

LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAWDOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-148-0-27>**ЕВРОПЕЙСКАЯ ДОКТРИНА ТРУДОПРАВОВОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ****Репалюк В. Я.***аспирант кафедры государственно-правовых
и отраслевых правовых дисциплин**Киевского университета права Национальной академии наук Украины
г. Киев, Украина*

Европейская доктрина трудовправовой ответственности наёмных работников включает в себя: ответственность за нарушение трудовой дисциплины – дисциплинарная ответственность и ответственность за нанесение материальных убытков в результате ненадлежащего выполнения либо невыполнения трудовой функции работодателю – материальная ответственность.

По видам трудовправовой ответственности наблюдается полное соответствие законодательству Украины. Между тем, европейская доктрина по сравнению с национальной демонстрирует разные подходы к пониманию трудовправовой ответственности. Ключевым тут есть то, что трудовое законодательство отдельных государств ЕС не кодифицировано. Непосредственно институт дисциплины труда не является отдельным, самостоятельным институтом трудового права. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности, например, носит договорной характер – регулируется трудовым соглашением между работником и работодателем, и относится к правам и обязанностям сторон трудового отношения.

История становления трудового права Италии берет своё начало со второй половины XIX века. Значительное место в законодательстве Италии отведено Гражданскому кодексу (итал. Codice civile) 1942 г. (далее – ИГК), в котором трудовые отношения регламентируются в книге «О труде». Эта книга состоит из 4 частей [1].

Часть вторая посвящена трудовому договору лиц, работающих по найму. Она состоит из 2 разделов. Первый раздел содержит новеллы регулирования трудовых отношений: возникновение, права и обязанности сторон, прекращение трудовых отношений.

Относительно дисциплинарной ответственности, то Правила внутреннего трудового распорядка рассматривается, как проявление дисциплинарной власти работодателя, которая закреплена в некоторых статьях ИГК.

В соответствии с ИГК, к обобщённым обязанностям работника относится: «усердие, послушание и верность» при выполнении своей работы (ст.ст. 2104-2105).

1. Для diligence, или для того, чтобы считаться старательным, работник должен иметь возможность (и правильно применять) все технические знания/опыт, которые полезны для его работы [1; 2].

2. Об обязанности соблюдать послушание, следует иметь в виду, что работодатель дает приказы по определению. Фактически эти приказы должны соблюдать работники. Это юридически обосновывается подчинением работника руководству – следовательно, и интересам компании.

3. Обязанность верности – это лояльность работника, обязанность действовать в интересах компании. Это означает, что он не может нанести вред своему работодателю, например, действуя в прямой конкуренции с компанией, в которой работает. Как правило, работник должен будет выполнять эти три основных обязательства, чтобы избежать любого вида дисциплинарного взыскания [1;2].

Следует отметить, что в рамках трудового договора или чаще в регламентах компании и в договорах национальной категории (так называемый CCNL), трудовые обязанности прописаны более подробно, с соответствующими дисциплинарными санкциями. Понятно, что чем серьёзнее противоправное поведение работника, тем серьёзнее санкция может быть применена. В общем соответствии с CCNL предусмотрены следующие санкции:

- устный выговор;
- письменный выговор, в случае рецидива (повторного нарушения) работника;
- штраф (до максимальной суммы, соответствующей 4 часам нормальной зарплаты);
- временное отстранение от работы и относительное вознаграждение, продолжительность которого не может превышать 10 дней.
- увольнение.

Таким образом, можно констатировать, в правовой доктрине государств ЕС, на примере Республики Италия, в отличие от трудового законодательства Украины, дисциплина труда никогда не рассматривается как отдельный, самостоятельный институт трудового

права. В основе трудовправовой ответственности лежит договорная теория, закреплённая в трудовом соглашении либо иных договорах. Так работодатель получает полное право применять к работнику санкции за нарушение трудовой дисциплины.

Литература:

1. Italian Codice Civile. 1942. URL: https://www.trans-lex.org/601300/_/italian-codice-civile/ (дата обращения 28.09.2021)
2. Come trovare lavoro in Italia. URL: <http://www.prime-italia.org/cosa-facciamo/spazio-per-limpiego/come-trovare-lavoro-in-italia/> (дата обращения 01.10.2021)