УДК: 340.2.331

Колєснік Тетяна Володимирівна,
доктор юридичних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг)
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9167-4072

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ ФРАНЦІЇ

У статті розглянуто питання забезпечення дисципліни праці на підставі норм трудового законодавства Франції. Досліджено науково-теоретичні підходи з окресленого питання. Охарактеризовано відповідні положення Трудового кодексу Франції. Зроблено висновки та пропозиції щодо запозичення зарубіжного досвіду та впровадження певних положень у національне законодавство.

Ключові слова: *міжнародні стандарти; дисциплінарна праці; дисциплінарні стягнення; прюдомальний суд; процесуальні гарантії працівників.*

Постановка проблеми. Удосконалення механізму забезпечення дисципліни праці за допомогою міжнародних норм здійснюється переважно двома шляхами: через правотворчість і правозастосування. Перед українським законотворцем постало непросте завдання дати суспільству якісні (як з погляду юридичної техніки, так і змісту) правові норми, які б забезпечували надійним захистом права працівників у нових економічних умовах. Актуальність окресленої проблематики тісно пов'язана з вирішенням відповідних завдань: приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних, зокрема і до європейських, стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Над дослідженням правових проблем співвідношення норм національного та міжнародного трудового законодавства працювали такі вчені-правники, як В. М. Андріїв, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. Л. Костюк та інші відомі науковці в галузі трудового права. Необхідно відмітити, що, незважаючи на значну кількість наукових праць у даній сфері, вказана тематика дослідження не втрачає актуальності й постійно обговорюється у наукових колах.

Метою даної статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є узагальнення основних положень, на яких ґрунтується забезпечення дисципліни праці за французьким трудовим законодавством, та обґрунтування пропозицій і рекомендацій щодо подальшого вдосконалення національного законодавства при забезпеченні дисципліни праці з урахуванням європейського досвіду.

Виклад основного матеріалу. Дослідження правових засад забезпечення дисципліни праці в кожній країні має свої особливості, оскільки правові норми можуть бути закріплені як у кодифікованому нормативно-правовому акті, так і частково визначені у відповідних законах. Тож проаналізуємо дане питання, керуючись національним законодавством – Кодексом законів про працю України [1] та зарубіжним Трудовим кодексом Франції, що регулюють відносини у сфері праці.

Дисципліна праці за французьким трудовим законодавством регламентується внутрішнім нормативним актом роботодавця. У положеннях ст. L1321-1 Трудового кодексу Франції [2] зазначається, що ці правила викладаються в окремому письмовому документі.

© Колєснік Т. В., 2018

Цей документ має містити норми щодо охорони праці, а також правила та характер дисциплінарних санкцій. Відповідно, внутрішніми нормативними актами повинна регулюватися протидія сексуальним домаганням та моральним утискам працівника.

Водночас ст. L1321-3 названого кодексу містить приписи, які забороняють дискримінацію за ознаками походження, статі, сексуальної орієнтації, етнічного походження, раси, політичних поглядів, сімейного стану, релігійних переконань, стану здоров'я, інвалідності тощо. Правила внутрішнього трудового розпорядку запроваджуються з урахуванням думки представників трудового колективу, а також органів, у компетенції яких знаходяться питання охорони здоров'я, безпеки та гігієни праці (ст. L1321-4). Цією ж статтею передбачено, що після прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку вони набувають чинності не раніше, як через місяць, і ця дата має бути зазначена у цих правилах. За положеннями ст. L1321-5, будь-які інші документи, що регулюють дисципліну праці, є внутрішніми нормативними актами, які розглядаються як доповнення до внутрішнього трудового розпорядку. Також необхідно звернути увагу, що у ст. L1321-6 передбачена можливість перекладу правил трудового розпорядку із французької на одну або декілька іноземних мов.

Разом із тим у ст. L1322-1 Трудового кодексу Франції передбачено проведення інспекторами праці адміністративних перевірок. У разі виявлення у правилах внутрішнього трудового розпорядку норм, які суперечать положенням кодексу, інспектор наділений правом вимагати виключення таких положень або їх зміни.

Трудовий кодекс Франції, подібно до вітчизняного Кодексу законів про працю, приділяє окрему увагу дисциплінарній відповідальності та застосуванню дисциплінарних стягнень. Так, окрема глава про дисциплінарні стягнення у статтях L1331-1 та L1331-2 [2] закріплює, що санкцією є будь-яка міра, що відрізняється від усного зауваження та застосована роботодавцем за результатами дій працівника, які роботодавець вважає неправомірними. До того ж законодавство містить заборону, якою передбачено, що штрафи та інші санкції у грошовому виразі заборонені, а будь-які протилежні положення або умови вважаються недійсними. За порушення цієї заборони законом передбачено кримінальну відповідальність із накладанням на порушника штрафу у розмірі 3750 євро (ст. L1334-1 Трудового кодексу Франції).

