

3. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. — Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. — 110 с.
4. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., доопрац. 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Рішення у справі № 22ц-575/2010р. Апеляційного суду Полтавської області м. Полтава. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>
6. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. - № 30. — Ст. 141.
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. - № 17. - Ст. 121.
8. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
9. Рішення у справі № 761/12575/15-ц Шевченківського районного суду м. Києва. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/50236992>

УДК 321.31

Падалка Р. П., нотаріус,
Київський міський нотаріальний округ

Структура внутрішнього трудового розпорядку

У даній статті визначено ознаки структури внутрішнього трудового розпорядку. Встановлено елементи структури внутрішнього трудового розпорядку. Проаналізовано позиції вчених щодо структури внутрішнього трудового розпорядку.

Ключові слова: трудове право, трудовий розпорядок, внутрішній трудовий розпорядок, структура, елементи структури внутрішнього трудового розпорядку.

В даній статті визначено ознаки структури внутрішнього трудового розпорядку. Встановлено елементи структури внутрішнього трудового розпорядку. Проаналізовано позиції вчених щодо структури внутрішнього трудового розпорядку.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой распорядок, внутренний трудовой распорядок, структура, элементы структуры внутреннего трудового распорядка.

In dannyi Article opredeleno signs structure vnutrenneho labor rasporyadka. Established structure elements vnutrenneho labor rasporyadka. Proanalyzovano pozitsyyi scientists on the structure of the labor vnutrenneho rasporyadka.

Keywords: трудовое право, трудовой распорядок, inner трудовый распорядок, structure, structure elements vnutrenneho labor rasporyadka.

Актуальність теми. Внутрішній трудовий розпорядок фактично є правопорядком всередині підприємства, «локальним» правопорядком. Таким чином, внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [1, с. 567]. Назване свідчить про важливість дослідження проблематики внутрішнього трудового розпорядку. Вивчати сутність такої категорії як «внутрішній трудовий розпорядок» не можливо без розгляду питання про його структуру, складові елементи, оскільки саме останнє з названого обумовлює зміст та межі внутрішнього трудового розпорядку. Отже, беручи до уваги наведене вище, існує необхідність у вивченні питання про елементи структури внут-

рішнього трудового розпорядку.

Стан дослідження. Досліджувана проблематика достатньо висвітлена в науковій юридичній літературі. У тій чи іншій мірі внесок у вивчення питань, що присвячені структурі та елементам внутрішнього трудового розпорядку у різні часи здійснила значна кількість вітчизняних та зарубіжних вчених—правників, зокрема: М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, В.О. Голобородько, В.В. Жернакова, С.О. Іванов, М.І. Іншин, О.О. Кравченко, В.В. Лазор, С.В. Лозовой, С.С. Лукаш, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипко, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, І.М. Якушева, О.М. Ярошенко та інші.

Отже, **мета** статті полягає в дослідженні структури внутрішнього трудового розпорядку.

Основний зміст. Розуміння структури такого правового явища як внутрішній трудовий розпорядок безпосередньо пов'язано з визначенням сутності категорії внутрішній трудовий розпорядок. Аналіз спеціальної юридичної літератури свідчить про те, що на сьогодні серед науковців відсутні єдині погляди щодо визначення відповідної дефініції [2, с. 320–321; 3, с. 112–117], а отже і щодо розуміння структури та складових елементів внутрішнього трудового розпорядку, оскільки останні безпосередньо обумовлені змістом такого поняття, яке залежно від того чи іншого його визначення може мати різний обсяг.

В спеціальній юридичній літературі в більшості випадків вчені не визначають поняття структура внутрішнього трудового розпорядку, в основному науковці акцентують увагу на встановленні його елементів та їх характеристики. З огляду на зазначене, на нашу думку, потрібно надати дефініцію названої категорії. Так структура внутрішнього трудового розпорядку — це об'єктивно впорядкована система (сукупність) взаємозалежних і взаємопов'язаних структурних елементів, а саме: різноманітних юридичних засобів, способів, принципів, форм і явищ за допомогою яких забезпечується правове регулювання відносин, що складають предмет трудового права на локальному рівні (на підприємстві, в установі та організації) з метою створення умов для належного здійснення процесу праці.

