

УДК 349.2: 331.108

**СУТТЄВІ ОЗНАКИ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ
ЯК ПРАВОВОГО ЯВИЩА**

**ESSENTIAL FEATURES OF THE INTERNAL LABOR REGULATION
AS A LEGAL PHENOMENA**

Підкопай Д.С.,
здобувач
Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України

У статті автором досліджено поняття внутрішнього трудового розпорядку. Проведено аналіз суттєвих ознак, які характеризують внутрішній трудовий розпорядок як явище, що має трудо-правову природу. Запропоновано на основі зроблених висновків зміни до чинного законодавства України.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, об'єкт, предмет, мета, суб'єкти, зміст, працівник, роботодавець.

В статье автором исследовано понятие внутреннего трудового распорядка. Проведен анализ существенных признаков, характеризующих внутренний трудовой распорядок как явление, имеющее трудо-правовую природу. На основании сделанных выводов предложены изменения для внесения в действующее законодательство Украины.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, объект, предмет, цель, субъекты, содержание, работник, работодатель.

In the article the concept of the «internal labor regulation» has been investigated by the author. The analysis of the essential features characterizing the internal labor regulation as phenomena having the labor-legal nature has been conducted. Based on the conclusions made, the changes to the current legislation of Ukraine have been proposed.

Key words: internal labor regulation, object, subject, purpose, content, employee, employer.

Визначення поняття внутрішнього трудового розпорядку чинне законодавство про працю не містить. Не дає відповідного тлумачення і проект ТК України. Вважаємо, що відсутність чіткого понятійного апарату, підміна різними з змістом понять у законодавчих актах та спеціальній літературі приводить до неоднозначних трактувань, непорозумінь, плутанини та юридичних казусів. Як наголошує С.С. Алексєєв, «фокусом роботи з удосконалення законодавства багато в чому є підвищення рівня «формальної логічності» даної юридичної системи, її підрозділів, позбавлення існуючих тут огріхів, «досягнення можливого логічного вдосконалення чинного права» [1, с. 179]. Привертаючи увагу до необхідності вироблення загального поняття того або іншого явища, В.М. Кудрявцев зазначає, що воно має містити не випадковий набір ознак, а виділяє такі з них, що розкривають сутність явища, надають змогу розкрити об'єктивну закономірність реальної дійсності, що криється за цим явищем [2, с. 36]. Суттєвими є ознаки, що розкривають внутрішню природу явища. За їх допомогою ми відмежовуємо певний клас розглядуваних явищ, отже, вказуємо рамки застосування поняття, що вводиться.

До суттєвих ознак внутрішнього трудового розпорядку, які характеризують його як явище, що має трудо-правову природу, відносяться такі:

1. Об'єкт – сукупність суспільних відносин з організації праці.

Об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності працівника є організація його праці.

В юридичній енциклопедії за редакцією Ю.С. Шемшученка організація праці називається одним із напрямків управління виробництвом, що здійснюється через систему взаємопов'язаних між собою методів залучення до праці, форм розподілу та кооперації, згідно з якою групи працівників закріплюються за певними галузями суспільно корисної діяльності [3, с. 307].

Але найбільш ґрунтовним є підхід В.М. Данюка, за яким:

а) загальна організація праці – це процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва;

б) організація праці на рівні підприємства – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності [4, с. 35].

Отже, сутність організації праці на виробництві полягає у створення умов, які забезпечили б найбільшу ефективність виробництва, сприяючи всебічному професійному розвитку працівників.

Основними слід вважати такі напрямки організації праці:

– розроблення і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці, організацію виробничих підрозділів, трудових колективів;

– удосконалення організації трудових процесів, робочих місць, методів і прийомів праці;

– удосконалення нормування праці;

– застосування найбільш ефективних систем матеріального стимулювання праці;

– підготовку кадрів і систематичне підвищення їх кваліфікації;

– зміцнення трудової дисципліни та сприяння піднесенню творчої активності працівників;

– поліпшення умов праці;

– забезпечення раціональних режимів праці і відпочинку.

В.М. Лукашевич вважає, що раціональна організація праці покликана вирішити:

1. Економічну задачу, що полягає у максимальному зменшенні виробничих витрат.

2. Психофізіологічну задачу, що пов'язана з оздоровленням і полегшенням умов праці, збереженням фізичного здоров'я і безпекою людей, підтримкою високого рівня їх працездатності.

3. Соціальну задачу, яка вирішується шляхом підвищення рівня задоволеності людей своєю роботою, розвитком особистості працюючих [5, с. 103].

2. Предмет – врегульований нормами трудового права порядок організації праці на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у роботодавця-фізичної особи.

Системою здійснення трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання та здійснення складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої предметної мети спільної діяльності і забезпечення заданого соціально-економічного ефекту, є організація праці на підприємстві, в установі, організації чи у роботодавця-фізичної особи.

