

До проблеми принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку за українським законодавством

С.В. Лозовой

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри
цивільно-правових
дисциплін,
ВНЗ «Університет
економіки та права
«КРОК»

Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це керівні положення, виражені в цьому інституті трудового права, що визначають його загальну спрямованість, суть, зміст та особливості, основні підходи до правового регулювання відносин щодо внутрішнього трудового розпорядку й відображають загальну спрямованість його розвитку.

Принципы правового регулирования внутреннего трудового распорядка – это руководящие положения, выраженные в этом институте трудового права, определяющие его общую направленность, развитие, суть, содержание и особенности, отображающие основные подходы к правовому регламентированию отношений по поводу внутреннего трудового распорядка.

The principles of legal regulation of the labour order – are the basic rules reflected in present law institute, that outline it's general orientation, essence, content and peculiarities, general approach to legal regulation of the labour order.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, централізоване правове регулювання, локальне правове регулювання.

Постановка проблеми

Питання принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку лише здається виключно теоретичною темою. На практиці суб'єкти трудового права та інші особи, що беруть участь у правозастосовній діяльності, ухвалюючи рішення, вчиняючи ті чи інші правові дії, повинні дотримуватися певних керівних засад, які на сьогодні не достатньо досліджені та законодавчо закріплені.

З огляду на те, що принципи вносять однозначність у всю систему юридичних норм і забезпечують єдність правового регулювання суспільних відносин, Л.С. Явич підкреслював, що принципи права – це засади, відправні ідеї його буття, що втілюють найважливіші закономірності й устої певної суспільно-економічної формації, виступають однопорядковими із сутністю права і становлять його головний зміст, характеризуються універсальністю, найбільшою імперативністю й загальною значимістю [4, с. 11]. Принципи окремої галузі права є загальним відображенням

її змісту, що забезпечує єдність процесу її виникнення, становлення й розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемам внутрішнього трудового розпорядку присвячено роботи багатьох вітчизняних науковців. Серед них, зокрема, О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, С.В. Ведяшкін, К.М. Гусов, С.О. Іванов, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, О.О. Кравченко, С.В. Лозовой, С.С. Лукаш, О.С. Пашков, В.П. Пилипенко, С.В. Подкопаєв, Ю.М. Полетаєв, О.І. Процевський, В.М. Смирнов, Л.О. Сироватська, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Аналіз наукових робіт зазначених авторів свідчить про відсутність детального аналізу саме принципів регулювання такого інституту трудового права як внутрішній трудовий розпорядок.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Згадану проблему було висвітлено в наукових працях під кутом дослідження спо-

ріднених тем і понять, однак без конкретного кількісного та якісного аналізу саме принципів регулювання такого інституту трудового права, як внутрішній трудовий розпорядок.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження принципів правового регулювання такого інституту трудового права, як внутрішній трудовий розпорядок.

Виклад основного матеріалу дослідження

Суттєве значення для трудового права мають принципи, що характеризують окремі правові інститути. Так, С.С. Алексєєв головною функцією правового інституту вважає забезпечення цілісного, відносно завершеного регулювання певної ділянки суспільних відносин. Адже правовий інститут, на його думку, повинен бути наділений повним комплексом норм, що охоплює всі суттєві моменти регулювання [5, с. 120]. У принципах окремих правових інститутів своєрідно розкриваються загальні й галузеві принципи права.

Ефективне регулювання внутрішнього трудового розпорядку забезпечується дотриманням правових принципів, перелік яких, на нашу думку, є таким.

1. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

Наближення змісту окремої трудово-правової норми до конкретного суб'єкта можливе лише за умов поєднання дії загальних і локальних правових приписів. Як наголошує О.В. Лавриненко, держава прагне до єдності правової політики у сфері праці, водночас використовуючи й диференційований підхід у правовому регулюванні останньої [6, с. 28]. Дослідник І.П. Греков підтримує його, визнаючи особливостями джерел трудового права єдність і диференціацію правової регламентації праці. На його переконання, єдність одержує виявлення в загальних нормах, диференціація – у спеціальних. Загальні, обов'язкові для всіх власників чи уповноважених ними органів можуть бути змінені

лише в бік поліпшення стану працівників порівняно з чинним законодавством; спеціальні конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм [7, с. 55].

