

УДК 349.2

**Циганчук Наталія Антонівна** –

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового та цивільного права  
Академії праці, соціальних відносин і туризму

**Nataliia A. Tsyhanchuk** –

candidate of juridical sciences, associate professor,  
assistant professor of the department for labor and civil law,  
Academy of Labor, Social Relations and Tourism  
(3A Kiltseva Doroha, Kyiv, 08131, Ukraine)

## **Особливості укладення трудових договорів за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аналіз**

*У статті досліджуються питання регулювання трудових відносин в Україні та Польщі. Проводиться порівняння норм Кодексу законів про працю України з нормами Кодексу праці Польщі (Kodeks Pracy), а також порівняння окремих нормативно-правових актів, які регулюють відносини праці.*

**Ключові слова:** *працевлаштування, трудові відносини іноземних громадян, трудовий договір, договір найму, договір підяду, договір доручення, строк дії трудового договору.*

*В статье рассматриваются вопросы заключения трудовых договоров в Украине и Польше. Автор анализирует научные исследования, законодательные акты Украины и Польши и указывает на общие нормы права этих стран при регулировании вопросов заключения трудовых договоров, а также на различия между ними.*

**Ключевые слова:** *трудоустройство, трудовые отношения иностранных граждан, трудовой договор, договор найма, договор подряда, договор поручения, срок действия трудового договора.*

### ***N.A. Tsyganchuk Features of the Conclusion of Employment Contracts under the Laws of Ukraine and Poland: Comparative Legal Analysis***

*The article deals with the issues of concluding labor contracts in Ukraine and Poland. The author analyzes the scientific research, legislative acts of Ukraine and Poland and points to the general rules of law of these countries in regulating the issues of concluding labor contracts, as well as to the differences between them. Analyzed are separate articles of the Labor Code of Ukraine and the Polish Labor Code, laws on employment of the population, on the employment of foreigners. It reveals the positive experience of Poland in protecting against discrimination of legally employed foreign nationals, as well as the prohibition of competition.*

*The features of the conclusion of labor contracts in Poland are considered: a contract of employment, a contract agreement and a contract of assignment.*

*The author concludes that the most beneficial for an employee in Poland is a contract of employment, since when it is concluded an employee is provided with large long-term benefits. The procedure for concluding an employment contract for the laws of Poland is the same as the procedure for concluding an employment contract for the laws of Ukraine.*

*In practice, the contract of assignment prevails in Poland, which, according to the legislation of Ukraine, is considered as a civil law contract.*

*At the end of the work it was concluded that when preparing the draft Labor Code of Ukraine for the second reading, certain norms of Polish law should be taken into account in order to better regulate labor relations.*

**Keywords:** *employment, labor relations of foreign citizens, employment contract, employment contract, contract agreement, contract of assignment, term of validity of the employment contract.*

**Постановка проблеми.** Складні політичні та економічні процеси, що проходили в Україні за останні п'ять років та війна на сході нашої держави, негативно вплинули на суспільний розвиток і призвели до масового зuboжіння населення та вигнали з домівок тисячі українців, які в пошуку роботи були вимушені виїхати за кордон. Посилило міжнародну трудову міграцію і входження нашої держави до Європейського співтовариства та встановлення безвізу. Згідно з інформацією польських журналістів, українські заробітчани посіли друге місце за впливом на економіку країни. У зв'язку з цим глава правління Національного банку Польщі Адам Глапінський заявив, що зараз українські заробітчани забезпечують і зберігають економічне зростання в Польщі [1, с.2].

Але не дивлячись на те, що працівиті українці гарно зарекомендували себе, як сумлінні та відповідальні працівники, не завжди вони знають свої права, а відтак, часто іноземні роботодавці допускають їх порушення. Крім того, розбудова України за європейськими стандартами потребує гармонізації національного законодавства із законодавством зарубіжних країн, зокрема у сфері трудових відносин. Цікавим для вивчення та аналізу регулювання трудових відносин є законодавство про працю Польщі.

