

Анотація

Задерейко О. В., Бегматова Ф. М. Сучасні технології й системи міжнародного захисту авторських прав: дотримуючись дистанції між інформаційною свободою та її захистом. – Стаття.

Статтю присвячено взаємодії міжнародної системи захисту авторських прав з інтелектуальною власністю, проблемі збереження стійкого балансу між інформаційною свободою та її належної захистом, а також питанню світової юриспруденції в цілому та української зокрема в контексті сучасності.

Ключові слова: система захисту авторських прав, сучасна юриспруденція, права інтелектуальної власності, цифрові системи правового регулювання.

Аннотация

Задерейко А. В., Бегматова Ф. М. Современные технологии и системы международной защиты авторских прав: соблюдая дистанцию между информационной свободой и её защитой. – Статья.

Статья посвящена взаимодействию международной системы защиты авторских прав с интеллектуальной собственностью, проблеме сохранения устойчивого баланса между информационной свободой и её надлежащей защитой, а также вопросу мировой юриспруденции в целом и украинской в частности в контексте современности.

Ключевые слова: система защиты авторских прав, современная юриспруденция, права интеллектуальной собственности, цифровых систем правового регулирования.

УДК 349.22:331.106

Л. Ю. Прогонюк

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПІДСТАВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В РАЗІ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Постановка проблеми. У період здійснення правової реформи в Україні спостерігається тенденція використання досвіду зарубіжних країн щодо правового регулювання дисципліни праці, зокрема й питань, пов'язаних із розірванням трудових правовідносин у разі порушення трудової дисципліни.

Стан дослідження. У країнах Заходу дисципліна праці ніколи не розглядалась як окремий самостійний інститут трудового права. Питання підтримки трудової дисципліни, порядку на виробництві висвітлюються традиційно, пов'язуючись із трудовим договором, у галузі прав та обов'язків сторін трудових правовідносин [1, с. 233]. Вивченню питання порядку регулювання звільнення з ініціативи роботодавця в зарубіжних країнах присвятили праці Г.Є. Барчан, М.Д. Бойко, В. Берхнем, І.Я. Кісельов, Ж.П. Осіпцова, С.А. Шерегов, В.М. Шумілов та інші вчені. Водночас варто визнати, що комплексний порівняльно-правовий аналіз підстав звільнення працівника саме за порушення ним трудової дисципліни на прикладі законодавства зарубіжних країн не проводився.

Метою статті є здійснення порівняльно-правового дослідження окреслених положень у деяких високорозвинених країнах (наприклад, Франції, Німеччині, Італії, США тощо), країнах, що розвиваються (зокрема, В'єтнамі, Китаї), країнах колишнього соціалістичного спрямування з перехідною економікою (наприклад, Болгарії, Угорщині) та в деяких країнах, які входили до складу СРСР.

Виклад основного матеріалу. У більшості держав джерелом правового регулювання трудової дисципліни є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори, і лише в окремих випадках (наприклад, у Франції) питання трудової дисципліни частково регулюються законодавством. Так, у Трудовому кодексі Угорщини відсутній окремий розділ про трудову дисципліну, норми регулювання дисципліни праці включено до розділу про колективний договір. Згідно із Законом про працю Китайської Народної Республіки такий елемент, як трудова дисципліна, повинен фіксуватись у трудовому договорі [2, с. 142]. У Трудовому кодексі В'єтнаму дисципліна праці регламентується в спеціальному розділі, у якому зазначається, що дисципліна праці визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку [1, с. 145]. Тому можна стверджувати, що дисципліна праці розуміється як проблема більше приватного, ніж публічного права.

У науці міжнародного права розповсюджені дві теорії, які обґрунтовують повноваження підприємця щодо визначення правил дисципліни праці на підприємстві, в установі, організації. Інституційна теорія (вона отримала назву управлінського права) пояснює дисциплінарну владу підприємця тим, що він очолює підприємство, несе відповідальність за його успішне функціонування й захист інтересів, які виникають в осіб та організацій, пов'язаних із діяльністю підприємства. Із цього постає його право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати організацією та здійснювати дисциплінарний контроль.

Суть договірної теорії полягає в тому, що дисциплінарна влада підприємця постає з договору найму, який підпорядковує працівника, наділяючи підприємця правом вимагати забезпечення виконання роботи, дорученої найманій особі.

