

ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК ЯК ОБ'ЄКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

П.Д. Пилипенко

доктор юридичних наук, професор

Львівського національного університету імені Івана Франка

Ю.П. Пилипенко

аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка

Постановка проблеми. Формування понятійного апарату трудового права має важливе теоретичне й практичне значення. На жаль, частина понять сьогодні залишається малодослідженими. І поняття «внутрішній трудовий розпорядок» належить саме до таких.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. До характеристики різних аспектів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку зверталися такі представники науки трудового права, як: Л.С. Таль, В.Н. Смірнов, А.Р. Саркісов, Н.Т. Михайленко, В.І. Прокопенко, Н.А. Тімонов, С.В. Ведяшкін, О.Т. Панасюк, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. Водночас у трудовому законодавстві України, цей термін і його поняття, фактично, залишено поза увагою.

Метою статті є на основі характеристики внутрішнього трудового розпорядку як суспільно-правового явища в різних аспектах виділення і дослідження відносин, що мають об'єктивний характер і формують структуру внутрішнього трудового розпорядку як об'єкту правового регулювання.

Основні результати дослідження. Український законодавець у ст. 21 КЗпП України закривши легальне визначення трудового договору, підкреслив тим самим важливість внутрішнього трудового розпорядку як для виникнення, так і для існування й припинення трудових відносин. Нагадаємо, що трудовим договором вважається угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Однак, вже у розділі Х «Трудова дисципліна», яка включає норми, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, законодавець не спромігся подати, ні визначення цього поняття, ні розкрити його зміст. Тут існує лише одна стаття, що присвячена певним нормативно-правовим актам, які

регулюють внутрішній трудовий розпорядок. Йдеться про правила внутрішнього трудового розпорядку та статuti і положення про дисципліну праці.

Очевидним недоліком юридичного закріплення можна вважати й те, що законодавець не давши визначення поняття «внутрішній трудовий розпорядок» в базовому законі, використовує різного роду мовні конструкції, що не тільки не полегшують розуміння відповідного терміну, а навпаки ускладнюють пізнання суті досліджуваного правового явища. І така ситуація, до речі, є характерною для національного законодавства загалом. Тому ця проблема піднімається правниками України і є предметом окремих досліджень та становить вагомий частину спеціальних досліджень науки трудового права. Законодавче положення про те, що працівник зобов'язаний «підлягати внутрішньому трудовому розпорядку», взагалі, не витримує жодної критики з огляду на деякі вимоги української лексики. У законодавчому формулюванні вжито слово «підлягати», яке не властиве українській мові. Черговий раз доводиться констатувати про невдалий переклад терміну з російської мови на українську. Так, російське слово «подлежать» перекладається на українську мову, як «підпадати під що» [1, с. 320]. Натомість слово «підпадати під що (рідше чому)» означає зазнавати дії чого-небудь, зазнавати впливу якого-небудь закону, рішення суду і т. ін. [2, с. 961]. Але ні в першому, ні в другому значенні словосполучення, подане у КЗпП України, не може бути використане. Можливо законодавець мав на увазі слово «підпорядковуватися», що означає бути залежним від кого-, чого-небудь, діяти відповідно до чого-небудь, залежно від чогось [3, с. 957, 962].

Наведений приклад не є випадковим, адже саме він свідчить про стан дослідження поняття «внутрішнього трудового розпорядку» у науці трудового права України та висвітлення досягнутих результатів у навчальній літературі.

Як влучно зауважив О. Панасюк, у науковій літературі (а відповідно і в навчальній) підходи до розуміння поняття «внутрішній трудовий розпорядок» мають контекстні відмінності та певною мірою доповнюють одне одного [4, с. 101]. І важливо наголосити, що у підручниках з трудового права України сучасного періоду матеріал про внутрішній трудовий розпорядок, переважно, подається у главах, присвячених трудовій дисципліні. Щоправда, існують і винятки з цього правила.

