Репатріація в державу проживання відбувається лише в разі розірвання трудового договору (контракту). У випадку відсторонення репатріація здійснюється за рахунок працівника [10].

Додаткові підстави для відсторонення від роботи працівника водного транспорту та умови оплати праці на цей період можуть бути встановлені в укладеному контракті (ст. 54 Кодексу торговельного мореплавства), оскільки в ч. 3 ст. 21 КЗпП зазначено, що в контракті права, обов'язки, умови організації праці, матеріального забезпечення та відповідальність сторін можуть встановлюватись угодою сторін.

За загальним правилом, під відстороненням від роботи розуміється тимчасове звільнення працівника від виконання його трудових обов'язків у випадках, передбачених законодавством. При цьому не виконується головна умова трудового договору – трудова функція, але виконання прав і обов'язків працівника (наприклад, як члена екіпажу) може продовжуватися.

Оскільки відсторонення – це юридичний факт, що виключає здійснення трудової функції, працівник водного транспорту не допускається до виконання посадових обов'язків (до несення вахт). Але обов'язки працівника як члена екіпажу судна є складними, оскільки містять, крім індивідуальних обов'язків за трудовою функцією (згідно із професією, спеціальністю, кваліфікацією), ще й такі загальні обов'язки з підтримання життєзабезпечення (живучості) судна, як здатність протистояти наслідкам аварійних пошкоджень, виникненню і розповсюдженню пожеж, впливу вибухів, зберігати і відновлювати при цьому в достатній мірі морехідні якості і забезпечувати безпеку людей, що перебувають на борту, схоронність вантажів і суднового майна. Згідно з п. 1.20 Інструкції з боротьби за живучість суден внутрішнього плавання від 24.11.2004 живучість судна забезпечується запасом плавучості й остійності, пожежною безпекою, живучістю суднової техніки, під-

готовкою екіпажу до боротьби за живучість судна і діями з її підтримання і відновлення [11].

Теоретично до моменту направлення до кадрового органу для вирішення питання про подальшу співпрацю або до моменту усунення причин відсторонення на судні може мати місце відсторонення працівника від безпосередніх трудових обов'язків, але працівник може виконувати функції з підтримання життєзабезпечення судна. Фактично ж майже завжди причиною відсторонення на водному транспорті є діяння, які загрожують безпеці судна, або екіпажу, або ж самого працівника (наприклад, поява на роботі у стані алкогольного сп'яніння); невідповідність рівня професійних якостей; протипоказання для виконання обов'язків (захворювання чи травма, що потребують лікування на березі); непроходження медичного огляду; порушення вимог охорони праці, що ведуть до тяжких наслідків або що створили загрозу настання таких наслідків; викрадення чужого майна, пошкодження технічних засобів на судні тощо. Більшість названих дій веде до втрати довіри стосовно працівника. У даному випадку не має нічого спільного з поняттям «втрати довір'я» (п. 2 ст. 41 КЗпП), тлумачення якого міститься у п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 [12]. У зв'язку з безвідповідальними діями чи бездіяльністю працівника капітан та члени екіпажу не можуть доручити йому виконання будь-якої роботи на судні; відсторонений працівник має бути повністю ізольований.

Отже, відсторонення від роботи працівника водного транспорту можна вважати тимчасовим заходом до прийняття остаточного рішення про можливість чи неможливість виконання працівником передбаченої трудовим договором роботи, під час якого працівнику забороняється будь-яка трудова діяльність на судні.

У Положенні «Про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України» зазначено, що в разі тимчасової непрацездатності, списання з судна, відсторонення від роботи членів екіпажу можуть залучатися до виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників у вільний від своєї основної роботи час інші працівники, що несуть вахту чи належать до обслуговуючого персоналу. При цьому тривалість роботи члена екіпажу, що виконує обов'язки відсутнього штатного працівника, не може перевищувати разом з основною роботою 12 годин на добу, або 50% норми робочого часу працівника на місяць [13].

Щодо оплати часу відсторонення нормами чинного законодавства передбачено такі варіанти: 1) заробітна плата за період відсторонення не зберігається (у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів; відмови або ухилення від навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці й протипожежної охорони); 2) заробітна плата за період відсторонення не зберігається, але відшкодовується на підставі спе-

ціального закону; 3) заробітна плата за період відсторонення від роботи й іншої діяльності зберігається повністю (наприклад, у разі усунення осіб, які хворіють на особливо небезпечні інфекційні захворювання або є носіями збудників цих захворювань, ст. 30 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 № 2801-ХІІ); 4) заробітна плата зберігається в розмірі двох третин тарифної ставки або посадового окладу (наприклад, на час простою не з вини працівника, згідно зі ст. 113 КЗпП); 5) виплачується допомога із соціального страхування [14, с. 198].

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата (ст. 105 КЗпП). В Україні продовжують діяти норми Постанови Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 04.12.1981 № 1145 та Інструкції щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 № 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)», затвердженої Державним комітетом СРСР із праці і соціальних питань, Міністерством фінансів СРСР, ВЦРПС 14.05.1982, лише в частині щодо визначення поняття суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування і збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, а також необхідності видання наказу про доручення працівникові виконання додаткових обов'язків у порядку суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу робіт та виконання обов'язків відсутнього працівника [15].