З практичної точки зору різниця між цими теоріями полягає в тому, що за договірною теорією підприємець повинен мати юридичне право для будь-якого дисциплінарного діяння, зокрема, відповідно до інституційної теорії він обирає покарання, яке встановлюється та не забороняється законом.

В Австрії, Бельгії, Федеративній Республіці Німеччина, Швейцарії прийнято договірну теорію, а в Індії, Канаді, США, Франції, Японії – інституційну. В Австралії та Новій Зеландії не надано перевагу жодній із цих теорій [3, с. 140].

У вітчизняній юридичній науці переважає концепція, відповідно до якої права й обов'язки працівників та адміністрації щодо дисциплінарної відповідальності визначаються не угодою сторін, а чинним трудовим законодавством.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) донині не прийняла окремий нормативний документ (конвенцію чи рекомендацію) з питань регулювання дисципліни праці на підприємстві, хоча є багато норм МОП, спрямованих на захист інтересів працівників. Щоправда, у Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи 1982 р. та Рекомендації МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. мова йде також про припинення трудових відносин у зв'язку з поведінкою працівника (поряд з іншими причинами – можливостями працівника або виробничою необхідністю). У цих нормативних документах наведено процедуру припинення трудових правовідносин (оскарження), строк попередження про звільнення, вихідну допомогу та інші види захисту.

У більшості західних європейських країн обов'язковими умовами звільнення працівників з ініціативи роботодавця є наявність поважної причини та, як правило, попередження. Зміст поняття «поважна причина» в різних країнах тлумачиться по-різному: встановлюється законодавством, колективним договором, судовою практикою. Так, у законодавстві Франції проголошується загальний принцип звільнення з поважної причини, проте зміст її поважності визначають та уточнюють суди під час розгляду конкретних справ. Здебільшого такою причиною суди визнають провину в поведінці працівника, а також виробничі потреби підприємства [4, с. 18–19]. В інших країнах (наприклад, Іспанії, США) сутність поважних причин звільнення розкривається здебільшого в самому законодавстві або в колективних договорах [5, с. 512–513]. У Федеративній Республіці Німеччина будь-яке звільнення, як звичайне (за попередження), так і надзвичайне (без попередження), має бути обґрунтованим. До «вагомих причин» звільнення належать будь-які обставини, пов'язані з поведінкою працівника. Передбачається, що тарифні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку, а також індивідуальні трудові договори можуть містити певні склади (фактичні обставини), за наявності яких відбувається негайне звільнення. Однак можливий їх судовий перегляд [6, с. 127]. У Китайській Народній Республіці до таких поважних причин належать незадовільний результат випробування, грубе порушення трудової дисципліни чи правил внутрішнього трудового розпорядку, завдання підприємству шкоди внаслідок порушення працівником трудових обов'язків чи зловживання ним довірою з егоїстичною метою, порушення проти працівника кримінальної справи [2, с. 143].

Таким чином, усі «поважні причини» звільнення, які встановлено в законодавстві, колективних договорах, у загальному праві (судовій практиці), можна розділити на три основні групи: а) підстави, зумовлені поведінкою працівника; б) підстави, що стосуються особистості працівника, проте не пов'язуються з його провиною; в) підстави, зумовлені економічними й виробничими факторами.

Для нашого дослідження важливою є лише перша група підстав звільнення, зумовлених поведінкою працівника. До неї належать різноманітні провини щодо порушення трудових обов'язків (дисциплінарні проступки), які негативно впливають на виконання роботи. Важливим питанням є визначення того, чи необхідна чітка й вичерпна фіксація в нормативних актах усіх видів правопорушень, що підлягають покаранню.

У різних країнах ці питання вирішуються по-різному. Є три групи країн:

1) у Бельгії та Японії діє правило, відповідно до якого всі види дисциплінарних правопорушень мають бути зафіксованими в нормативних правових актах;

2) у Великобританії, Федеративній Республіці Німеччина, Австрії, Швейцарії хоч і потрібне за можливості повне визначення видів дисциплінарних правопорушень, проте вважається, що вичерпне визначення й фіксування дисциплінарних проступків не можливе, тому деякі з них не визначено в нормативних актах;

3) у США, Канаді, Франції, Австралії, Новій Зеландії дисциплінарна відповідальність допускається також за проступки, не зафіксовані в нормативних актах, саме тому, що в цих країнах переважає думка, що неможливо надати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, оскільки такі порушення на практиці мають безліч форм і проявів [7, с. 102].