Так, у своєму підручнику «Трудове право України» В.І. Прокопенко відвів для цього окремі розділ XII «Внутрішній трудовий розпорядок при виконанні трудових обов'язків». Він визнає внутрішній трудовий розпорядок базовим поняттям, а трудову дисципліну – похідним. При цьому внутрішній трудовий розпорядок автор подає як систему трудових правовідносин, що виникають у трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці. Такий розпорядок створює об'єктивно необхідну систему відносин, що регулюються нормами права. Ці відносини складаються у процесі трудової діяльності людей, об'єднаних у колективи. Тому трудова дисципліна є складовою частиною індивідуальних трудових правовідносин, що виражає обсяг повноважень з управління процесом праці чи з виконання обов'язків кожним працівником [5, с. 422].

Дещо відмінним від традиційного підходу до розуміння внутрішнього трудового розпорядку можна вважати назву розділу XI у підручнику «Трудове право України» за редакцією П.Д. Пилипенка – «Внутрішній трудовий розпорядок та юридична відповідальність» [6, с. 353-356]. Тут насправді все і завершується самою назвою розділу, оскільки у підручнику відсутній матеріал, де б

чітко було розкрито, що ж представляє собою «внутрішній трудовий розпорядок». Здебільшого йдеться лише про нормативно-правові акти, що ними регулюються відповідні відносини.

Наведена ситуація є характерною для переважної більшості підручників з трудового права України, в яких автори зосереджують свою увагу на викладі матеріалу про нормативно-правові акти, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок [7, с. 459-472].

Правовий зміст внутрішнього трудового розпорядку у більшості досліджень так і залишається не розкритим. Російські науковці, наприклад, вказують головним чином на те, що обов'язок працівників та роботодавців дотримуватись (забезпечувати) дисципліну праці конкретизується у правилах внутрішнього трудового розпорядку, а без підпорядкування всіх учасників трудового процесу певному розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі, тобто без дотримання встановленої в організації дисципліни праці, неможливим є досягнення тієї мети, для якої організується трудовий процес [8, с. 674-681].

Розуміння поняття, змісту та структури внутрішнього трудового розпорядку не знайшли єдності поглядів серед представників науки трудового права і у минулому столітті. На той час переважав так званий нормативний підхід трактування внутрішнього трудового розпорядку. Зазвичай науковці не аналізували детально суть цього правового явища, а зосереджували увагу лише на характеристиці його нормативно-правової основи – сукупності правил, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок.

В.М. Смірнов, дослідивши наукові розробки з проблем правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці, згрупував їх у два напрями, що власне й пояснювали нормативний підхід. Він вважав, що вчені або не сприймали внутрішній трудовий розпорядок як самостійне соціальне та правове явище і ототожнювали його з правилами внутрішнього трудового розпорядку, тобто з нормативним правовим актом, або ж загалом внутрішньому трудовому розпорядку, як правовому явищу, вони не надавали особливого значення [9, с. 18]. Наприклад, автори енциклопедичного словника з трудового права подаючи в окремій статті своє бачення «внутрішнього трудового розпорядку», так і не розкрили його сутності, а скерували читача до статті, що присвячена правилам внутрішнього трудового розпорядку [10, с. 157, 331].

Відзначаючи, загалом, досить не погану конструкцію В.М. Смірнова, вважаємо, все ж, що автор спростив до певної міри погляди багатьох науковців, і подав трактування ними внутрішнього трудового розпорядку лише як правил внутрішнього трудового розпорядку, як одного з видів нормативно-правових актів. Не можемо не згадати, що існував також інший напрям розуміння цього явища, де він розглядався через систему вимог до належної поведінки учасників трудового процесу, яка опосередковувалася нормами трудового права.

Так, Н.Т. Михайленко доводив, що внутрішній трудовий розпорядок у трудовому праві є системою правил поведінки робітників та службовців підприємств, установ, організацій, спрямованих на повне та раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці та випуск доброякісної продукції. І хоч автор прямо не вказував, що ж слід розуміти під системою правил поведінки, його уточнення про регулююче значення цих нормативно-правових актів, можна вважати достатньо вагомим. «Правила внутрішнього тру-

дового розпорядку, також як і статuti про дисципліну, технічні правила і різні інструкції, що стосуються окремих виробництв і професій, детально регулюють внутрішній трудовий розпорядок» [11, с. 209]. Як бачимо, така позиція жодним чином не свідчить про ототожнення системи правил поведінки працівників, що опосередковуються через правові норми, з системою нормативно-правових актів, які містять такі норми, про що, зокрема, писав В.М. Смірнов.