Специфічним для цієї держави також є те, що накладення дисциплінарних стягнень суворо регулюється нормами французького ТК з метою захисту працівників від зловживань роботодавців у здійсненні ними дисциплінарної влади (хоча ст. L1331-1 Кодексу законодавець дозволяє роботодавцям на локальному рівні визначити перелік заходів дисциплінарної відповідальності, що не будуть суперечити ТК) [3, с. 346].

Як зазначає І. Я. Кисельова, у більшості країн джерелом правового регулювання трудової дисципліни є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори, і лише у виняткових випадках питання трудової дисципліни частково регулюється у законодавчих актах [4, с. 179].

Правила внутрішнього трудового розпорядку включають норми щодо дисципліни, техніки безпеки й виробничої санітарії, найму і звільнення й обов'язково повинні прийматися на промислових підприємствах, що налічують хоча б 20 працюючих. Вони розробляються керівником підприємства, який зобов'язаний лише поінформувати про них комітет підприємства й делегатів персоналу, вислухати думку, яку, до речі, може й не взяти до уваги [5, с. 270]. Ці правила поширюються на всіх працівників, незалежно від часу їх прийняття й виду робіт, які вони виконують на підприємстві. Отже, правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним нормативним документом, зміст яких повинен ураховувати специфіку діяльності підприємства, а не тільки загальні норми законодавства в царині праці [6 , с. 197].

Стосовно Франції, слід підкреслити, що внутрішній трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях регулюється окремо оформленим документом, який

містить самостійні положення щодо застосування нормативних актів про охорону здоров'я працівників та умови безпеки праці. Також цим локальним актом регулюється порядок залучення працівників до робіт, пов'язаних із відверненням небезпеки для здоров'я працівників. Обов'язковими умовами внутрішнього трудового розпорядку є правила, пов'язані із дисципліною праці, зокрема види та обсяги дисциплінарних санкцій, які може застосовувати роботодавець до працівників за невиконання або неналежне виконання ними своїх трудових обов'язків.

Трудовим законодавством Франції також передбачено, що внутрішній трудовий розпорядок має відповідати положенням укладеного колективного договору та повторювати положення, викладені у статтях L1331-1 та L1331-2 Трудового кодексу Франції, а також законодавчі положення щодо моральних та сексуальних домагань. Окрема стаття L1321-3 аналізованого кодексу вказує на те, що не може містити внутрішній регламент, зокрема не можуть бути включені умови, які суперечать законам та нормативно-правовим актам, умовам колективних угод та договорів, що застосовуються на підприємстві, в установі, організації. Окремо зазначається, що положення, які передбачають обмеження прав працівників та індивідуальних і колективних свобод, що не виправдані функціональними обов'язками працівників, не можуть бути включені до внутрішнього регламенту [2].

Такі умови вказують на те, що регулювання праці та дисципліна праці, зокрема, здійснюються на основі принципу єдності та диференціації, тобто трудове законодавство Франції, закріплюючи загальні правила щодо регламентування внутрішнього трудового розпорядку, надають правову можливість роботодавцю передбачити певні обмеження трудових прав і свобод працівників залежно від роду їх трудової діяльності, професії, посади та трудових функцій. Подібні умови диференціації існують і у вітчизняному законодавстві, наприклад, ч. 5 ст. 10 Закону України «Про державну службу» закріплює, що державний службовець не має права організовувати і брати участь у страйках [7]. У цьому французьке та українське законодавство подібні, оскільки підтверджують неможливість правового регулювання праці та трудової дисципліни за межами принципу єдності та диференціації.

Трудовим законодавством Франції також врегульовано питання щодо процесуальних гарантій працівників при покладанні на них дисциплінарних стягнень [2]. Так, до працівника не може бути застосовано жодного дисциплінарного стягнення без письмового повідомлення про це з одночасним зазначенням роботодавцем своїх претензій до працівника.