Централізований метод правового регулювання праці виконує дві основні функції: (а) організаційну (закріплення основних трудових прав особи й мінімальних гарантій-стандартів у сфері найманої праці), що має на меті фіксацію певного рівня розвитку суспільних відносин, які склалися в цьому суспільстві, через урівноважене врахування інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, і (б) адміністративну (визначення підґрунтя організації найманої праці в Україні і сприяння єдності її правового регламентування). Ця функція має на меті впровадження єдиних форм організації й упорядкування суспільних відносин з праці, де визначаються, так би мовити, основні правила гри в суспільстві з приводу праці (звернімо увагу, що невідповідність сучасного стану: саме в контексті цієї функції централізований метод правового регулювання праці й визначає превалюючі напрями вдосконалення у трудовому праві України – розроблення дійових процедур реалізації прав найманих працівників) [8, с. 55, 56]. Специфічні риси в локальному регулюванні праці, на думку О.М. Ярошенко, полягають у тому, що: (1) воно здійснюється безпосередньо у сфері праці – на підприємствах, в установах та організаціях; (2) відчуває опосередкований вплив держави за допомогою трудового законодавства (органи державної влади й органи управління не беруть прямої участі в ньому); (3) має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи й конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регулюванню; (4) спрямоване на впорядкування суспільних відносин, які є специфічними для цього підприємства, установи чи організації та які не впорядковані або не цілком упорядковані в централізованому по-

рядку; (5) виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства, установи чи організації; (6) здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу; (7) нерідко виступає в ролі експериментальної регламентації, у перебігу якої провадиться перевірка доцільності того чи іншого варіанта вирішення питання; (8) може містити елементи випереджаючого регулювання, спрямованого на ліквідацію прогалин у праві, на пошуки адекватного варіанта правового регулювання умов праці [9, с. 214]. На підтвердження зазначеного чинний КЗпП України містить ст. 142, за якою: (а) трудовий розпорядок на підприємствах, в установах та організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу й виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на підставі типових правил, і (б) у деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti й положення про дисципліну. Розробники проекту ТК усувають цей недолік і закріплюють у ст. 265 такі положення: внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами, а для окремих категорій працівників може визначатися в статутах (положеннях), затверджених відповідно до закону.

Таким чином, суть принципу поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вся повнота впорядкування забезпечується тільки завдяки їх оптимальному поєднанню.

2. Баланс інтересів роботодавця і працівника.

Суб'єкти трудового права поділяються на можливих учасників трудових відносин і на тих, хто має законодавчо закріплене право виступати стороною відносин, суміжних із трудовими. Керуючись цим, Є.Б.

Хохлов виділяє 2 рівні суб'єктів – основні (сторони трудових правовідносин, тобто працівник і роботодавець) і допоміжні (учасники інших, нетрудових відносин, що становлять предмет трудового права) [10, с. 111].

З розвитком ринкової економіки виникла потреба в коригуванні політики держави в соціально-трудої сфері. Конституція України закріпила свободу економічної діяльності, рівноправність і захист різних форм власності, вільне використання власних здібностей і майна для підприємницької та іншої не забороненої законом діяльності. За нових умов господарювання захист працівника не повинен протиставлятися розвитку ринкових механізмів, підвищенню ефективності виробництва, оскільки від цього залежать можливість працевлаштування громадян і зростання їхнього добробуту. Правове впорядкування трудових відносин спрямовується як на регламентацію самого процесу праці трудівника, так і на встановлення умов, за яких вона повинна застосовуватися.

Цивілізовані відносини в соціально-трудої царині повинні забезпечувати узгодження й захист інтересів як найманих працівників, так і роботодавців. При цьому йдеться не про злиття інтересів, а про досягнення оптимального балансу між ними, створення обстановки, за якої кожен роботодавець зміг би забезпечити стабільне отримання прибутку, а найманий працівник – гідні умови свого існування, які відповідали б певному рівню якості життя.