Певна група вчених прямо прирівнюють внутрішній трудовий розпорядок до юридичних норм. А.Р. Саркісов зазначає внутрішній трудовий розпорядок лише як «сукупність юридичних норм, що виражають вимоги у галузі організації й застосування праці, висунуті (пред'явлені) до адміністрації як державного господарюючого органу, працівників та інших осіб, і регулюють суспільно трудові відносини безпосереднього процесу виробництва та деякі, тісно пов'язані з трудовими, похідні відносини» [12, с. 19]. Аналогічну позицію займає також М.Е. Дзарасов [13, с. 24].

Цікаво, що у пошуках оригінальної конструкції поняття внутрішнього трудового розпорядку науковці подекуди характеризували це правове явище, використовуючи різні юридичні терміни: регламент, порядок, режим, тощо. При цьому сутність його, не зважаючи на розмаїття підходів залишалася незмінною. І.В. Кривой, зокрема, під внутрішнім трудовим розпорядком розуміє регламент (порядок) виконання роботи у наймача під його керівництвом і контролем [14].

Н.Н. Бородіна у свій час визначала трудовий розпорядок як «режим праці на підприємстві чи в організації, який передбачає певну поведінку учасників трудових правовідносин, відповідні права та обов'язки сторін, пов'язані з включенням працівника у трудову діяльність» [15, с. 106]. Аналогічного визначив його і Е.А. Кленов. Він називав внутрішній трудовий розпорядок режимом, що забезпечує повне і раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності виробництва, випуск якісної продукції. І цей режим, на думку автора, формує необхідні взаємовідносини робітників і службовців у колективі, забезпечує виконання ними своїх обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективним договором і угодою сторін, сприяє злагодженості в роботі всіх підрозділів підприємства, виконанню виробничим колективом поставлених перед ним завдань [16, с. 6].

Звертає на себе увагу також позиція Н.А. Тимонова, який визначав внутрішній трудовий розпорядок як самостійне правове явище щодо дисципліни праці, як своєрідний правовий регулятор – «загальнообов'язковий припис, що виходить від держави і покликаний забезпечити необхідну форму поведінки учасників трудового процесу у колективній праці» [17, с. 6].

В останнє десятиріччя активно знову обстоюється ідея про нерозривний взаємозв'язок внутрішнього трудового розпорядку і господарської влади роботодавця. С.В. Ведяшкін, зокрема, вказує, що на сучасному етапі внутрішній трудовий розпорядок можна розглядати як соціально-правову категорію, засновану на господарській владі, зміст якого складає сукупність норм трудової поведінки учасників спільної, найманої, підпорядкованої роботодавцю праці, серед яких визначальну роль відіграють юридичні правила, сформульовані роботодавцем та прийняті трудовим колективом безпосередньо, з участю виборних органів чи роботодавцем самостійно [18, с. 69-73].

Звичайно, роль держави у встановленні внутрішнього трудового розпорядку є значною, але її не потрібно абсолютизувати. В умовах ринкових відносин у

сфері праці господарська влада роботодавця зовсім не є якимсь дестабілізуючим чинником виробництва. Скоріше навпаки, вона покликана відігравати основну роль у відносинах між працівником та роботодавцем. Саме завдяки творчій ініціативі роботодавця існує виробництво матеріальних та духовних благ, створюються робочі місця для працівників та забезпечується підвищення їхнього матеріального становища. Тому не можна відкидати самостійну нормотворчу діяльність роботодавця, що явно виходить за межі конкретизації трудового законодавства та заповнення його прогалін. У ринкових умовах господарювання переважно роботодавцю надається право встановлювати норми поведінки, учасників трудового процесу.