Наведене визначення повністю відображає всі ключові ознаки структури досліджуваного правового явища до яких варто віднести наступне: 1) вона об'єктивно існує; 2) включає складові елементи — структурні одиниці, які знаходяться між собою в тісному взаємному зв'язку; 3) є впорядкованою системою і побудована за певними правилами; 4) її складовими є різноманітні юридичні засоби, принципи, форми та явища за допомогою яких забезпечується регулюючий вплив на відповідні суспільні відносини; 5) виникає у сфері правового регулювання процесу праці на локальному (місцевому) рівні — на конкретному підприємстві, в установі або організації.

На сьогодні в науковій літературі висловлюються різні погляди на структуру внутрішнього трудового розпорядку. На основі аналізу доктринальних джерел можна говорити про відсутність єдності серед науковців з даного приводу. Це пояснюється їх науковими поглядами, належністю до тієї чи іншої правової школи, прагненням розробити власну концепцію тощо. Наприклад, О.А. Марушева, включає до структури внутрішнього трудового розпорядку наступні елементи: 1) поєднання поділу й кооперації праці у процесі колективної трудової діяльності; 2) нормування праці; 3) організація й обслуговування робочих місць; 4) раціоналізація трудових процесів; 5) планування й облік праці; 6) трудова дисципліна [4, с. 82-83].

З таким підходом не можна погодитися, оскільки майже всі елементи, які виділяє автор охоплюються категорією порядок організації праці на конкретному підприємстві, в установі та організації. В науковій літературі вірно зазначають, що основними напрямками підвищення рівня організації праці та її ефективності є: розподіл і кооперація праці, що полягають в науково-обґрунтованому розподілі працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднанні їх у виробничі колективи; організація й обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу; нормування праці, що передбачає визначення норм трудових затрат на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва; організація підбору персоналу та його розвиток, що охоплюють планування, професійну орієнтацію, професійний відбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо; оптимізація режимів праці і відпочинку, які передбачають встановлення найраціональнішого чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця; раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду; поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці; зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників; мотивація й оплата праці [5]. Отже, фактично науковець визначає структуру внутрішнього трудового розпорядку через характеристики організації праці, що в будь-якому разі не можна визнати правильним. Крім того, поза увагою даного підходу залишаються справді важливі складові, що охоплюються категорією внутрішній трудовий розпорядок, зокрема, права та обов'язки працівників і роботодавців, робочий час і час відпочинку тощо. Позитивним в певній мірі моментом запропонованого автором погляду на структуру досліджуваного правового явища є визначення як елементу відповідної структури трудової дисципліни.

В доктрині трудового права існує твердження про тотожність понять внутрішній трудовий розпорядок та правила внутрішнього трудового розпорядку. Представники даного підходу для позначення структури досліджуваного правового явища використовують структуру відповідних правил і в переважній більшості випадків, беруть за основу зміст Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ і організацій, що затверджені постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань від 20 липня 1984 року № 213 [6]. В такому разі структура внутрішнього трудового розпорядку визначається наступним чином: 1) загальні положення; 2) порядок прийняття і звільнення з роботи; 3) основні права та обов'язки працівників і роботодавця; 4) робочий час; 5) застосування заохочень; 6) притягнення до дисциплінарної відповідальності [7, с. 210].

Така позиція заслуговує на увагу, адже в ній відображена значна частина ознак і характеристик, які визначають поняття внутрішній трудовий розпорядок та обумовлюють його структуру. Тим не менш, наявні і недоліки, які переважно пояснюються тим, що правила внутрішнього трудового розпорядку і внутрішній трудовий розпорядок категорії, які не збігаються. Так виділення такого елемента структури як загальні положення взагалі є недоречним в контексті характеристики правового явища, також дана класифікація не відображує відносин, що складаються в галузі організації праці на підприємстві, в установі або організації, часу відпочинку, притягнення не лише до дисциплінарної, але й до інших видів юридичної відповідальності за порушення

у сфері внутрішнього трудового розпорядку тощо. Проте, загалом наведений підхід можна відзначити з позитивної точки зору.

На думку С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка, до елементів внутрішнього трудового розпорядку відносяться: 1) основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця; 2) режим робочого часу; 3) порядок застосування заходів заохочення; 4) порядок притягнення працівників до відповідальності [1, с. 567].