З 1 січня 2017 року за ініціативою Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики Республіки Польща для іноземців мали бути введені нові правила працевлаштування. Таке рішення було спричинене директивою ЄС щодо підвищення рівня безпеки в межах Євросоюзу та врегулювання кількості трудових мігрантів і прозорості їхнього працевлаштування, а також зменшення рівня безробіття серед громадян ЄС. Цього чекали і багато українців, які бажали виїхати на роботу до Польщі. Проте за рішенням уряду Польщі у січні 2017 року нові правила не ввели, оскільки поправки до закону про працевлаштування іноземців досить кардинальні та потребували серйозного доопрацювання.

**Мета.** Що ж спільного та відмінного у правовому регулюванні трудових відносин України та Польщі? Розглянемо це питання більш детально провівши порівняння норм Кодексу законів про працю України з нормами Кодексу праці Польщі (Kodeks Pracy), а також

окремих нормативно-правових актів, які регулюють відносини праці. Таке порівняння є важливим тому, що Україна прагне ввійти до Євросоюзу та привести вітчизняну законодавчу базу до стандартів та вимог країн-членів ЄС. Крім того, це дасть змогу перейняти позитивний досвід Польщі та уникнути помилок, через які вона пройшла при реформуванні трудового законодавства. Цікавою ця інформація буде і для українських громадян, які мають намір виїхати на роботу до Польщі. Дослідження вказаних питань і є метою даної статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Велику увагу порівнянню норм трудового права різних країн приділяли: А.В. Андрушко, С. Т. Грушин, С. А. Іванов, І. Я. Кісельов, Є. Є. Мачульська, Ж. П. Осіпцева, А.А.Сіліна, А. Л. Смушков, Г.О. Спіцина, Е.Б. Френкель, П.Л. Чернявін, Ф. Цесарський та інші.

**Виклад основного матеріалу.** На думку І. Я. Кісельова: «Одне із найважливіших завдань порівняльно-правових досліджень полягає у тому, щоб співвіднести розвиток національного трудового права з світовими тенденціями і на цій основі виявити, в якій мірі національна система трудового права синхронізована з цими тенденціями, чи випереджає вона світовий розвиток, чи відстає від нього, чи рухається в іншому, протилежному напрямку» [2, с.4].

Розвиток національного трудового права та трудового права Польщі, яка входила до соціалістичного табору, здійснювався паралельно. Навіть кодифікація нормативно-правових актів, які регулювали трудові відносини в Україні та Польщі, була проведена приблизно в один і той же період.

Так, Кодекс законів про працю України був прийнятий у 1971 році [3, ст. 375], а Кодекс праці Польщі [4, ст. 375], – у 1974 році.

За законодавством України та Польщі стати працівником може як громадянин країни, так і іноземний громадянин чи особа без громадянства. Однак, у зв'язку з потребою захисту інтересів держави (державна служба, виконання робіт, що пов'язані із державною таємницею, тощо) та з необхідністю захисту вітчизняного ринку робочої сили, законодавствами обох держав встановлюються певні обмеження при прийнятті на роботу іноземних громадян чи осіб без громадянства.

Регулювання праці іноземців в Україні здійснюється на підставі Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року[5,ст.179].

На даний момент регулювання роботи іноземців в Польщі здійснюється на підставі Закону «Про сприяння зайнятості та установах ринку праці» від 20 квітня 2004 року[6].

Відповідно до ст.8 КЗпП України трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством держави, в якій здійснено працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародними договорами України. Як слідує зі ст. 2-1 КЗпП України – Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Гарантії приурочені, зміні та припиненні трудового договору передбачені і ст. 22 КЗпП України.

Кодекс праці Польщі охороняє всіх легально працевлаштованих у Польщі від будь-якої дискримінації. Згідно із ст. 183а, paragraf 1 кодексу, працівники мають бути рівно трактовані якщо йдеться про: початок та закінчення праці, умови працевлаштування, можливості робити кар'єру, а також доступ до підготовки з метою підвищення професійних кваліфікацій. Крім цього, працівники мають бути трактовані рівноправно, незалежно від статі, віку, групи інвалідності, раси, релігії, національності, політичних та релігійних переконань, приналежності до профспілки, етнічного походження, сексуальної орієнтації, а також незалежно від працевлаштування на обмежений або необмежений час праці, на повну або на пів ставки.

