

### ПРОБЛЕМИ ТА НЕДОЛІКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В УКРАЇНІ

У статті визначено перелік проблем правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні й охарактеризовано сутність кожної з них. Визначено специфіку недоліків у цій сфері.

**Ключові слова:** *проблема, недолік, правове регулювання, внутрішній трудовий розпорядок, трудова дисципліна.*

В статті определены перечень проблем правового регулирования внутреннего трудового распорядка в Украине и охарактеризована сущность каждого из них. Определена специфика недостатков в данной сфере.

**Ключевые слова:** *проблема, недостаток, правовое регулирование, внутренний трудовой распорядок, трудовая дисциплина.*

In the article examined a list of problems of legal regulation of internal labor schedule in Ukraine and characterized the essence of each of them. Determined specifics of the shortcomings in this area.

**Key words:** *problem, drawback, legal regulation, internal labor schedule, labor discipline.*

**Вступ.** Актуальність нашого дослідження обґрунтовується необхідністю переформатування радянського законодавства на новий зразок, що враховує ринкові засади, на яких побудовані сучасні трудові та пов'язані з ними відносини. Крім того, з урахуванням інформатизації суспільства, появи нових видів зайнятості серед працівників, необхідності удосконалення взаємодії працівників і роботодавців у процесі праці виникає потреба охарактеризувати ключові питання внутрішнього трудового розпорядку.

**Постановка завдання.** Дотримання трудової дисципліни, підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку, виконання ним сумлінно своїх трудових обов'язків створює можливості для роботодавця досягнути мету процесу праці створювати в подальшому належні умови праці і спільно з трудовим колективом управляти процесом праці. Однак проблеми та недоліки правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку зумовлюють диспропорцію у реалізації своїх обов'язків і прав сторін трудового договору.

Питання проблем та недоліків правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку досліджувалося широко такими вченими-правниками, як О.А. Абрамова, М.Г. Александров, С.В. Вишневецька, В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.О. Іванов, М.І. Іншин, О.С. Костюченко, О.Я. Лаврів, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, В.І. Нікітінський, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, С.М. Прилипко, О.В. Пятаков, Л.О. Сироватська, В.М. Скобелкін, В.М. Смирнов, В.В. Форманюк, Н.М. Хуторян, Н.Ф. Чубоха, О.М. Ярошенко тощо.

**Результати дослідження.** Розглядаючи першу проблему правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку зазначимо, що нині вони виступають однією з форм локального правового регулювання. Як правильно зауважує Н.Ф. Чубоха, специфікою методу трудового права є комплексне поєднання централізованих та децентралізованих засад правового регулювання трудових та пов'язаних із ними суспільних відносин [1, с. 87]. Водночас вдале поєднання централізованого і локального методів регулювання забезпечує реалізацію принципу єдності та диференціації умов праці [2, с. 94]. В.О. Голобородько обстоює думку, що централізоване та локальне правове регулювання внутрішнього розпорядку є самостійними та самодостатніми, які не виключають і не заміняють одне одного. Вчений вказує, що пра-

вове регулювання здійснюється саме за допомогою поєднання централізованого і локального регулювання і навіть більше – оптимального їх співвідношення [3, с. 348, 351]. Тобто поєднання рівнів правового регулювання формує єдиний правовий підхід до формування належного регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Поряд із цим створення засад трудової дисципліни, її закріплення на підприємстві залежить також від існування належного ступеня впорядкування локальних та централізованих норм.

Тобто із цих позицій впливає, на наш погляд, наявність першої проблеми у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку в Україні – це *оптимальне поєднання і баланс централізованого та локального правового регулювання*. Так, на думку Н.Д. Гетьманцевої, для локальних і централізованих норм є характерним не різний ступінь загальності, а різна межа їх дії [4, с. 12]. З цим, на нашу думку, погодитися важко, оскільки, з огляду на ознаки локальної норми, для останніх характерна обмеженість сфери дії та застосування за колом осіб, порівняно із загальними. Це пов'язано з тим, що правила внутрішнього трудового розпорядку приймаються на певному конкретному підприємстві (типові – на загальнодержавному рівні), поширюються на коло працівників певної кваліфікації та спеціальності і використовуються з метою утвердження трудової дисципліни. Отже, правила внутрішнього трудового розпорядку діють обмежено в часі, за колом осіб і ступенем загальності.

Забезпечення оптимального балансу і поєднання централізованого і локального правового регулювання означає врахування як публічних, так і приватних засад трудового права загалом з усуненням основних проблем і недоліків регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку в Україні. Треба враховувати і те, що правове регулювання трудових відносин може здійснюватися лише за умов належного централізованого регулювання, адже локальне правове регулювання не має виходити за його межі.