Для всіх розвинених країн спільним є розроблення певних обмежень у діях підприємця щодо притягнення працівника до відповідальності. Розкриємо три основні обмеження (можливим є існування й деяких інших), які найчастіше зустрічаються в науковій літературі [3, с. 142–143].

По-перше, дисциплінарний проступок має пов'язуватись із трудовою діяльністю працівника або поведінкою на робочому місці. Діяння чи поведінка в особистому житті, поза межами робочого часу, не можуть бути предметом дисциплінарного стягнення. Цілком зрозумілим є той факт, що в різних країнах підходи до застосування цього критерію є різними. У Японії, наприклад, поведінка поза робочим часом може розглядатись як дисциплінарне правопорушення. А у Великобританії, США, Канаді та Франції працівник притягується до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка після робочого часу завдає шкоди інтересам його підприємця.

По-друге, проступок, вчинений працівником, не повинен мати виправдання. Тобто пред'явлення претензії найманому працівникові можливе лише тоді, коли відсутні реабілітуючі обставини. Зокрема, американське прецедентне право створило відому концепцію «винятки, які постають із державної політики», що застосовується, коли найманий працівник може довести, що його звільнення або інші дисциплінарні заходи є націленими проти реалізації ним права, яке має місце в державній політиці. Наприклад, у США існують закони про захист інформаторів. Якщо інформатори (наймані працівники) повідомляють пресу чи органи держави про протиправні дії роботодавця, то таких працівників не може бути звільнено [8, с. 265]. Таким чином, підприємець не може вважати протиправною поведінкою те, що чітко дозволяється законом, колективною угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку або трудовим договором.

По-третє, у більшості держав існує вимога, яка полягає в тому, що порушення, яке має склад дисциплінарного проступку, повинне бути розумним. Найкращим чином це обмеження викладається в одному з положень французького закону: «Правила найму не повинні накладати на особистісні права або особистісні колективні свободи обмеження, не виправдані характером виконаної роботи або не зіставні з метою, досягнення якої розглянуто як завдання» [3, с. 144].

Трудове право встановлює повноваження підприємця накладати такі дисциплінарні санкції за порушення трудової дисципліни: зауваження, догану, зниження в посаді, відсторонення від роботи з втратою (іноді – зі збереженням) заробітної плати, штраф, дисциплінарне звільнення, тобто звільнення без попередження й без виплати вихідної допомоги (на відміну від Італії, Латинської Америки, у яких вихідна допомога виплачується за будь-якого звільнення незалежно від його підстав).

Дисциплінарне звільнення як санкція за порушення трудової дисципліни застосовується в усіх зарубіжних країнах. Трудовий кодекс В'єтнаму особливо детально розкриває зміст поняття «дисциплінарне звільнення». Такі звільнення допускаються, якщо працівник здійснює крадіжку, розголошує технологічну й ділову таємницю або здійснює інші дії, що завдають значної шкоди підприємству; якщо працівник, який був переведений на іншу роботу внаслідок дисциплінарного

стягнення, знову здійснює дисциплінарний проступок у період, коли ще діє попереднє дисциплінарне покарання; якщо працівник відсутній без поважних причин на роботі 7 днів протягом одного місяця чи 20 днів упродовж року [2, с. 144].

Дисциплінарні звільнення, передбачені ст. 190 Трудового кодексу Болгарії, можуть застосовуватись до працівника за запізнення чи передчасне залишення роботи (мінімум за одну годину), систематичне порушення трудової дисципліни (нез'явлення на роботі протягом двох робочих днів підряд, зловживання довірою роботодавця й поширення довірених ним відомостей та за інші серйозні порушення трудової дисципліни). Звільнення вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років, дружини (чоловіка) військовослужбовця строкової служби, працівника, направленого на роботу в порядку зайнятості, чи працівника, який перебуває у відпустці, дозволяється лише за попереднім дозволом інспекції праці. Згода інспекції праці вимагається також під час звільнення таких осіб у випадках реорганізації підприємства чи скорочення об'єму робіт, скорочення штату працівників, а також за дисциплінарних звільнень [9, с. 148–149].

Цілком слушно зауважити про необхідність внесення до нового Трудового кодексу України норми, яка могла б розтлумачити поняття дисциплінарного звільнення. Доцільно навіть присвятити цьому питанню окрему норму, крім того, навести вичерпний і чіткий перелік підстав, за наявності яких допускається таке дисциплінарне звільнення, оскільки це має вагомe значення для порядку оформлення таких звільнень, строків застосування, порядку оскарження.