Гадаємо, що вказана стаття заслуговує на увагу та має бути врахована при остаточному прийнятті тексту нового Трудового кодексу України.

Право на реалізацію працівником своїх здібностей до праці і в Україні і в Польщі здійснюється однаково – шляхом укладення трудового договору. У юридичній теорії Польщі та України трудовий договір розглядається як

головний інститут трудового права. Слід зазначити, що у 1994 році глава про трудовий договір Кодексу праці Польщі зазнала істотної модифікації.

У контексті розглядуваної проблеми для України особливий інтерес становить польський досвід реформування інституту трудового договору, який в процесі розвитку соціально-політичних та економічних умов країни зазнав серйозних трансформацій. Так, цікавим для вивчення є формування змісту трудового договору Кодексу праці Польщі, який враховує інтереси як працівників, так і роботодавців, що в умовах ринкової економіки є досить актуальним.

Для прикладу, за законодавством Польщі до трудового договору або до його додатку може включатись умова про заборону конкуренції. Згідно даної умови працівник не може вести конкурентної діяльності по відношенню до роботодавця, а також не може працювати на підставі трудового договору або іншій підставі в іншого роботодавця, що діє в тій же галузі. Роботодавець, який зазнав збитків у результаті порушення працівником заборони конкуренції, може вимагати від працівника відшкодування збитків, розмір яких прописується у договорі. За використання або розголошення відомої працівнику комерційної інформації у власних інтересах або в інтересах сторонніх осіб роботодавець має право вимагати накладення на працівника штрафу в розмірі не нижчому ніж 25% від попередньо отриманої заробітної плати. Штраф стягується в місячний термін за умови, що така інформація була письмово зазначена в трудовому договорі.

Чинне трудове законодавство України не містить такої заборони. Згідно зі ч.2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Враховуючи те, що до основних принципів суспільної організації праці в Україні відноситься і принцип соціального партнерства та договірного встановлення умов праці, вважаємо, що дана норма може застосовуватися сторонами і при укладенні трудових договорів на території нашої держави.

У Другому розділі Кодексу праці Польщі, який називається «Відносини праці», розкривається поняття трудової угоди, її зміст, загальні підстави розірвання і припинення відносин праці. Окремо розписані питання укладення трудового договору на умовах призначення, виборів, конкурсу і роботи у кооперативах. Даний розділ у цілому відповідає Гл. III КЗпП України - «Трудовий договір» де також міститься визначення трудового договору, його види, строки, підстави для зміни трудових відносин та їх припинення.

Найбільш поширеними трудовими договорами в Польщі є три основних види договорів:

1. Договір найму (*Umowa o pracę*).
2. Договір підяду (*Umowa o zlecenie*).
3. Договір доручення (*Umowa o dzieło*).

Найвигоднішим для працівника є договір найму, оскільки саме він дає найбільше довгострокових переваг. При укладенні такого договору робота виконується під контролем роботодавця у фірмі або місці, вказаному роботодавцем та у встановлений ним час. Договір може укладатися як на визначений так і на невизначений строк. Такий договір укладається у письмовій формі. У разі усного укладення договору роботодавець має 7 днів для його письмового підтвердження. Можливе працевлаштування працівника на: повну ставку (8 годин на добу і 40 годин на тиждень; не менше 11 годин відпочинку на добу і 35 годин на тиждень), півставки (20 годин протягом тижня), три чверті ставки (30 годин на тиждень). Якщо працівник прийнятий на роботу на основі неповного робочого часу, розмір мінімальної заробітної плати розраховується пропорційно кількості годин роботи в конкретному місяці. Заробітна плата працівника в його перший рік роботи не може бути меншою 80% від однієї середньої мінімальної заробітної плати. Трудовий договір не може містити умов, які менш вигідні за ті, що містяться у Кодексі праці Польщі.