Основна мета при здійсненні правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку полягає у збалансуванні інтересів роботодавця і працівника. Без цього права регламентація не може вважатися ефективною. Ця установка знаходить своє відбиття й у системі правових заходів забезпечення трудової дисципліни. Відповідно до ст. 1 КЗпП України цей кодифікований акт впорядковує трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності їхньої праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва й на цій основі –

матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства, в першу чергу на життєву потребу кожної працездатної людини.

За ст. 1 Дисциплінарного статуту Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України [11] службова дисципліна у цій державній інституції досягається: а) створенням належних умов проходження служби особами рядового й начальницького складу; б) набуттям високого рівня професіоналізму; в) забезпеченням гласності й об'єктивності під час проведення оцінювання результатів службової діяльності; г) дотриманням законності; д) повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої особистої гідності; е) вихованням у осіб рядового й начальницького складу високих моральних і ділових якостей; є) забезпеченням соціальної справедливості, високого рівня правового й соціального захисту; ж) правильним застосуванням заходів дисциплінарного впливу; з) належним виконанням умов контракту про проходження служби.

За ст. 9 цього ж нормативного документа начальник несе персональну відповідальність за стан службової дисципліни й повинен постійно її контролювати. Він зобов'язаний: (а) бути прикладом у дотриманні законності, службової дисципліни, бездоганному виконанні вимог Присяги, що складається особами рядового й начальницького складу відповідно до закону й наказів; (б) додержуватися професійної та службової етики; (в) виховувати й підтримувати у підлеглих сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків, до їх честі й гідності; (г) заохочувати ініціативність, самостійність, старанність у службі; (д) правильно застосовувати заходи дисциплінарного впливу. Особливу увагу начальникові належить приділяти вивченню індивідуальних якостей підлеглих, вихованню поважного ставлення один до одного, створенню здорового морально-психологічного клімату в колективі, його згуртуванню, запобіганню по-

рушенням службової дисципліни й виявленню причин їх учинення, формуванню нетерпимого ставлення до порушників з урахуванням при цьому думки колективу. Він зобов'язаний попередити про неприпустимість порушення службової дисципліни, а в разі вчинення підлеглим таких діянь накласти (за необхідності) на нього дисциплінарне стягнення або порушити клопотання про це перед старшим прямим начальником.

3. Усестороння захищеність трудових прав працівників.

Відповідно до Конституції України утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ч. 2 ст. 3). У розділі 2 Основного закону не лише закріплено основні права та свободи людини і громадянина, а й передбачено відповідні конституційно-правові гарантії їх дотримання й захисту, зокрема, заборона скасування конституційних прав і свобод (ч. 2 ст. 22), неможливість їх обмеження, крім обмежень певних прав та свобод людини і громадянина в умовах воєнного або надзвичайного стану (ст. 64), забезпечення кожному судового захисту його прав і свобод, у тому числі гарантування звернення до суду безпосередньо на підставі Конституції й надання при цьому можливості використання будь-яких інших не заборонених законом засобів захисту своїх прав і свобод від порушень і протиправних посягань (ч. 3 ст. 8, частини 2 і 5 ст. 55).

Дослідник І.Л. Петрухін обстоює позицію, що за кожною людиною необхідно визнати абсолютну цінність. В ієрархії цілей суспільства інтересам людини він відводить перше місце, припускаючи можливість запровадження державних заходів, що ущемляють інтереси конкретної людини, якщо «це робиться на благо суспільства». При цьому цілі, які ставить перед собою суспільство й держава, повинні відповідати принципам гуманізму [12, с. 83]. На думку В.Ф. Погорілка, для більшості громадян соціальна держава повинна створювати сприятливі умови для трудової діяльності, виявлення професійних,

ділових і творчих можливостей у власних інтересах держави й суспільства. Визначаючи основні засади із соціальних питань, затверджуючи загальнодержавні програми соціального розвитку й державний бюджет, здійснюючи соціальну політику, держава в особі її відповідних органів повинна враховувати як загальні, так і особливі, специфічні інтереси всіх громадян. Найважливішою рисою соціальної держави є принципово нове ставлення до особи, її інтересів, визнання її пріоритетом серед соціальних цінностей [13, с. 160].