Процедура належного оформлення звільнення працівника з ініціативи роботодавця в більшості зарубіжних країн є законодавчо визначеною. Вона містить право працівника бути вислуханим в усіх випадках звільнення, обов'язок роботодавця повідомити працівникові причину його звільнення, вказавши точну дату припинення трудових правовідносин і надавши інформацію щодо способів оскарження звільнення. Звільнення, як правило, не підлягає погодженню з профспілковим або іншим органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом, проте в деяких країнах перед звільненням з ініціативи роботодавця необхідно провести консультацію з органом трудового колективу (в Австрії, Швеції, Норвегії – щодо всіх видів звільнень; у Португалії – щодо дисциплінарних звільнень; у Франції, Бельгії, Італії – щодо звільнень через скорочення чисельності або штату працівників). Така консультація жодним чином не впливає на рішення роботодавця. У Федеративній Республіці Німеччина під час будь-якого звільнення необхідно вислухати думку ради працівників підприємства, якщо вона там існує [10, с. 19].

Щодо виплати працівникові заробітної плати за час вимушеного прогулу законодавство зарубіжних країн навряд чи може слугувати взірцем досконалості. У більшості країн поновлення на роботі – це одне з можливих рішень суду, яке роботодавець може не виконувати, виплативши додаткову компенсацію працівникові. У Данії, Бельгії, Фінляндії, Люксембургу, якщо звільнення з ініціативи роботодавця визнається незаконним, допускається лише відшкодування збитків. Проте позитивним у законодавстві зарубіжних країн є те, що під час визначення розміру збитків, заподіяних незаконним звільненням, законодавець враховує вік

працівника, його трудовий стаж, підстави звільнення, ступінь спричинення збитків [11, с. 164–166].

Значну роль у становленні українського законодавства про працю відіграє трудове законодавство республік колишнього Радянського Союзу. У деяких республіках уже прийнято нові трудові кодекси, окремі норми яких може бути використано під час підготовки Трудового кодексу України. Запозичення позитивного досвіду колишніх республік СРСР, напрацьованого в галузі трудового права, допоможе Україні прийняти кодекс, який буде належним гарантом захисту трудових прав громадян.

Відповідно до ст. 100 Трудового кодексу Республіки Узбекистан, який набув чинності 1 квітня 1996 р. [12], працівника може бути звільнено, крім відомих українському законодавству підстав, також за одноразове грубе порушення своїх трудових обов'язків. Перелік таких порушень визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудовим договором між власником і керівником підприємства, а також положеннями й статутами про дисципліну щодо окремих категорій працівників.

Одноразове грубе порушення працівником трудових обов'язків є також самостійною підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця згідно зі ст. 119 Трудового кодексу Киргизької Республіки, який набув чинності 4 жовтня 1997 р. [13]. Законодавство цієї країни до одноразових грубих порушень працівником трудових обов'язків відносить прогул, появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи навмисного зіпсуття або розкрадання майна роботодавця, порушення працівником правил техніки безпеки, що спричинило тяжкі наслідки (у тому числі травми й аварії), розголошення відомостей, що становлять державну або комерційну таємницю. Новий власник майна юридичної особи протягом 6 місяців, згідно із законодавством Киргизької Республіки, має право припинити трудові відносини з керівником підприємства та працівниками, які здійснюють загальні управлінські функції на підприємстві.

Значних змін зазнало врегулювання питань припинення трудових правовідносин у разі порушення трудової дисципліни в новому Трудовому кодексі Російської Федерації, прийнятому Державною Думою 21 грудня 2001 р., схваленому Радою Федерації 26 грудня 2001 р. та введеному в дію Федеральним законом від 30 грудня 2001 р. № 197-ФЗ [14]. Стаття 192 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає, що за вчинення дисциплінарного проступку роботодавець має право застосувати такі дисциплінарні стягнення, як попередження, догана, звільнення за відповідною підставою. Останнє привертає увагу тим, що законодавець виокремив не просто дисциплінарне звільнення, а за певних підстав, що наведені в цій же нормі. Таку дефініцію може бути використано в ст. 405 проекту Трудового кодексу України, щоб вона не містила відсилочні норми. Під час застосування дисциплінарних стягнень мають враховуватись тяжкість вчиненого проступку та обставини, за яких його вчинено. Подібна тенденція щодо переліку підстав дисциплінарних звільнень спостерігається також у Трудовому кодексі Республіки Білорусь (ст. 192), схваленому Радою Республіки Білорусь 30 червня 1999 р. та підписаному

Президентом Республіки Білорусь 26 липня 1999 р. Крім того, за білоруським законодавством право накладення дисциплінарного стягнення надається не лише особі, яка має право прийому на роботу, а й іншій особі за дорученням роботодавця. Варто зазначити, що ця норма підлягає уточненню щодо того, яким саме документом (наказом, розпорядженням, дорученням тощо) та якій особі підприємства (керівнику структурного підрозділу, начальнику відділу кадрів, головному бухгалтеру та іншим) надаються такі повноваження. Крім того, вважаємо, що такий розподіл повноважень дещо втрачається для дисциплінарної влади роботодавця.