Договір найму дає працівникові право на: отримання платної щорічної відпустки як мінімум, 20 днів на рік та відпустки в зв'язку з пологами на народження дитини, а також надання лікарняної відпустки у разі хвороби; отримання винагороди за час хвороби; допомоги служби охорони здоров'я та інших послуг

системи соціального забезпечення; можливість підвищення кваліфікації; облік стажу роботи; визначає правила виплати винагороди за працю у понаднормові години та розірвання договору в порядку передбаченому кодексом; встановлює розмір мінімальної заробітної плати на місяць визначеної законом. Працевлаштування за заробітну плату нижче встановленого мінімального розміру є нелегальним.

Згідно з вказаним трудовим договором, навіть якщо працівник є іноземцем, за нього сплачуються внески на соціальне і медичне страхування, а також податкові відрахування. Роботодавець зобов'язується надавати працівнику довідку про місце роботи. Період зайнятості зараховується до загального робочого стажу, від якого залежить розмір майбутньої пенсії. Усі суперечки між роботодавцем і найманим працівником розглядаються в суді по трудових спорах. Якщо ініціатором спорів є працівник, судові витрати він не оплачує. Як правило, перший трудовий договір підписується на випробувальний термін – не більше ніж на 3 місяці. Після цього зазвичай укладається договір на обмежений термін. Роботодавець може підписати такий документ лише тричі – сумарно не довше ніж на 33 місяці (з 2016 року). Наступний договір повинен бути на необмежений час.

Договору найму, який регулюється Кодексом праці Польщі, відповідає трудовий договір визначений в КЗпП України. Він є так званою угодою *intuitu personae*, так як передбачає існування специфічного взаємозв'язку між найманим працівником і роботодавцем. За трудовим договором сторони беруть на себе певні зобов'язання. При цьому працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, яка вказана в посадовій інструкції. Основну частину змісту трудового договору складають договірні умови, які встановлюються за взаємною домовленістю сторін. При цьому сторони мають дотримуватися вимог ст. 9 КЗпП України, яка, як і в законодавстві Польщі, забороняє включати до договорів про працю умови, які погіршують становище працівників порівняно з тими, що вже встановлені чинним законодавством. Слід зазначити, що дана норма є імперативною і тому, якщо умови, які були включені до трудового договору все ж таки погіршують становище найманого працівника, то вони є недійсними з

моменту укладення договору. Сам же договір є чинним і продовжує діяти.

Всі права та обов'язки працівника та роботодавця містяться в Гл. III КЗпП України - «Трудовий договір». У Кодексі праці Польщі ці питання регулюються окремим розділом.

У грудні 2014 року зі ст. 24 КЗпП України було вилучено ч. 4, згідно з якою трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Із 01.01.2015 року за вітчизняним законодавством незалежно від того, у якій формі та на який строк укладений трудовий договір (контракт), роботодавцю необхідно обов'язково видавати наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу. При цьому це слід робити раніше, ніж працівник повинен приступити до роботи. Ч. 3 ст. 24 КЗпП забороняє допускати працівника до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом або розпорядженням роботодавця та без повідомлення органу ДФС (за місцем реєстрації платника єдиного внеску) про прийняття працівника на роботу в порядку, установленому постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 року № 413[7].

Кодекс праці Польщі містить норму про те, що у випадку, коли трудовий договір було укладено усно, роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за 7 днів підтвердити це письмово.

Оскільки на практиці в Україні масовими є випадки усного укладення трудового договору та фактичного допуску працівника до роботи без видання відповідного наказу чи розпорядження, вважаємо, що вилучення ч. 4 зі ст. 24 КЗпП України є передчасним, а у проект нового Трудового кодексу України слід включити норму, аналогічну польській. При цьому зазначити, що за порушення вказаного припису роботодавець несе відповідальність шляхом сплати до фонду зайнятості штрафу у розмірі річного середньомісячного заробітку працівників даного підприємства, установи, організації та провести оплату середньомісячного заробітку найманому працівнику з моменту його фактичного допуску до роботи. Це дасть змогу захистити найманих працівників від виконання робіт без укладення трудового договору.