Названа структура загалом відповідає змісту такого правового явища як внутрішній трудовий розпорядок, в ній відображені ключові складові одиниці, є досить поширеною в науковій юридичній літературі, однак, і вона не позбавлена недоліків. Позитивним аспектом можна відзначити виділення в якості елемента відповідної структури основних трудових прав і обов'язків працівників та роботодавця, що на наше переконання, є основною і обов'язковою рисою характеристики внутрішнього трудового розпорядку та має діставати своє вираження в його структурі, оскільки всі інші складові елементи залежать від названого. Акцентування уваги саме на основних трудових правах і обов'язках є не зовсім правильним. Так, всі права і обов'язки працівника та роботодавця спрямовані на забезпечення нормального функціонування процесу праці, оптимального поєднання їх інтересів та інше. З огляду на це, досить складно говорити про те, що одні права чи обов'язки мають будь-яку перевагу у порівнянні з іншими, тобто, що поряд з основними є і неосновні права і обов'язки працівників та роботодавця. Хоча слід звернути увагу на те, що і чинний Кодекс законів про працю України [8] в ст. 2 оперує терміном основні трудові права працівника і в проекті Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2013 року [9] теж застосовуються поняття основні трудові права і основні трудові обов'язки. Тим не менш, беручи до уваги наведене нами, доцільно було б відмовитися від такого формулювання.

Вищеназвана класифікація не позбавлена і недоліків. Виокремлення в самостійну одиницю структури режиму робочого часу без визначення часу відпочинку є помилковим, оскільки час відпочинку не охоплюється категорією робочий час. Хоча чинне вітчизняне законодавство про працю не закріплює дефініції час відпочинку, воно досить широко застосовується в науці трудового права. З точки зору законодавця, категорія час відпочинку протистоїть поняттю робочий час, тому можна цілком виправдано говорити, щовесь час, який є поза межами робочого часу, є часом відпочинку. Крім того, наведена класифікація взагалі не містить згадки про час відпочинку працівників.

Заслугує на увагу підхід запропонований О.В. Голобородько, яка вважає, що внутрішній трудовий розпорядок включає такі складові елементи: 1) правовідносини, виникаючі у процесі організації колективної трудової діяльності працівників (правовідносини трудові, з організації й управління працею, контрольно-наглядові та інше); 2) система нормативно-правових актів, що регламентують внутрішній трудовий розпорядок; 3) суб'єкти правовідносин, що виникають у процесі організації колективної трудової діяльності працівників; 4) акти реалізації трудових прав та обов'язків [10, с. 17].

З автором наведеного вище погляду складно погодитися в окремих питаннях. Зокрема, надання системі нормативно-правових актів, що регламентують внутрішній трудовий розпорядок значення елемента внутрішнього трудового розпорядку є помилковим. Крім того, відповідне правове явище будучи частиною загального правопорядку, зазнає регулюючого впливу не лише нормативно-правовими актами, але і допоміжними елементами – правовою культурою, правовою свідомістю тощо. Інакше відбувається ототожнення внутрішнього трудового розпорядку і правил, які є лише

однією з форм правового регулювання.

Щодо визначення суб'єктів правовідносин, що виникають у процесі організації колективної трудової діяльності працівників та актів реалізації трудових прав та обов'язків, тобто поведінки таких суб'єктів, то ми вважаємо, що вони належать до елементів механізму правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, але не є елементами безпосередньо внутрішнього трудового розпорядку як правового явища.

На думку Ю.П. Пилипенка, основними елементами, що в сукупності формують відносини внутрішнього трудового розпорядку, а отже і його структуру, є: 1) відносини щодо організації праці на підприємстві, в установі, організації; 2) відносини спрямовані на оптимальне поєднання робочого часу і часу відпочинку працівників; 3) відносини з приводу стимулювання сумлінної праці; 4) відносини трудової дисципліни і відповідальності за недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку [11, с. 12].

Названий підхід заслуговує на увагу, оскільки комплексно і широко відображає сутність досліджуваного явища. Так автор акцентує увагу на всій сукупності відносин, які виникають в процесі організації праці на конкретному підприємстві, в установі та організації. Беручи до уваги, що внутрішній трудовий розпорядок визначає порядок взаємодії та поведінки працівників і роботодавця, то така позиція видається обґрунтованою.