У ст. 181 Трудового кодексу Республіки Узбекистан, затвердженого Законом Республіки Узбекистан від 21 грудня 1995 р. № 161-І, передбачено, що за порушення трудової дисципліни роботодавець має право застосувати такі заходи дисциплінарного стягнення, як догана, штраф (у розмірі не більше 30% середнього місячного заробітку) та припинення трудового договору. Припинення трудового договору відбувається за таких умов:

а) за систематичне порушення працівником своїх трудових обов'язків. При цьому під систематичним порушенням варто розуміти повторне вчинення працівником дисциплінарного проступку протягом року, якщо раніше до нього вже застосовувались заходи не лише дисциплінарної, а й матеріальної відповідальності, а також з огляду на заходи впливу;

б) за одноразове грубе порушення працівником своїх трудових обов'язків.

Перелік грубих порушень визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудовим договором, положеннями та статутами про дисципліну. Питання про те, чи мало порушення грубий характер, вирішується в кожному конкретному випадку з огляду на тяжкість проступку та його наслідки.

На наше переконання, окремі норми законодавства Республіки Узбекистан не можна брати до уваги під час прийняття Трудового кодексу України. Так, Трудовий кодекс Республіки Узбекистан містить таку дисциплінарну санкцію, як штраф, якої не має бути в трудовому праві України, адже Конституція України закріпила право кожного на заробітну плату не нижче рівня, встановленого законом, право на своєчасне отримання заробітної плати. Ці питання врегульовано також іншими нормативно-правовими актами. Крім того, штраф – це захід впливу матеріального характеру, тому в разі заподіяння працівником майнових збитків підприємству він понесе матеріальну, а не дисциплінарну відповідальність. Грошові стягнення повинні передбачати обмеження в розмірі й порядку їх застосування, а суми штрафів – спрямовуватись до фондів трудового колективу або на благодійні цілі.

У більшості кодифікованих законів держав-учасниць СНД відображено ідею про те, що підстави припинення трудового договору можуть передбачатися лише в законодавстві. Винятком є трудові закони Киргизької Республіки та Республіки Узбекистан, які допускають припинення трудового договору також за підставами, передбаченими в трудовому договорі (контракті). Останній підхід є не достатньо обґрунтованим, оскільки дозволяє підприємцям обійти закон, передбачаючи численні й недостатньо конкретизовані додаткові підстави розірвання трудового договору [15, с. 70].

У Трудовому кодексі Киргизької Республіки, прийнятому на зборах Жогорку Кенеша Киргизької Республіки 25 травня 2004 р., порівняно із законодавством Республіки Узбекистан, розширено можливості використання як заходу впливу роботодавця на працівника відсторонення від роботи (ст. 76). Зокрема, наймач зобов'язаний не допускати до роботи не лише такого працівника, який з'явився на роботі в стані алкогольного чи токсичного сп'яніння, а й такого, який не склав іспити за правилами охорони праці й техніки безпеки, не використовує засоби індивідуального захисту, не пройшов медичний огляд, якщо він є обов'язковим за законом і правилами охорони праці, а також затриманого в момент вчинення крадіжки за місцем роботи. Стаття 146 Трудового кодексу Киргизької Республіки передбачає такі дисциплінарні стягнення, як зауваження, догана, звільнення за відповідними підставами, хоча ці підстави в жодній нормі документа не конкретизовано та не надано їх перелік. Існує припущення, що норма відсилає до іншого нормативного акта, проте не відомо, до якого саме.

Наостанок варто зауважити, що в деяких країнах СНД збережено норми радянських часів, які в нашій державі було відмінено або скориговано під час реформ законодавства в 1990-х рр. Зокрема, у Трудовому кодексі Туркменістану від 28 червня 1972 р. залишився такий вид дисциплінарного стягнення, як переведення на нижче оплачувану роботу або зміщення на нижчу посаду, що не відповідає вимогам міжнародних актів. Наприклад, Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці 1957 р. вказує на неприпустимість примусової праці як засобу підтримання трудової дисципліни.