Таким чином, на наш погляд, проблема оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання виникла у зв'язку з несумісністю нормативно-правового регулювання із реальними потребами у встановленні відповідного кола прав та кореспондуючих їм обов'язків працівників та роботодавців. Крім цього, централізоване та локальне регулювання нині оптимально не співвідносяться через невідповідність законодавчого забезпечення реальному стану трудових та пов'язаних із ними відносин.

Друга проблема у правовому регулюванні правил внутрішнього трудового розпорядку в Україні пов'язується зі *способом встановлення відповідних локальних правових норм*. Саме від способу закріплення прав та обов'язків працівників і роботодавців у відповідних нормах залежатиме практична і повна реалізація їх у процесі праці. Трудова дисципліна в межах правил внутрішнього розпорядку має лише конкретизувати ті права й обов'язки, які гарантовані на законодавчому рівні, однак в Україні такий стан правового регулювання не забезпечується.

Зокрема, у чинному Кодексі законів про працю України [5], зважаючи на положення ст. ст. 2, 139, 141), можемо стверджувати, що належним чином права та обов'язки працівників та роботодавців не регулюються. Якщо трудові права працівника більшою чи меншою мірою в основному кодифікованому акті визначені, що трудові права роботодавця практично не знаходять втілення на законодавчому рівні. Фрагментарний і неточний характер мають основоположні трудові права працівників (працювати чесно та сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримуватися вимог трудової дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір) та кореспондуючі їм обов'язки роботодавця (забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту). Проте дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку серед основоположних обов'язків працівників визначається у ст. 21 Кодексу законів про працю, однак механізм реалізації такого права чітко у кодифікованому акті трудового законодавства не визначений.

Відсутність профспілкових організацій створює ситуації, за яких рішення приймається індивідуально роботодавцем і часто без врахування інтересів працівників. Тому, на наш погляд, представництво інтересів працівників у трудовому праві перед роботодавцем має розвиватися поряд із розширенням локального правового регулювання праці.

Правильним вважаємо погляд В.М. Даниленко: «Децентралізоване нормативне регулювання праці, його зміст, межі та сфера застосування визначаються відповідно кодифікованими актами, законодавчими ті іншими нормативними актами, а також конститутивними (базовими) нормативними актами» [6, с. 26].

Таким чином, із цього випливає проблема своєрідного «делегування державою» своїх повноважень органу, який може і не створюватися, що робить неможливим розробку правил внутрішнього трудового розпорядку із забезпеченням прав працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. Вважаємо таку ситуацію необґрунтованою та такою, що створює важелі для роботодавця зловживати своїм привілейованим становищем у порівнянні з працівником.

Наступною проблемою є *статичність норм правил внутрішнього трудового розпорядку*. С.С. Лукаш констатує, що здебільшого у науці трудового права внутрішній трудовий розпорядок розуміється як припис, заснований на нормах об'єктивного права, як реалізація цих норм на рівні трудових правовідносин або порядку трудової поведінки учасників спільної праці, зумовлений локальним нормативним правовим актом – правилами внутрішнього трудового розпорядку [7, с. 206]. Аналізуючи вище викладене, ми не можемо погодитися із цією позицією, адже за такої ситуації нівелюється динаміка локального правового регулювання праці. На наш погляд, регулювання в імперативному порядку правил внутрішнього трудового розпорядку перешкоджає встановленню роботодавцю з працівниками спільно (за домовленістю) правил внутрішнього трудового розпорядку. Звісно ж, мають враховуватися фактори того, що основоположні права та обов'язки сторін трудового договору мають визначатися на рівні законодавства, однак закріплення в договірному порядку правил внутрішнього трудового розпорядку тільки сприяє реалізації сторонами трудового договору повного комплексу своїх прав та обов'язків.

Правила внутрішнього трудового розпорядку можуть бути частиною і трудового договору, адже їх встановлення залежить від спільної волі працівника і роботодавця. Однак ми не погоджуємося з тим, що правила внутрішнього трудового розпорядку – це елемент організаційно-управлінських відносин виключно, адже за умови включення їх положень до трудового договору такі правила матимуть ознаки власне трудо-правових локальних норм.

На нашу думку, спільно розробляючи та приймаючи правила внутрішнього трудового розпорядку, роботодавець і працівники організації, їхні представники рівною мірою зобов'язані виконувати положення цього документа. Відповідно, договірне встановлення таких правил лише підтвердить: 1) рівність працівника і роботодавця при формулюванні і встановленні положень внутрішнього трудового розпорядку; 2) можливість змінювати правила внутрішнього трудового розпорядку за волею сторін трудового договору; 3) можливість визначення конкретних особливостей і умов праці працівників, незважаючи на постійне реформування трудового законодавства, забезпечення можливості вчасно реагувати на зміни у трудовому законодавстві.