Правильну позицію займає й В.М. Андріїв: «Сьогодні потрібні нові підходи до проблеми соціальної обумовленості трудового законодавства, які б відображали нинішні соціальні та правові реалії і були спрямовані на утвердження в державі основ громадянського суспільства і правової держави. При цьому головне значення в пошуках нових підходів має розуміння трудового права як засобу захисту й охорони трудових прав працівників, узгодження інтересів суб'єктів трудових правовідносин» [14, с. 127].

Позиція держави щодо взаємовідносин працівників і роботодавців у питанні внутрішнього трудового розпорядку виявляється через установлення норм, спрямованих на заступництво й підтримку трудящих. Дослідник С.О. Іванов цілком чітко визначив місце захисної функції трудового права в забезпеченні їхніх інтересів: немає жодної країни на Заході, вважав він, де трудове право належало б до інструментів економічного розвитку. З моменту свого виникнення воно скрізь розглядається в першу чергу як інструмент охорони праці [15, с. 33]. Позиція держави щодо захисту працівників як слабшої сторони трудових відносин виявляється через 2 правові форми, що розкривають сутність захисної функції трудового права – заступництво й підтримку. По-перше, держава у взаємовідносинах праці й капіталу повинна виступати заступником економічно слабшої сторони – працівника і не тому, що той є учасником суспільних зв'язків певного роду, а тому, що вона взяла на себе

зобов'язання бути не арбітром у цих відносинах, а гарантом прав і свобод людини. По-друге, соціальній державі належить підтримувати слабшого, хто потребує додаткової допомоги з її боку. Працівник майже завжди організаційно, економічно й фінансово є слабшим порівняно з роботодавцем, а тому за певних життєвих обставин держава повинна гарантувати йому свою підтримку [16, с. 131].

Принцип усесторонньої захищеності трудових прав працівників у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку проілюструємо на прикладі такого його складника як трудова дисципліна. Так, згідно з Положенням про дисципліну працівників гірничих підприємств, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р., №294 [17], власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: (а) організувати високоякісну, плідну роботу трудівників, здійснивши всі необхідні для цього заходи (забезпечення дотримання вимог гірничого законодавства, законодавства про працю, про її охорону, правил безпеки й технічної експлуатації, вимог трудової дисципліни), (б) заохочувати їх до роботи шляхом поліпшення умов праці й задоволення їхніх соціальних потреб; (в) забезпечувати виконання приписів спеціально уповноважених органів державного нагляду; (г) систематично оглядати робочі місця й обладнання, вживаючи заходів до негайного усунення виявлених порушень вимог нормативно-правових актів з охорони праці, правил, норм та інструкцій з безпечно-го ведення робіт. За кожен випадок порушення гірничого законодавства може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення. Воно може бути застосоване до працівників у формі звільнення тільки на підставах, передбачених КЗпП України. Роботодавець повинен забезпечувати своєчасне виявлення й усунення причин, які призводять до порушень гірничого законодавства, особисто до накладення стягнення всебічно й об'єктивно з'ясувати причини допущеного порушення, попередньо зажадавши від працівника письмового по-

яснення щодо цього. Вид дисциплінарного стягнення повинен відповідати ступеню вини й тяжкості допущеного порушення, визначаючи який власник або уповноважений ним орган повинен брати до уваги тяжкість цього порушення, розмір заподіяних збитків, обставини, за яких його допущено, й оцінку попередньої роботи працівника. У разі застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган не повинен принижувати особисту гідність трудящого.

Роботодавцеві належить правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності їхньої праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил її охорони, уважно ставитися до потреб і запитів працюючих, поліпшувати умови їх праці й побуту.

Умови локальних актів-регуляторів внутрішнього трудового розпорядку, що погіршують становище працівників порівняно з чинним трудовим законодавством, є недійсними. Їх забороняється включати і до змісту локальних документів. Забороняється включати до трудових договорів також умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і локальними актами.