Стаття L1332-2 встановлює [2], що до працівника може бути застосовано догану або подібне до неї дисциплінарне стягнення, при цьому законодавець не надає переліку подібних санкцій (стягнень). Законодавством також встановлено, що коли роботодавець викликає працівника для пояснень перед прийняттям рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності, то працівник має право бути присутнім у супроводі особи на свій вибір, яка належить до трудового колективу підприємства. Під час зустрічі роботодавець повідомляє причину запланованого рішення про застосування санкції та отримує пояснення від працівника, тобто прийняттю рішення про накладення дисциплінарного стягнення передує не лише повідомлення про такий намір, а й особиста зустріч роботодавця з працівником. Важливо, що працівникові законодавством надана можливість у строк щонайменше два дні (ст. L1332-2) вирішити питання про те, чи на зустрічі з керівником він буде присутній сам або у супроводі члена трудового колективу. Такою супроводжуючою особою може бути представник профспілкового комітету. У такий спосіб законодавством надана працівнику правова можливість захищати свої права та інтереси як самостійно, так і за допомогою третіх осіб зі складу трудового колективу.

Окремо у законодавстві закріплено строки для накладення дисциплінарних стягнень. Так, дисциплінарне стягнення не може бути застосовано раніше ніж через два дні та пізніше ніж через місяць після визначеної дати зустрічі. Отже, незважаючи на те, що законодавство не виключає з цього строку час відсутності працівника на роботі з поважної причини, можна припустити, що ключовим юридичним фактом, який визначає початок

спливу місячного строку для застосування санкції, є зустріч роботодавця та працівника з приводу застосування до останнього дисциплінарних стягнень. Законодавством визначено, що у випадку, якщо факти, які ставляться у провину працівнику, обумовлюють застосування попереджувальної міри у вигляді звільнення, жодна остаточна санкція не може бути застосована без дотримання процедури, передбаченої ст. L. 1332-2 (тобто повідомлення претензій та отримання пояснення від працівника з можливістю захисту за участю члена трудового колективу).

Разом із тим законом встановлено, що жоден факт провини не може бути мотивом для застосування дисциплінарних санкцій після завершення двомісячного терміну з моменту, коли він став відомим роботодавцю, крім випадків, коли цей факт став одночасно підставою для застосування кримінальних санкцій. У питанні систематичного порушення дисципліни праці законодавство окреслює строк у три роки, тобто в межах трирічного строку порушення може бути кваліфіковане як систематичне, зокрема закон закріплює, що жодна санкція, яка була застосована більше ніж за три роки до застосування дисциплінарних санкцій, не може бути підставою для посилання для нових санкцій.

Щодо судового контролю стосовно спорів, які виникли з приводу застосування до працівника дисциплінарних стягнень, законодавство Франції закріплює їх розгляд у суді з трудових спорів (прюдомальний суд). Так, О. С. Жданова, досліджуючи специфіку функціонування трудових судів на прикладі Франції, зазначає, що «для того, щоб трудова розбіжність була розглянута прюдомальним судом, необхідна одночасна наявність таких умов: існування трудового договору; наявність розбіжностей щодо виконання, зміни чи припинення трудового договору або ж розбіжностей щодо відшкодування шкоди, заподіяної на виробництві; індивідуальний характер трудової розбіжності; дотримання правил підсудності» [8, с. 179]. Якщо наявність цих умов дотримано, трудові розбіжності індивідуального характеру щодо застосування дисциплінарної відповідальності до працівника розглядає прюдомальний суд.

Судом оцінюється відповідність процедури, застосованої при покладанні на працівника дисциплінарних стягнень, і з'ясовується, чи є факти, які ставляться у провину працівнику, підставою застосування дисциплінарних санкцій. При цьому ст. L1333-1 Трудового кодексу Франції [2] зобов'язує роботодавця надати прюдомальному суду підтвердження правомірності застосування санкцій до працівника. На підставі доказів, наданих сторонами на підтримку власних доводів, суд з трудових спорів виносить рішення. Суд також має право проводити будь-які процесуальні дії, які, на його переконання, можуть допомогти вирішити індивідуальні трудові розбіжності між сторонами. Якщо виникнуть сумніви щодо дій роботодавця, суд повинен за приписами ст. L1333-1 надати перевагу працівнику. Тобто, у трудовому законодавстві Франції з питань застосування до працівника роботодавцем санкцій закладена «презумпція винуватості роботодавця». У такий спосіб законодавець захищає економічно слабшу сторону трудового договору.