КЗпП України та Кодексом праці Польщі передбачено, що трудовий договір та договір найму можуть укладатися як на визначений так і на невизначений строк. Строкові трудові договори можуть бути різних видів: на певний строк, до настання певної події, на час виконання обумовленої роботи, контракт, на виконання сезонної роботи, на виконання тимчасової роботи.

За польським законодавством укладений між роботодавцем і працівником Договір на визначений строк діє тимчасово, до вказаної дати і розривається після закінчення строку, на який був укладений. Якщо роботодавець уклав з працівником два чергових договори на визначений термін, третій договір розглядається як договір на невизначений термін, якщо перерва між цими договорами не перевищує 1 місяця. Це не стосується договорів, укладених для заміщення відсутнього працівника і договорів, укладених для здійснення тимчасової, сезонної або періодично реалізованої роботи. Договір на визначений строк можна розірвати за згодою сторін і у випадку, якщо договір укладено на термін більше шести місяців і він містить застереження, що стосується можливості його розірвання. У такому випадку, термін письмового попередження про розірвання договору становить 2 тижні та не обов'язково має містити вказівку на причини розірвання цього договору.

Відповідно до ст. 39 КЗпП України на вимогу працівника достроково може бути розірваний строковий трудовий договір за наявності поважних причин. Ст. 39-1 КЗпП України передбачає, що трудові договори, які були переукладені один чи декілька разів вважаються такими, що укладенні на невизначений строк. Вважаємо, що до українського законодавства слід внести норму яка дозволяє працівнику достроково розірвати строковий трудовий договір не лише за наявності поважних причин, але і без зазначення останніх.

Згідно зі ст. 25 Кодексу праці Польщі трудовий договір за загальним правилом укладається на невизначений строк. Договір на невизначений строк є найбільш вигідним для працівника, оскільки у ньому відсутній заздалегідь визначений термін дії трудових відносин. Договір може бути розірваний за

взаємною згодою між працівником і роботодавцем. Кодексом праці Польщі передбачено, що термін повідомлення про розірвання договору укладеного на невизначений строк залежить від стажу роботи у даного роботодавця і становить 2 тижні (якщо працівник був працевлаштований менше 6 місяців), 1 місяць (якщо працівник був працевлаштований принаймні 6 місяців), 3 місяці (якщо працівник був працевлаштований принаймні 3 роки).

За законодавством України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. За наявності поважних причин роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Стаж роботи у роботодавця на строк попередження не впливає. Вважаємо, що дана норма трудового законодавства України є більш прийнятною для працівників, чим норма польського законодавства.

З метою перевірки працівника роботі, яка йому доручається, законодавством обох країн передбачено встановлення випробування при прийнятті на роботу.

В українському законодавстві строки випробування при прийнятті на роботу є граничними, залежать від того, яким категоріям працівників вони встановлюються та за погодженням між сторонами можуть бути меншими від максимального. Так, згідно ст. 27 КЗпП України строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця, інженерно-технічних працівників та службовців (якщо інше не встановлено законодавством України) – трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілкою – шести місяців. Кодекс праці Польщі передбачає, що термін випробування при укладенні трудової угоди може перевищувати 3 місяці. Цей термін є загальним для всіх категорій працівників.

Сформульоване у трудовому законодавстві визначення трудового договору дозволяє відрізнити його від інших цивільно-правових договорів, наприклад, договору трудового підряду, доручення, видавничого договору, реалізація яких також пов'язана з трудовою діяльністю.

І у Польщі і в Україні працівник може бути працевлаштований за цивільно-правовим договором – договором підряду або договором доручення.