Отже, якщо підсумовувати цей напрямок, то внутрішній трудовий розпорядок можна подати, як своєрідну систему вимог до трудової поведінки працівника, які сформовані роботодавцем, у межах встановлених законом, та формалізованих завдяки локальним правовим актам.

Не менш поширеним у літературі вважається трактування внутрішнього трудового розпорядку як частини загального правопорядку, тобто як певного порядку у вольових відносинах, які регулюються нормативними актами. Тут внутрішній трудовий розпорядок полягає у неухильному дотриманні прав та виконанні обов'язків суб'єктами трудових правовідносин. Серед прихильників такого підходу варто назвати І.Н. Каширіна, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, А.Р. Саркісова, В.М. Смірнова, О.М. Ярошенка.

Основи розуміння внутрішнього трудового розпорядку як правопорядку були закладені ще на початку ХХ ст. Зокрема Л.С. Таль, досліджуючи особливості трудового договору, розглядав і правові питання внутрішнього трудового розпорядку, як наперед встановленого порядку. Він доводив, що на підприємствах, які постійно здійснюють господарські завдання за допомогою найманої праці, діє особливий внутрішній порядок, який має не тільки побутове, а й важливе правове значення. Цей порядок не створюється трудовим договором, він притаманний підприємству як соціальному утворенню незалежно від того, кому воно належить. Юридичну природу такого правопорядку автор пояснював з позиції об'єктивного права, вказуючи, що він становить самостійний різновид об'єктивного права, відмінні властивості якого полягають в обмеженні сфері його дії межами такої соціальної одиниці [19, с. 118].

Згадуваний вже нами В.М. Смірнов, також був прихильником розуміння внутрішнього трудового розпорядку як частини правопорядку, адаптованої до умов виробництва, що діє у рамках конкретного підприємства (установи). Аналізуючи рівні правопорядку, він одним з критеріїв класифікації виділяв масштабність такого, і як наслідок розрізняв правопорядок держави, її суб'єктів, інших структур, у тому числі і правопорядок організації [20, с. 32-34]. Внутрішній трудовий розпорядок є порядком поведінки та взаємодії між працівниками й роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності на конкретному підприємстві. Це фактично правопорядок всередині підприємства, «локальний» правопорядок. Тобто внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [21, с. 513].

Висновок. Якщо виходити з того, що внутрішній трудовий розпорядок набуває ознак правопорядку завдяки юридичному впливу правових норм, то існують достатні підстави аби розглядати його як певну систему суспільно-трудова відносин, а отже, він є об'єктом правового регулювання. Тобто, попри всі інші ас-

пекти трактування цього юридичного явища, воно насамперед представляє собою відповідний спектр суспільних відносин, що формуються у сфері здійснення працівниками своїх трудових функцій під безпосереднім керівництвом роботодавця. Такими відносинами локального характеру є відносини, що зумовлені взаємними зобов'язаннями сторін трудового договору і полягають у дотриманні прав і обов'язків кожного з учасників цих відносин, а також відносин режиму робочого часу, стимулювання праці, дотримання трудової дисципліни тощо.

Важливо також наголосити, що як об'єкт правового регулювання внутрішній трудовий розпорядок належить до сфери впливу і централізованих норм трудового права, і локальних норм, які ухвалюються згідно з чинним законодавством безпосередньо на місцях. При цьому, найхарактернішою рисою такого регулювання є те, що норми локального характеру мають домінуючий вплив у цій царині і як це випливає зі ст. 142 КзпП України вони є тут фактично визначальними.

Визнаючи таким чином внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання, зазначимо, що йдеться про суспільно-трудова відносини, які постають безпосередньо в результаті здійснення працівниками своїх трудових функцій за участю та під керівництвом роботодавця і полягають у забезпеченні належного стимулювання праці раціонального використання робочого часу та дотримання трудової дисципліни. Щодо структури внутрішнього трудового розпорядку як певної системи правовідносин (мається на увазі вже кінцевий результат правового впливу), то тут можна виділити правовідносини: а) раціонального використання робочого часу; б) стимулювання сумлінної праці; в) трудової дисципліни.