4. Адаптація трудових процесів до можливостей працівника.

Норми праці, які є частиною внутрішнього трудового розпорядку, встановлюються для працюючих відповідно до досягнутого рівня техніки, технологій, організації виробництва і праці. Зміст роботи з нормування праці включає: (а) аналіз виробничого процесу, (б) поділ його на частини, (в) вибір оптимального варіанта технології й організації праці, (г) проектування режимів роботи обладнання, прийомів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці й відпочинку, (д) розрахунок норм згідно з особливостями технологічного і трудового процесів, їх запровадження й подальше коригування у зв'язку зі змінами організаційно-технічних умов трудової діяльності.

При комплексному обґрунтуванні норм витрат праці одночасно здійснюється їх технічне, організаційне, психофізіологічне, соціальне й економічне обґрунтування. Процес технічного психофізіологічного обґрунтування включає: виявлення й аналіз психофізіологічних чинників, що залежать від виробництва й виконавців робіт; установлення й урахування психофізіологічних обмежень; визначення вимог до виконавця робіт і вибір виконавців для проведення спостереження; оцінку трудового процесу й умов його виконання за рівнем стомлення; обґрунтування тривалості часу відпочинку. До процесу соціального обґрунтування норм витрат праці належать: виявлення й аналіз соціальних чинників, що характеризують виробництво й виконавців робіт; визначення й урахування соціальних обмежень і норм, передбачених трудовим законодавством; визначення вимог до виконавця робіт і вибір виконавців, які відповідають установленим вимогам; оптимізацію трудового процесу, нормованої величини витрат праці з урахуванням соціальних обмежень і вимог, а також норм, передбачених трудовим законодавством.

Поряд із загальними вимогами характер роботи може пред'являти до працівника й особливі вимоги. За ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних або робіт по санітарному й побутовому обслуговуванню); залучення жінок до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що

забезпечує формування державної політики в цій царині.

5. Пріоритет узгоджувальних процедур.

Переважна більшість актів, за допомогою яких здійснюється правове регламентування внутрішнього трудового розпорядку на рівні підприємства (установи, організації) приймаються роботодавцем спільно або за погодженням із представниками найманих працівників. Зокрема, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, а в разі її відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другої. Якщо на підприємстві створено декілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з чисельністю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору.

Його укладенню передують колективні переговори, порядок ведення яких визначається сторонами й оформлюється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору створюється робоча комісія із представників сторін. Для впорядкування розбіжностей під час ведення таких переговорів сторони використовують примирні процедури. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі й виноситься на розгляд його загальних зборів (конференції). Якщо останні відхилять цей проект або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуків необхідного рішення. Строк таких переговорів не повинен перевищувати 10-ти днів. Після цього проект договору в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу (статті 10, 11 і 13 Закону України «Про колективні договори і угоди») [18].

Проаналізувавши вищевказаний законодавчий підхід, Б.О. Архіпова виступає

за поділ усіх суб'єктів трудового права, які беруть участь у колективно-договірному процесі на підприємстві, на сторони колективного договору і суб'єктів-виконавців його умов. Відмінність між ними вона вбачає в різному обсязі повноважень сторін і виконавців договірних умов. Повноваження сторін колективного договору полягають у встановленні обов'язкових і нормативних умов і в розподілі обов'язків між виконавцями. Останні ж обмежуються діями, необхідними для виконання обов'язків, покладених на сторони умовами такого договору. Стороною на боці працівників виступає колектив підприємства, а суб'єктами-виконавцями можуть бути профспілкові комітети або інші громадські органи, організації самодіяльності колективу [19, с. 16].

На переконання В.В. Жернакова, Г.С. Гончарової та С.М. Прилипка, колективний договір на державних підприємствах укладається між керівником підприємства, установи, організації (директором, ректором, генеральним директором, головою правління), з одного боку, і профспілкою від імені найманих працівників – з другого. Бути стороною в колективному договорі можуть також інші представницькі органи, якщо трудовий колектив надасть їм відповідні повноваження [20, с. 62, 63]. Вважаємо цю позицію неприйнятною, оскільки вона суперечить нормативним приписам гл. 2 КЗпП України й Закону України «Про колективні договори і угоди» і фактично підміняє роботодавця як сторону колективного договору його представником – керівником юридичної особи. Роботодавець – це особа юридична (підприємство, установа, організація) або фізична, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. При цьому юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами й посадовцями відповідно до законодавства, її установчих документів і нормативних актів.