Ці відносини є правомірними, але мають низку відмінностей від трудового договору. Сторонами відносин є замовник (роботодавець) та підрядник, виконавець (працівник). При укладенні цивільно-правових договорів громадянина не включають до складу колективу підприємства, установи чи організації, процесу його праці не регламентовано, підрядник розподіляє час роботи й відпочинку на власний розсуд, а відносини сторін договору стосуються в основному результатів праці з визначенням предмета й ціни договору, строку його дії, якості й кількості продукції, послуг. Працівник (підрядник) не має гарантій, передбачених трудовим законодавством (стажу, право на відпустки, гарантій при втраті працездатності тощо).

Більшість іноземців, що працюють у Польщі, працевлаштовані на підставі договору доручення (*Umowa o dzieło*). Такий договір підписується, коли роботодавець не планує наймати працівника за трудовою угодою, але для нього важливе виконання певних дій чи досягнення чітко поставлених завдань. Договір доручення – це договір старанної діяльності, або договір процесу. Сторонами договору є замовник та виконавець. Основними рисами договору доручення є: виконання певної роботи у визначений термін і оплату; відсутність прямого підпорядкування виконавця замовнику (роботодавцю); самостійне встановлення виконавцем графіку роботи та виконання вказівок замовника, зокрема і по визначених ним тимчасових рамок для виконання роботи; можливість розірвання сторонами договору у будь-який момент; відсутність гарантованого мінімального рівня винагороди; відсутність обов'язку замовника надавати відпустку, вихідну допомогу, заробітну плату під час хвороби, а також інші додаткові пільги. Період зайнятості на підставі договору доручення не зараховується до загального робочого стажу виконавця. Замовником (роботодавцем) не покриваються соціальні послуги і тому виконавець (працівник) повинен сам самостійно піклуватися про своє страхування. Усі суперечки

між замовником і виконавцем розглядаються в цивільному суді.

Другий поширений вид цивільно-правового договору – договір підряду (*Umowa o zlecenie*) – умова про виконання конкретного замовлення. Це цивільно-правовий договір, який укладається з особою, яка має можливість вільного встановлення часу виконання підряду. Сутністю підряду є сумлінне виконання завдань роботодавця, а не сам результат діяльності. Метою роботи є чітко окреслений результат, який повинен мати частково матеріальний характер. Сторонами договору є замовник та підрядник. Основними рисами договору підряду є: отримання підрядником винагороди за виконану роботу; зазначення в договорі терміну виконання підряду; відповідальність підрядника за ефективність та якість своєї роботи. Право на відпустку не надається. Після закінчення договору замовник (роботодавець) не зобов'язаний наймати підрядника (працівника) на наступний термін. Особа, яка виконує роботу виключно на підставі договору підряду, не підлягає обов'язковому медичному та соціальному забезпеченню. Винятком є ситуація, коли такий договір був укладений із роботодавцем, з яким працівник підписав одночасно Договір найму (*Umowa o pracę*). Через відсутність обов'язку сплачувати страхові внески, цей вид договору є найбільш вигідним для роботодавця-замовника. Для підрядника-працівника він також є найбільш вигідним за умови, що в нього є інша робота, а договір підряду є додатковим джерелом доходу.

Ст. 281 Кодексу праці Польщі встановлені штрафні санкції в розмірі від 1000 до 30 000 злотих (приблизно 2,5 – 76 тис. грн.) для роботодавця у разі, якщо він: 1) укладає цивільно-правовий договір замість трудового; 2) не дотримує письмову форму трудового договору; 3) знищив або пошкодив документи з питань, що стосуються трудових відносин та особистих справ працівників. Аналогічні штрафні санкції накладаються на особу, яка всупереч своїм посадовим обов'язкам не видає працівникові документ, що підтверджує його роботу.

Вважаємо, що вказану норму слід внести і до проекту нового Трудового кодексу України.

Законодавство Польщі регулює і питання, які стосуються нетипових видів

зайнятості - аутсорсинга, аутстафінга та дистанційної роботи. Працевлаштування безробітних за нетиповими видами зайнятості проводять агентства тимчасової зайнятості. Вони наймають працівників та направляють їх на роботу в іншу компанію. Такі договори дозволяється укласти в окремих випадках, зокрема, при сезонних роботах або для заміщення працівника, який відсутній з поважної причини. Можливе направлення працівника на роботу за кордон. Так, ст. 291 Кодексу праці Польщі чітко закріплені обов'язкові умови трудового договору з працівниками, що направляються на роботу в країни ЄС на строк, що перевищує один місяць. Такий договір повинен містити положення щодо тривалості трудової діяльності поза межами Польщі, а також вид валюти, в якій буде нараховуватися працівнику заробітна плата.