Позитивно можна визначити те, що дана позиція включає як робочий час, так і час відпочинку. Зосередження уваги лише на режимі робочого часу було б помилковим. Стаття 45 Конституції України гарантує всім працюючим право на відпочинок. Це право забезпечується, зокрема, шляхом встановлення на підприємствах, в установах, організаціях перерв для відпочинку і харчування, надання вихідних днів, встановлення святкових і неробочих днів, а також надання оплачуваних щорічних відпусток [12]. Таким чином, не віднесення зазначеного правового явища до елементів внутрішнього трудового розпорядку не розкриває в повній мірі відповідної структури, оскільки воно завжди протиставляється робочому часу, а тому має розглядатися сукупно з ним.

Щодо визначення як елемента внутрішнього трудового розпорядку трудової дисципліни і відповідальності за недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, то ми вважаємо, що доцільніше було б говорити не про відповідальність за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, а про юридичну відповідальність за порушення внутрішнього трудового розпорядку. Тобто маєтися на увазі саме негативна (ретроспективна) юридична відповідальність за порушення приписів, якими регламентується внутрішній трудовий розпорядок. Це пояснюється тим, що в запропонованому варіанті поза межами даної категорії залишається притягнення працівника до відповідальності за майнову (матеріальну) шкоду, яка завдана підприємству, установі або організації.

Враховуючи вищенаведене та беручи до уваги правову природу такого явища як внутрішній трудовий розпорядок, існуючі в доктрині погляди на структуру внутрішнього трудового розпорядку, ми вважаємо, що до елементів останнього треба віднести наступне: 1) порядок організації праці на конкретному підприємстві, в установі та організації; 2) права та обов'язки працівників і роботодавців; 3) робочий час та час відпочинку працівників; 4) юридична відповідальність у сфері внутрішнього трудового розпорядку.

Висновок. Таким чином, можна дійти висновку, що проблематика визначення структури внутрішнього трудового розпорядку на сьогодні є достатньо актуальною, що підтверджується значною кількістю наукових досліджень з цього питання. Це можна пояснити надзвичайно важливим теоретичним та практичним значенням правильного

встановлення складових одиниць відповідної структури. На сьогодні серед вчених-правників відсутні єдині погляди стосовно розуміння структури внутрішнього трудового розпорядку, що обумовлено різними поглядами на правову природу внутрішнього трудового розпорядку як правового явища, а отже і на його сутність, зміст, структуру тощо. Заслужують на увагу ті підходи, які визначають структурні елементи виходячи з правовідносин, які складаються у галузі праці на локальному рівні – на конкретному підприємстві, в установі або організації. Інші з вивчених позицій лише частково відображають всю сутність внутрішнього трудового розпорядку, а тому і визначення відповідних структур (систем) характеризується неповнотою і фрагментарністю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Прилипо С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипо, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН». – 2011. – 800 с.
2. Марушева О.А. Поняття та ознаки внутрішнього трудового розпорядку / О.А. Марушева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 24. – 2012. – С. 318–324.
3. Пилипенко П.Д., Пилипенко Ю.П. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання / П.Д. Пилипенко, Ю.П. Пилипенко // Юридична наука. – № 2. – 2011. – С. 112–118.
4. Марушева О.А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Марушева Олександра Анатоліївна; Нац. акад. правових наук України, НДІ правового забезп. інноваційного розвитку. – Харків. – 2013. – 202 с.
5. Напрями вдосконалення праці на підприємстві. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zu.edu.ua/spf/tmp/third_iteruniversity_conference_pdf/2.pdf.
6. Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ і організацій: постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань від 20 липня 1084 року № 213. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>.
7. Михайленко Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР. – Фрунзе: Мектеп – 1972. – 510 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322–VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 37.
9. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2013 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
10. Голобородько О.В. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Вікторія Олександрівна Голобородько. – Луганськ : Б.в., 2012. – 20 с.
11. Пилипенко Ю.П. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Юрій Пилипович Пилипенко. – Київ : Б.в., – 2012. – 16 с.
12. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.