Така структура, навіть попри деякі видимі її недоліки, як: режим робочого часу поєднує раціональне чергування часу праці і часу відпочинку, чи забезпечення дисципліни праці досягається також завдяки її стимулюванню і все ж таки об'єктивно відображає фактичний стан цього суспільно-правового явища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Караванський С.* Російсько-український словник складної лексики. 2-ге вид., доповн. і випр. – Львів : Бак, 2006. – С. 320. (XIV + 562 с.)
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. Та CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2007. – С. 961. (1736 с.: іл.)
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. Та CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – С. 957- 962.
4. *Панасюк О.* Про «внутрішній трудовий розпорядок» як категорію трудового права. // Право України. – 2005. – № 4. – С. 101. (С. 100-104).
5. *Прокопенко В.І.* Трудове право України: підручник. Видання третє, перероб. та доповн. – Х.: Консум, 2002. – С. 442.
6. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін. ; За ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – С. 353-356. (536 с.)
7. Трудове право України: Академ. курс: підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін. ; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – С. 459-472. (608 с.); Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – С. 513. (728 с.)
8. *Миронов В.И.* Трудовое право России: Учебник. – М., 2005. – С. 674-681.
9. *Смирнов В.Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. – С. 18.

10. Трудовое право. Энциклопедический словарь. Гл. ред. Иванов С.А. – М.: «Советская Энциклопедия», 1979. – С. 57, 331 (528 с.)
11. Михайленко Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР. – Фрунзе, 1972. – С. 209.
12. Саркисов А.Р. Внутренний трудовой распорядок социалистического государственного предприятия (объединения). – М., 1987. – С. 19.
13. Дзарасов М.Э. Правовые аспекты внутреннего трудового распорядка. Дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 2002. – С. 24
14. Кривой И.В. Краткий комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / В.И. Кривой – Гомель : Е.А. Ковальова, 2009, 384 с.
15. Бородина Н.Н. Регулирование внутреннего трудового распорядка на предприятии // Советское государство и право. – 1969. – № 2. – С. 106.
16. Кленов Е. Внутренний трудовой распорядок на предприятии (справочное пособие). – М., 1974. – С. 6.
17. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии. – М., 1974. – С. 9.
18. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: дисс. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2001. – С. 69-73.
19. Таль Л.С. Трудовой договор. – Ярославль, 1918. – С. 118.
20. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. – С. 32-34.
21. Прилишко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – С. 513. (728 с.)

Пилипенко П.Д., Пилипенко Ю.П. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання

У статті досліджується проблема поняття внутрішнього трудового розпорядку в науці трудового права. Аналізуються погляди різних авторів щодо розуміння цього суспільно-правового явища. Основний аспект, що ним послуговуються автори, характеризує внутрішній трудовий розпорядок, зумовлений об'єктивним характером відносин, які формують його структуру. З огляду на це він подається як об'єкт правового регулювання.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, трудова дисципліна, режим праці, об'єкт права, правовідносини.

Пилипенко Ф.Д., Пилипенко Ю.Ф. Внутренний трудовой распорядок как объект правового регулирования

В статье исследуется проблема понятия внутреннего трудового распорядка в науке трудового права. Анализируются взгляды разных авторов на понятие этого общественно-правового явления. Главным аспектом, который используют авторы для характеристики внутреннего трудового распорядка, является объективный характер отношений формирующих его структуру. С этих позиций он рассматривается как объект правового регулирования.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, трудовая дисциплина, режим труда, объект права, правоотношения.

Pylypenko P.D., Pylypenko Y.P. Internal labour order as legal regulation object

The issue of internal labour order notion in labour law science is elucidated. Different researchers' views in respect of this socio-legal phenomenon are analyzed. Basic aspect, which is applied by authors while internal labour order highlighting, is determined by objective character of relations, forming its structure. Therefore it is regarded as legal regulation object.

Key words: internal labour order, labour discipline, regime of work, law object, legal relations.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2011.