Положеннями ст. 675 Кодексу праці Польщі передбачений порядок застосування дистанційної праці (*teleworking*). Дана робота може виконуватися за межами робочого місця з використанням електронних засобів зв'язку, тобто шляхом надання послуг в електронному вигляді. У цьому випадку роботодавець і дистанційні працівники в окремій угоді вказують: порядок страхування і правила використання обладнання, необхідного для виконання робіт; правила для роботодавців, для зв'язку з дистанційними співробітниками; спосіб і форму контролю роботи віддалених працівників. Дані види зайнятості в Україні ще не знайшли свого використання. Проте, слід відмітити, що наразі роботодавці, як правило фізичні особи-приватні підприємці, що використовують найману працю та малі і середні підприємства, потроху почали укладати з працівниками договори на виконання дистанційної роботи. Але відсоток таких договорів незначний, а механізму регулювання відносин між сторонами чітко не визначено.

**Висновки.** Отже, проведений аналіз дає змогу констатувати, що досвід Польщі в регулюванні відносин праці є досить важливим для України та сприяє модернізації національного трудового законодавства з врахуванням умов сучасності.

Кодекс праці Польщі доповнений достатньою кількістю проєвропейських та економічно-спрямованих правових норм, які

дозволяють йому бути досить гнучким по відношенню до сторін трудового договору та своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві.

При підготовці проекту Трудового кодексу України до другого читання слід врахувати ті норми трудового законодавства Польщі, які більш якісно регулюють трудові відносини між роботодавцями і найманими працівниками та сприяють побудові відносин

між ними з врахуванням інтересів кожної сторони, що в кінцевому результаті веде до підвищення економіки, зростання добробуту населення і приведення вітчизняного законодавства до міжнародних стандартів.

#### Список використаних джерел:

1. Glaupinsky A. O kondycji finansowej Polski w 2018 roku / A. Glaupinsky // Gazeta Polska. – 15 luty 2019 rok. – № 7. – St. 2.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
3. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Kodekspracy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kodeks.ws/pracy/tekst.htm>.
5. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 22 вересня 2011 року № 3773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19-20. – Ст. 179.
6. Про сприяння зайнятості та установах ринку праці : Закон Польщі від 20 квітня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ww.eurointegration.com.ua/news/2017/06/22/7067584/>.
7. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 року № 413 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015n](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015n).

#### References:

1. A. Glaupinsky, O kondycji finansowej Polski w 2018 roku / A. Glaupinsky // Gazeta Polska. – 15 luty 2019 rok. – No. 7. – St. 2.
2. Y. Ya. Kyselev, Sravnytelnoe y mezhdunarodnoe trudovoe pravo : uchebnyk dlia vuzov / Y. Ya. Kyselev. – M. : Delo, 1999. – 728 p.
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainskoi RSR vid 10 hrudnia 1971 roku // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainskoi RSR. – 1971. – No. 50. – St. 375.
4. Kodeks pracy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://kodeks.ws/pracy/tekst.htm>.
5. Pro pravovyi status inozemtsiv ta osib bez hromadianstva : Zakon Ukrainy vid 22 veresnia 2011 roku No. 3773-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2012. – No. 19-20. – St. 179.
6. Pro spriannia zainiatosti ta ustanovakh rynku pratsi : Zakon Polshchi vid 20 kvitnia 2004 roku [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <https://ww.eurointegration.com.ua/news/2017/06/22/7067584/>.
7. Pro poriadok povidomlennia Derzhavnii fiskalnii sluzhbi ta yii terytorialnym orhanam pro pryiniattia pratsivnyka na robotu : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.06.2015 roku No. 413 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : [zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015n](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015n).