Четвертою проблемою правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку є *відсутність розроблених і відповідних реаліям сучасності правил внутрішнього трудового розпорядку*. Так, на законодавчому рівні прийняті Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців підприємств, установ і організацій [8], Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України [9], Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників апарату Держводгоспу України [10], Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників центрального апарату Міністерства аграрної політики України [1] та ще низка інших документів, однак всі вони дуже застарілі і не враховують необхідність прийняття Трудового кодексу. Зокрема, як правильно вказує С.С. Лукаш, у значному числі підприємств, в яких прийняті правила внутрішнього трудового розпорядку, в основному відтворюється текст Типових правил внутрішнього трудового розпорядку працівників і службовців від 1984 р. Відмінності полягають лише в тому, що організація враховує при їхній розробці зміст технологічного процесу, особливості режиму праці працівників. У деяких організаціях правила внутрішнього трудового розпорядку взагалі не розробляються [7, с. 217].

Аналізуючи вище викладене, зазначимо, що для органів державної влади та місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання є властивим копіювати норми застарілих нормативних актів, не турбуючись про їх відповідність/невідповідність чинному трудовому законодавству. Такий стан речей призводить до порушення прав та обов'язків працівників і роботодавців, визначених на централізованому рівні. Крім цього, існування зразку врегулювання питань внутрішнього трудового розпорядку дало б змогу спростити діяльність суб'єктів трудових та пов'язаних із ними відносин по впорядкуванню зв'язків між собою.

Ще однією проблемою правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку є *відсутність серед законодавчо встановлених джерел трудового права локальних актів трудового права* (в тому числі і правил внутрішнього трудового розпорядку). Правила внутріш-

нього трудового розпорядку виконують функцію самозахисту прав роботодавця, про що вперше у своїх дослідженнях зауважував Л.С. Таль. Зазначений вчений, аналізуючи юридичну природу господарської влади, підкреслював, що господар вправі застосувати примусові чи каральні норми для підтримки належного прядку на підприємстві. Л.С. Таль зауважував також, що господар може у відведених йому межах користуватися для зазначеної мети засобами, якими він фактично володіє, не звертаючись за допомогою до держави [12, с. 34].

Зауважимо, що господарська влада роботодавця не має стати перепорою для працівників у реалізації свого права на участь в управлінні підприємством, установою, організацією. Таке право має випливати із централізованого регулювання як мінімальний трудовий стандарт для працівників. Водночас правове регулювання основних прав та обов'язків працівників має покладатися на роботодавця, який у правилах трудового розпорядку має чітко зазначити, що саме він вимагає задля досягнення того результату, який слугуватиме метою залучення конкретного працівника до виробництва.

Поряд із цим зауважимо, що не для всіх працівників є можливим встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку. Так, нині поширеним стає аутсорсинг, дистанційна праця. На наш погляд, для таких працівників не можна фактично встановити правила внутрішнього трудового розпорядку, оскільки такий визначається працівниками самостійно. І навіть у разі, якщо такі правила будуть встановлені, сумнівною є можливість роботодавця контролювати дотримання дистанційними працівниками таких правил, адже суть умов праці останніх – віддалена робота над завданнями роботодавця.

Отже, підсумовуючи вище викладене, можемо визначити такі проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: 1) наявність складнощів оптимального поєднання і балансу централізованого та локального правового регулювання; 2) проблеми способу встановлення відповідних локальних правових норм правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) статичність норм правил внутрішнього трудового розпорядку; 4) відсутність розроблених і відповідних реаліям сучасності правил внутрішнього трудового розпорядку; 5) відсутність серед законодавчо встановлених джерел трудового права локальних актів трудового права (в тому числі і правил внутрішнього трудового розпорядку).

Аналізуючи термін «недолік», зазначимо, що поряд із «проблемою» це поняття в будь-якому разі має негативне значення. Так, у «Словнику української мови» це поняття розглядається як: 1) перегляд; 2) упущення; 3) помилка; 4) негативна риса, ознака когось, чого-небудь; 5) відхилення від норми, дефект; 6) відсутність належної кількості чи якості чого-небудь [13, с. 293–294]. Крім того, у «Практичному словнику синонімів української мови» вказується, що під досліджуваним поняттям треба розглядати недогляд, хибу, помилку, прогріх, недосягнення, промах, упущення, (дефект) ваду, гандж, мінус, порок [14, с. 238]. Отже, в семантичному розумінні недоліки постають як певні прогалини, негативні риси, дефекти, вади, відхилення тощо.