Доцільно розподілити обов'язки відстороненого працівника між іншими працівниками, що обіймають посади, для яких встановлені тотожні завдання та обов'язки, кваліфікаційні вимоги та зміст інформації, яку працівники повинні знати. Згідно з Постановою Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» від 04.12.1981 суміщення дозволяється, як правило, в межах тієї категорії персоналу, до якої належить даний працівник (наприклад, матрос (рульовий) – моторист).

На водному транспорті обов'язки відстороненого працівника не слід покладати на працівників, які здійснюють керування транспортним засобом, тому що діяльність, пов'язана з рухом транспорту, вимагає підвищеної уваги, дисциплінованості, точного дотримання правил та інструкцій, крім того, викли-

кає напруженість, втому організму і може призвести до аварійних ситуацій. Таку особливість слід закріпити законодавчо з метою дотримання безпеки під час рейсів. З іншого боку, кваліфікованих працівників теж не можна залучати до виконання робіт підсобного характеру.

Для того, щоб у результаті відсторонення уникнути небезпечної ситуації відсутності на борту судна працівника-сумісника за декількома професіями (посадами), власник має визначити перелік необхідних і достатніх функцій, що виконуватимуться на судні під час майбутнього рейсу; функції, які можна суміщати за умов нормальної експлуатації судна та за аварійних і непередбачуваних ситуацій на судні. Окрім цього, слід визначити мінімальну кількість екіпажу, необхідну для безпечного виконання функцій за сумісництвом, адже на сьогодні Правила визначення мінімального складу екіпажу, при якому допускається вихід судна в море та на внутрішні водні шляхи, що були затверджені наказом Міністерства транспорту України 30.01.2001, втратили свою чинність з 1 липня 2002 року на підставі наказу Міністерства транспорту України від 23.11.2001 (однією з причин скасування правил були шаблонні підходи до визначення мінімального складу). На заміну вказаних Правил і досі не прийняті нові, що не відповідає ст. 50 Кодексу торговельного мореплавства та міжнародним угодам.

Висновки. Таким чином, відсторонення від роботи працівників водного транспорту характеризується такими особливостями: 1) підставами відсторонення, окрім зазначених у ст. 46 КЗпП України, є дії, що можуть призвести до аварії або загрожують безпеці судна, людей чи майна; 2) наслідком відсторонення під час рейсу може бути репатріація; 3) на час відсторонення членам екіпажів судів забороняється будь-яка діяльність; 4) тривалість роботи члена екіпажу, що виконує обов'язки відстороненого працівника, не може перевищувати разом з основною роботою 12 годин на добу, або 50% норми робочого часу працівника на місяць; 5) обов'язки відстороненого працівника мають бути розподілені між іншими працівниками, що обіймають посади, для яких встановлені тотожні завдання та обов'язки, кваліфікаційні вимоги та зміст інформації, яку необхідно знати; 6) виключається можливість покладення обов'язків працівника, якого було відсторонено від роботи, на працівників, які здійснюють керування транспортним засобом, а також залучення кваліфікованих працівників до виконання робіт підсобного характеру.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ставиский П.Р. Материальная ответственность за незаконное отстранение от работы / П.Р. Ставиский // Правоведение. – 1982. – № 1. – с. 68–72.
2. Ставиский П.Р. Основания отстранения от работы / П.Р. Ставиский // Правоведение. – 1977. – № 2. – с. 94–100.
3. Уржинский К.П. Отстранение от работы // Сов. юстиц. – 1962. – № 15–16. – с. 35–37.
4. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1985. – 175 с.
5. Процевский В.А. Правовое регулирование отстранения рабочих и служащих от работы : авторефер. дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 1981. – 16 с.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид. переробл. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
7. Про затвердження Інструкції про порядок здійснення контролю за виконанням судноплавними компаніями України нормативних актів з питань безпеки судноплавства : Наказ, Інструкція, Програма [...] від 26.11.2004 № 1048 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1584-04> – Заголовок з екрану

8. Кодекс торговельного мореплавства України : Кодекс України, Закон, Кодекс від 23.05.1995 № 176/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/176/95-вр> – Заголовок з екрану
9. Конвенція про репатріацію моряків N 23: Конвенція, Міжнародний документ від 23.06.1926 № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_144 – Заголовок з екрану
10. Конвенція про репатріацію моряків (переглянута) № 166 : Конвенція, Міжнародний документ від 09.10.1987 № 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_300 – Заголовок з екрану
11. Про затвердження Інструкції з боротьби за живучість суден внутрішнього плавання: Наказ, Інструкція, Форма типового документа [...] від 04.11.2004 № 963 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1483-04> – Заголовок з екрану
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> – Заголовок з екрану
13. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: Наказ, Положення від 29.02.2012 № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12> – Заголовок з екрану
14. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.Є.Сонін. – 15-те вид., допов. та переробл. – К. : Алеута, 2013. – 686 с.
15. Про порядок та умови суміщення професій (посад): Постанова, Перелік від 04.12.1981 № 1145 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v1145400-81> – Заголовок з екрану; Інструкція щодо застосування постанови Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)»: Інструкція від 14.05.1982 № 53-ВЛ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v053-400-82> – Заголовок з екрану

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

Спіцина 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 – Польща). Адже саме ця країна має не тільки спільні історичні корені та кордони з нашою державою, але і першою у світі 2 грудня 1991 року офіційно визнала