Прюдомальному суду Франції при розгляді спорів, які виникли з приводу застосування до працівника дисциплінарних стягнень, надано право відмінити застосовані санкції, що, на його переконання, є невиправданими або непропорційними провині працівника. Окремо у ст. L1333-3 Трудового кодексу Франції визначено, що положення стосовно розгляду індивідуальних трудових спорів, які пов'язані із порушеннями при звільненні, регламентуються окремими положеннями, зокрема главою 5 розділу 3 книги II цього кодексу.

Проведений аналіз норм Трудового кодексу Франції дає підставу стверджувати наступне: 1) французьке трудове законодавство з урахуванням історичних національних традицій здійснює регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних з ними, у самостійному нормативному акті, де окремі положення присвячені регламентації правил організації внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах, в установах, організаціях; 2) трудове законодавство встановлює чіткі обмеження «господарської влади» роботодавця щодо можливостей включення до внутрішніх регламентів положень стосовно трудо-

вої дисципліни та процедур застосування до працівника дисциплінарних стягнень; 3) чинне законодавство закріплює прямий зв'язок внутрішніх регламентів стосовно організації праці на підприємстві з колективними угодами та договорами, які застосовуються у конкретного роботодавця; 4) порівняно із вітчизняним законодавством, працівникам у Франції надано більше процесуальних гарантій щодо захисту своїх прав при прийнятті роботодавцем рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, зокрема це можливість представляти свої інтереси у супроводі одного із членів трудового колективу, обраного працівником самостійно; 5) щодо строків застосування дисциплінарних стягнень, то у Франції цей строк встановлюється через два дні від дня вчинення дисциплінарного проступку, а санкція застосовується не пізніше ніж через місяць після визначеної дати зустрічі з керівником для з'ясування обставин справи. Дисциплінарне стягнення не може бути застосоване після завершення двомісячного терміну з моменту, коли дисциплінарний проступок став відомим роботодавцю; 6) у діючих нормах трудового права чітко простежується регулювання дисципліни праці за принципом єдності та диференціації; 7) захищаючи працівника, законодавець зобов'язав суди при розгляді індивідуальних трудових спорів у разі сумнівів надавати перевагу інтересам працівника. Процедура вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникли у зв'язку із застосуванням до працівника дисциплінарної відповідальності, передбачає розгляд таких спорів у спеціалізованих судах з трудових спорів – у прюдомальному суді.

Як зауважує С. А. Іванов, порівняльні правові дослідження мають практичне значення більше для нормотворчої діяльності, ніж для правозастосування. Як свідчить світова практика, суди надзвичайно рідко залучають зарубіжний досвід у своїй роботі. Взагалі ж доцільність прямого використання зарубіжного досвіду у правозастосуванні багатьма компаративістами ставиться під сумнів. І це обґрунтовано, оскільки таке використання повинне спиратися на ідентичність правових норм і ще більше – на ідентичність існуючих умов, а цього в країнах, як правило, немає [9, с. 7].

Щодо принципу визначеності способів захисту прав учасників трудових відносин, то вітчизняне законодавство подібно до зарубіжного втілює у своїх приписах захист працівників судом. В українських судах, як і в зарубіжних, відправлення правосуддя здійснюється за принципами змагальності сторін, де кожна зі сторін має право подавати докази, повинна доводити ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог або заперечень. Принципи гласності та відкритості судового процесу, диспозитивність цивільного судочинства [10] також реалізовані в України. Однак необхідно відмітити, що, удосконалюючи вітчизняне трудове законодавство, не буде зайвим закріпити самостійно процесуальні гарантії працівників та принципи розгляду трудових спорів. Також необхідно продовжити наукові дискусії щодо запровадження спеціалізованих судів, які будуть розглядати трудові спори, для чого необхідно докладно дослідити досвід Франції в цьому питанні. Слід підкреслити, що у Франції діють самостійний нормативний акт у сфері праці − Трудовий кодекс Франції та спеціалізований суд з трудових спорів − прюдомальний.

Аналіз трудового законодавства Франції доводить, що сучасні підходи до правового забезпечення дисципліни праці зосереджені на рівні договірного регулювання − колективні договори та трудові договори з мінімальним державним втручанням, яке реалізується як правові обмеження роботодавця (економічно сильна сторона трудового договору) щодо притягнення працівника (економічно слабша сторона трудового договору) до відповідальності. Також на законодавчому рівні визначаються шляхи, способи та умови захисту права працівників у разі виникнення спору між учасниками трудових відносин стосовно належного чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Висновки. Викладене вище дає підставу стверджувати, що забезпечення дисципліни праці має базуватися на таких принципах: верховенство права; юридична рівність сторін трудового договору; пріоритет локального та індивідуального регулювання дисципліни праці; визначеність способів захисту прав учасників трудових відносин; змагальність при