В юридичному розумінні поняття «недоліки» підлягає, на наш погляд, розширювальному тлумаченню. Так, сучасні вчені-теоретики як правові проблеми розглядають правові колізії (Є.В. Бойко, В.І. Єрьоменко), правотворчі помилки (В.І. Риндюк), конкуренцію правових норм (О.Р. Михайленко), правові дефекти (І.С. Шутак) тощо. Тобто поняття «правовий недолік» охоплює різні тлумачення і має багато синонімів-відповідників, що може створювати певну термінологічну плутанину. Тим не менш формування правового аналізу поняття «недолік» дасть змогу знайти оптимальне значення для вживання у нашому дослідженні.

Аналізуючи вище викладене, можемо констатувати, що недоліками в трудовому праві також вистають прогалини, колізії, конкуренція норм тощо. Враховуючи те, що правове регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку охоплює систему правових норм, що є частиною локального правового регулювання, ми можемо констатувати, що в цій частині наявні і певні недоліки правового регулювання, які можна усунути відповідними правовими засобами (аналогія права, аналогія закону, прийняття нових норм права і скасування старих, прийняття окремого кодифікованого акта про працю тощо).

До недоліків правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку належать такі: 1) існування саме «типових» правил внутрішнього трудового розпорядку, що означає їх формальну «загальнообов'язковість», але аж ніяк не практичну цінність для всіх підприємств, установ і організацій; 2) у трудовому законодавстві не закріплено права роботодавця відмовити у прийнятті на роботу працівника, який не погоджується зі встановленими на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо такі мають узгоджену з іншими працівниками форму; 3) обмеженість їх правового регулювання в національному законодавстві; 4) трудовий колектив

фактично усунений від участі у затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку; 5) до правил часто включаються роботодавцем вимоги, які погіршують становище працівників порівняно із гарантіями, закріпленими у трудовому законодавстві; 6) термінологічна невизначеність поняття «внутрішній трудовий розпорядок» у Кодексі законів про працю України; 7) відсутність закріплення принципів взаємодії працівника та роботодавця в процесі затвердження цих правил; 8) у трудовому законодавстві не врегульовано перелік питань і умов, обов'язкове врегулювання яких у правилах, дисциплінарних статутах покладається на працівників та роботодавців.

**Висновки.** Тому на підставі викладеного можна констатувати необхідність детального перегляду чинного законодавства про працю на предмет відповідності його реальним суспільним відносинам, а також правовим засадам функціонування внутрішнього трудового розпорядку як правової конструкції. Крім того, правове регулювання встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку на локальному рівні має бути розширене і регулюватися іншими актами, а не тільки посадовими інструкціями та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

#### Список використаних джерел:

1. Чубоха Н.Ф. *Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку*: монографія / Н.Ф. Чубоха. – Луцьк: ФОП Захарчук В.М., 2013. – 180 с.
2. Лукаш С.С. Питання централізованого та локального регулювання праці у країнах колишнього СРСР / С.С. Лукаш // *Публічне право: науково-правничий юридичний журнал / Всеукраїнська громадська організація «Майбутнє країни»*. – 2011. – № 3. – С. 93–100.
3. Голобородько О.В. *Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання* / О.В. Голобородько // *Держава і право: збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Інститут держави і права ім. Корещького В.М. НАН України*. – К., 2011. – Вип. 51. – С. 348–352.
4. Гетьманцева Н.Д. *Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин*: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05/ Гетьманцева Ніна Дмитрівна / КНУ ім. Т.Шевченка. – К., 1996. – 18 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII // *Відомості Верховної Ради УРСР*. – 1971. – 17.12 / Додаток до № 50/.
6. Даниленко В.Н. *Централізація і децентралізація в правовому регулюванні общественно-трудових відносин* / В.Н. Даниленко // *Проблеми совершенствования законодательства о труде и социальном обеспечении (Межвузовский сборник научных трудов)*. – Свердловск: СЮИ, 1983. – С. 17–26.
7. Лукаш С.С. *Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки*: [Монографія] / С.С. Лукаш. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 368 с.
8. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 г. № 213 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84/print1398276892857222>.
9. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: Наказ Міністерства освіти і науки від 20.12.1993 р. № 455 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94/print1398276892857222>.
10. Про затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників апарату Держводгоспу України: Наказ Державної служби України водних ресурсів від 12.12.2003 р. № 349 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=%76%30%33%34%39%35%37%34%2D%30%33>.
11. Про затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників центрального апарату Міністерства аграрної політики України: Наказ Міністерства аграрної політики від 17.02.2004 р. № 39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN8229.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN8229.html).
12. Таль Л.С. *Очерки промышленного рабочего права* / Л.С. Таль. – М., 1918. – 114 с.
13. *Словник української мови в 11 томах / За ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін.* – Т. 5. «Н-О». – К.: Наукова думка, 1974. – 839 с.
14. Караванський С. *Практичний словник синонімів української мови* / С. Караванський. – К, 1995. – 472 с.