За ст. 142 КЗпП України правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації затверджуються трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілковим комітетом і лише за такої умови цей документ стає легітимним.

б. Гласність.

Гласність становить собою одну з ознак правової держави і громадянського суспільства. Основний зміст гласності полягає: а) у свободі й публічності слова усного і друкованого; б) відкритому співставленні ідей, думок; в) відкритості й доступності всіх органів влади й управління, посадових осіб для громадян, можливості вільного звернення до них із заявами; г) наданні громадянам та їх об'єднанням інформації, необхідної для участі в обговоренні й вирішенні питань державного й суспільного життя, а також яка стосується їх свобод, законних інтересів, прав та обов'язків; д) вільному визначенні, вивченні й проголошенні суспільної думки; е) праві людини знати, чи враховується громадська думка при прийнятті рішень, а якщо ні, то чому; є) оголошенні прийнятих рішень і доведенні їх до відома заінтересованих осіб та органів.

Сутність принципу гласності в контексті розглядуваних проблем полягає в тому, що вся робота зі створення правових норм у сфері внутрішнього трудового розпорядку є відкритою для працівників. Прийняті локальні акти набувають чинності лише з моменту доведення їх до відома адресатів. Однак існують і певні межі щодо втілення принципу гласності при розробленні та прийнятті документів з обмеженим ступенем доступу (ідеться про акти, які містять державну або службову таємницю).

Проявом принципу гласності правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку є положення ст. 29 КЗпП України, за якою роботодавець зобов'язаний: (а) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечні та шкідливі виробничі чинники, які ще не

усунені, і про можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства й колективного договору; (б) ознайомити з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. На підприємстві повинен вестися журнал обліку ознайомлень працівників із названими документами.

7. Відповідальність за порушення вимог внутрішнього трудового розпорядку.

Особливо актуальною в сучасних умовах є проблема охорони прав і свобод особи від посягань з боку інших. Важливим засобом забезпечення охоронної функції є юридична відповідальність як різновид відповідальності соціальної, який є важливим показником реального втілення в життя прав і свобод індивіда. Це обумовлено тим, що в процесі реалізації юридичної відповідальності відбувається безпосередній вплив держави на сферу юридично закріплених суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. При цьому виявляються ціннісні орієнтири держави, рівень цивілізованості соціуму, ступінь духовності й культури населення, наявність законодавчих гарантій механізмів захисту цих прав і свобод.

Приєднуємося до слушної думки Л.О. Сироватської, яка відмічає, що в трудовому праві обов'язок виконувати всі трудові зобов'язання, відповідно й норми права, що їх закріплюють, прямо сформульовано у вигляді обов'язку дотримуватися дисципліни праці [21, с. 27]. Закономірно, що до гл. X «Трудова дисципліна» КЗпП включено ст. 139 «Обов'язки працівника», що містить припис, за яким працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

До окремих несумлінних працівників у необхідних випадках застосовуються

заходи дисциплінарного та громадського впливу. Дослідник Ю.М. Полетаєв називає дисциплінарну відповідальність самодостатньою і вказує на наявність у ній: (а) власної підстави – дисциплінарного проступку, (б) особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, (в) суб'єкта дисциплінарного проступку й (г) суб'єкта дисциплінарної влади (особи, уповноваженої застосовувати дисциплінарні стягнення) [22, с. 62-69].

Розглянуті принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку слід законодавчо закріпити. Це сприятиме впорядкуванню й покращанню якості нормотворення в цій царині, попередженню помилок у правозастосуванні, підвищить відповідальність роботодавців і уповноважених ними органів за свої дії, а головне – посилить правову захищеність найманих працівників.