Висновки. Отже, порівнявши національні норми трудового права, що регламентують інститут дисципліни праці та розірвання трудових відносин у разі порушення трудової дисципліни, з аналогічними нормами зарубіжних країн, можна дійти висновку, що вони не лише не суперечать відповідним нормам міжнародного права, а й вказують в окремих випадках на вищий рівень захисту наших громадян від незаконних звільнень. Українське законодавство, на відміну від норм багатьох зарубіжних європейських держав, не містить дисциплінарні санкції, які погіршували б правове становище працівника, принижували його честь і гідність, передбачали грошові виплати. Тому розширення законодавцем переліку дисциплінарних стягнень у проекті Трудового кодексу України дещо суперечить ч. 3 ст. 22 Конституції України, яка передбачає, що під час прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту й обсягу існуючих прав і свобод. Подібне розширення дисциплінарних стягнень значно погіршує правове становище працівників порівняно із чинним трудовим законодавством. У зв'язку із цим пропонуємо з п. 1 ст. 405 проекту Трудового кодексу України виключити таке дисциплінарне стягнення, як зауваження, та залишити перелік дисциплінарних стягнень, встановлений чинним Кодексом законів про працю України.

У більшості країн світу роботодавець має право застосувати дисциплінарне звільнення за неналежне виконання трудових обов'язків лише в чітко визначених випадках. З метою вдосконалення чинного законодавства в ст. 147 Кодексу законів про працю України необхідно передбачити конкретний, деталізований перелік підстав, які передбачають дисциплінарне звільнення.

Література

1. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право : [навч. посібник] / М.Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.
2. Порівняльне трудове право : [навч. посібник] / [Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін.]; за заг. ред. А.С. Мацка. – К. : МАУП, 2005. – 176 с.
3. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С.А. Шерегов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 139–154.
4. Трудовое право Франции : сб. нормат. актов / сост. и отв. ред. Н.А. Муцинова. – М. : Изд-во УДН, 1985. – 120 с.
5. Берхнем В. Вступ до права та правової системи США / В. Берхнем. – пер. з англ. – К. : Україна, 1999. – 554 с.
6. Осипцова Ж.П. Трудовой договор в ФРГ / Ж.П. Осипцова // Государство и право. – 1996. – № 2. – С. 119–128.
7. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Норма, 2000. – 263 с.
8. Шумилов В.М. Правовая система США : [учеб. пособие] / В.М. Шумилов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Международные отношения, 2006. – 408 с.
9. Трудовое право и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э.Б. Френкель. – М. : Юристъ, 2002. – 687 с.
10. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения / И.Я. Киселев. – М. : Наука, 1989. – 191 с.
11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
12. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud.
13. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://online.adviser.kg/Document/?doc_id=30296269.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683.
15. Томашевский К.Л. Кодификация законодательства об изменении трудового договора в Беларуси, Кыргызстане и России / К.Л. Томашевский // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 70–73.

Анотація

Прогонюк Л. Ю. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в разі порушення трудової дисципліни в зарубіжних країнах. – Стаття.

У статті проводиться порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в разі порушення працівником трудової дисципліни в зарубіжних країнах. Проаналізовано міжнародно-правові акти, законодавство країн із високорозвинутою економікою, а також країн із перехідною економікою.

Ключові слова: трудова дисципліна, звільнення, дисциплінарний проступок.

Аннотация

Прогонюк Л. Ю. Сравнительно-правовой анализ оснований расторжения трудового договора в случае нарушения трудовой дисциплины в зарубежных странах. – Статья.

В статье проводится сравнительно-правовой анализ оснований расторжения трудового договора в случае нарушения работником трудовой дисциплины в зарубежных странах. Проанализированы международно-правовые акты, законодательство государств с высокоразвитой экономикой, а также стран с переходной экономикой.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, увольнение, дисциплинарный проступок.

Summary

Progonuk L. U. Comparative legal analysis of the grounds of termination of the employment contract in the event of violations of labor discipline in foreign countries. – Article.

The article presents a comparative analysis of the legal grounds for termination of the employment contract in the event of an employee labor discipline in foreign countries. We analyzed the international legal acts, the law states with highly developed economies, as well as countries with economies in transition.

Key words: labor discipline, dismissal, disciplinary case.