доведенні своєї позиції, на яку посилається сторона у спорі, обґрунтовуючи вимоги до іншої сторони трудового договору.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Інформаційно-пошукова система «Законодавство України»* [веб-сайт]. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення 15.08.2018).
2. France Code du travail. Dernière modification : 1 février 2017. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018764571&idSectionTA=LEGISCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20160205#LEGIARTI000018764562.
3. Луцюк П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: У справі, 2017. 502 с.
4. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва: Дело, 1999. 728 с.
5. Вітер В. І. Європейські трудові стандарти як орієнтир для України. *Міжнародне економічне співробітництво України (правові проблеми)*: матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (Київ, 18 лист. 2004 р.) Київ, 2004. С. 267–275.
6. Чижмар Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2016. 471 с.
7. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. *Офіц. вісн. України*. 2016. № 3. Ст. 149.
8. Жданова О. С. Зарубіжний досвід організації системи соціально-трудових відносин та специфіка функціонування трудових судів на прикладі Франції. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 176–181.
9. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. Москва: Изд. «Наука», 1964. 343 с.
10. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року. *Офіц. вісн. України*. 2004. № 16. Ст. 1088.

Колесник Татьяна Владимировна,
доктор юридических наук, доцент
(Донецкий юридический институт МВД Украины, г. Кривой Рог)
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9167-4072

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ФРАНЦИИ

В статье рассмотрены вопросы обеспечения дисциплины труда на основании норм трудового законодательства Франции. Исследованы научно-теоретические подходы по данному вопросу. Охарактеризованы соответствующие положения Трудового кодекса Франции. Сделаны выводы и предложения по применению зарубежного опыта и внедрению определенных положений в национальное законодательство.

Ключевые слова: *международные стандарты; дисциплинарный труд; дисциплинарные взыскания; прюдомальный суд; процессуальные гарантии работников.*

Koliesnik Tetiana Volodymyrivna,
Doctor in Law, Associate Professor
(Донецкий юридический институт МВД Украины, г. Кривой Рог)
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9167-4072

LEGAL FRAMEWORK FOR ENSURING LABOR DISCIPLINE PURSUANT TO LABOR LEGISLATION OF FRANCE

The mechanism of ensuring labor discipline by virtue of international norms is improved mainly in two ways: through law-making and law enforcement. Ukrainian lawmaker is facing a challenging task - to provide the society with qualitative legal rules instituting reliable protection of employees' rights in new economic conditions. Relevance of the problem outlined is closely connected with the solution of the following tasks: harmonizing and bringing national legislation in line with international standards, in particular, with European standards.

The purpose of this article, in accordance with clearly formulated and properly updated topical issue is to summarize main provisions on which labor discipline under French labor law is based and to substantiate

proposals and recommendations for further improvement of national legislation in ensuring labor discipline with European experience taken into account.

Labor discipline under French labor law is governed by internal regulations of the employer. The provisions of the Labor Code of France state that these rules are to be set out in a separate written instrument. This instrument shall contain rules on labor protection as well as rules on and nature of disciplinary sanctions. Accordingly, internal regulations should govern fighting sexual harassment against and moral distress of an employee.

At the same time, the Code contains provisions prohibiting discrimination based on grounds of origin, gender, ethnic origin, race, political opinion, marital status, religious beliefs, health, disability, etc. Internal labor regulations are introduced taking into account the opinion of the representatives of employees as well as bodies having purview in matters of health, safety and labor hygiene.

The Labor Code of France, like the Code on Labor Laws of Ukraine, pays special attention to disciplinary responsibility and application of disciplinary sanctions. A separate chapter on disciplinary penalties is dedicated to this issue. It establishes a provision that a sanction is any measure different from oral reprimand and is applied by the employer based on the results of employee's actions that the employer considers to be unlawful. At the same time, legislation contains a prohibition which stipulates that fines and other monetary sanctions are prohibited and any provisions or conditions contrary thereto are considered invalid. The law sets forth criminal responsibility and imposition of fine for violating this prohibition.

The analysis of labor legislation of France shows that modern approaches to legal ensuring of labor discipline are concentrated at the level of contractual regulation – agreements reached by collective bargaining and labor contracts with minimal state interference, which is effected as legal restrictions on the employer as to bringing an employee to responsibility.

Key words: *international standards; labor discipline; disciplinary penalties; priduomal court; procedural guarantees for employees.*

Надійшла до редколегії **10.11.2018**