Висновки

1. Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це керівні положення, виражені в цьому інституті трудового права, що визначають його загальну спрямованість, суть, зміст та особливості, основні підходи до правового регулювання відносин щодо внутрішнього трудового розпорядку й відображають загальну спрямованість його розвитку. Зазначені принципи можуть бути закріплені як у правових нормах, так і впливати з їхнього змісту.

2. До принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку належать: (а) поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, (б) збалансування інтересів роботодавця і працівників, (в) усестороння захищеність трудових прав останніх, (г) адаптація трудових процесів до можливостей працівника, (д) пріоритет узгоджувальних проце-

дур, (е) гласність, (є) відповідальність за порушення вимог внутрішнього трудового розпорядку.

3. Сутність принципу поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вся повнота правової регламентації забезпечується тільки завдяки їх оптимальному поєднанню. Централізоване правове регулювання виконує дві основні функції: (а) організаційну – закріплення основних трудових прав працівника і мінімальних стандартів у сфері найманої праці й (б) адміністративну – визначення основ організації найманої праці в Україні та сприяння єдності її правового регулювання. Цей вид регулювання є найважливішою гарантією існування, закріплення й реалізації основних прав як працівників, так і роботодавців.

Внутрішні організаційні норми забезпечують гнучкість правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, пом'якшуючи основну суперечку трудового права між необхідністю бути динамічними і стабільними водночас, що і є безпосереднім проявом саморегуляції в цій галузі права. За допомогою локальної правової регламентації внутрішнього трудового розпорядку відбувається наближення змісту нормативних приписів, зазначених у законах та інших підзаконних нормативних актах, до конкретних працівника й роботодавця і конкретного місця й умов реалізації правовідносин між ними.

4. Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку необхідно закріпити законодавчо. Це сприятиме покращенню якості нормотворення у сфері праці, попередженню помилок у правозастосуванні, підвищить відповідальність роботодавців і уповноважених ними органів за свої дії, а головне – посилить правову захищеність найманих працівників.

Література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №5 0 (Додаток). – С. 375.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 2 квітня 2012 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

3. Конституція України : прийнята на 5-й сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
4. Явич Л. С. Право развитого социалистического общества (сущность и принципы) : монография / Л. С. Явич. – М. : Юрид. лит, 1978. – 224 с.
5. Алексеев С. С. Структура советского права : монография / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1975. – 263 с.
6. Лавриненко О. В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. В. Лавриненко / Ун-т внутренних дел. – Харьков, 1998. – 179 с.
7. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І. П. Греков / Нац. ун-т внутрішніх справ. – Х., 2003. – 169 с.
8. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. С. Лукаш / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2011. – 387 с.
9. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. М. Ярошенко / Нац. юрид. акад. України. – Харків, 2007. – 476 с.
10. Хохлов Е. Б. Субъекты трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1996. – № 3. – С. 110-129.
11. Закон України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 4 вересня 2008 р., № 373-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 9. – С. 114.
12. Петрухин И. Л. Человек как социально-правовая ценность / И. Л. Петрухин // Государство и право. – 1999. – № 10. – С. 83-90.
13. Конституційне право України: підручник // за ред. В. Ф. Погорілка. – К. : Наукова думка, 1999. – 735 с.
14. Андрійів В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В. М. Андрійів. – Чернігів : Чернігів. держ. ін-т права, соціальн. технологій та праці, 2011. – 301 с.
15. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода : проблемы использования зарубежного опыта / С. А. Иванов // Гос-во и право. – 1995. – № 3. – С. 30-39.
16. Щербина В. І. Функції трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В. І. Щербина / Акад. мит. служби України. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.
17. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств» від 13 березня 2002 р. № 294 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 12. – С. 567.
18. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. №3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – С. 361.
19. Архипова Б. А. Коллективный договор / Б. А. Архипова. – М. : Профиздат, 1978. – 80 с.
20. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособ. / под ред. В. В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.
21. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства : монография / Л. А. Сыроватская. – М. : Юридическая литература, 1990. – 175 с.
22. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учеб. пособ. / Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2001. – 182 с.