Для того щоб характеризуватись як трудо-правове явище, вказана система здійснення трудового процесу має бути врегульована нормами трудового права. «Джерела трудового права слід розглядати у двох аспектах. Перший полягає у формальному підході. При ньому під джерелами трудового права слід розуміти весь масив загальновідомих і внутрішньо структурованих форм установлення і вираження нормотворчими органами (в тому числі й за участі представників працівників) загальнообов'язкових правил поведінки, які регулюють трудові й пов'язані з ними відносини. Розгляд джерел трудового права у формальному смислі містить у собі характеристику змісту втілених у певні форми приписів законодавства про працю. Однак норми права створюються для втілення в суспільні відносини, на регулювання яких вони спрямовані. Таким чином, джерела трудового права матеріалізуються в конкретній мережі правовідносин. Із точки зору матеріального значення, джерела трудового права виявляються в тих відносинах, що становлять предмет даної галузі права», – заявляє О.М. Ярошенко [6, с. 49].

Тобто термін «джерело права» потрібно вживати для означення будь-яких явищ, що мають вплив на формування змісту юридичних норм і позитивного

права загалом. Зовнішній вираз норм трудового права відповідає терміну «форма права». Остання це таке документальне вираження внутрішнього змісту правил поведінки, що є результатом діяльності суб'єктів правотворчості, завдяки якому ці норми набувають характеру позитивного права та стають об'єктивно визначеними і обов'язковими. Ознаками форм трудового права є (а) наявність зовнішньої та внутрішньої структури, (б) обов'язковість і (в) гарантованість державою.

Н.Ф. Чубоха робить висновок, що «сучасне трудове право характеризується тим, що його форми об'єднуються у дві великі групи: нормативно-правові акти і нормативно-правові договори. Кожна з цих груп складає ієрархічну систему, яка містить акти різної юридичної сили. При цьому всередині самих систем юридична сила, а відповідно, і співвідношення одного акта з іншим, є чітко визначеними» [7, с. 49].

Усі сучасні держави широко використовують таке формальне джерело права, як нормативний акт. Із формально-змістовної сторони він становить собою правове рішення, яке містить норми права. Його відмітними рисами є певний зміст, писана форма й особливий порядок оприлюднення.

Нормативно-правовий договір за трудовим правом – це дво- або тристороння угода, що передбачає встановлення взаємних прав і обов'язків суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин з метою забезпечення узгоджених інтересів держави, роботодавців і працівників.

3. Мета – створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників.

Під ефективністю розуміють ступінь реалізації соціальної цінності правових стимулів і правових обмежень, іншими словами, різницю між тим, як вони задовольняють інтереси людей, і як вони упорядковують суспільні відносини. Тут соціальна цінність, а точніше, її використання та ефективність співвідносяться як процес і результат. Принципово схожий підхід знайшов і нормативне відбиття:

1. Ефективність – співвідношення між отриманим результатом (ефектом) і величиною фактору (ресурсу), що використаний з метою досягнення цього результату [8].

2. Ефективність – досягнення найкращого результату (ефекту) при використанні визначеного обсягу матеріальних і фінансових ресурсів [9].

3. Ефективність – відношення абсолютного значення ефекту до ресурсів, які його забезпечили [10].

Критерій ефективності зумовлюється ступенем досягнення відповідних цінностей, а сама ефективність виступає в якості реалізованої цілі-цінності, результативної цінності або ціннісної результативності [11, с. 455, 456].

Ефективність виробництва є категорією, що характеризує результативність виробництва. Вона свідчить не лише про приріст обсягів виробництва, а й про те, якими витратами ресурсів досягається цей приріст.

Узагальнюючим показником результативності, що характеризує ефективність витрат праці у вироб-

ництві і сфері послуг, є продуктивність праці (розділ III Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, затверджених наказом Міністерства економіки України від 26 грудня 2008 р., № 916 [12]). Розрізняють одно- (пов'язують показник випуску з одним показником витрат праці), мульти- (пов'язують показник випуску з показниками витрат праці і капіталу, які є факторами виробництва) та багатофакторні показники продуктивності (пов'язують показник випуску з рядом витрат).

Л.Ю. Величко, С.М. Прилипка й О.М. Ярошенко аргументовано доводять, що на рівень продуктивності праці на підприємстві впливають:

а) рівень екстенсивного використання праці. Він показує ступінь її продуктивного використання протягом робочого дня і тривалість за незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вище рівень екстенсивного використання праці і відповідно її продуктивності;

б) інтенсивність праці – показує ступінь її напруженості й визначається кількістю фізичної й розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Нормальна інтенсивність праці означає витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступними для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо;

в) техніко-технологічний стан виробництва – сукупність найбільш активних елементів виробництва, яка визначає технологічний спосіб одержання продукції (виконання робіт, надання послуг), здійснюваний за допомогою машинної техніки (устаткування, приладів, апаратів), різноманітних транспортних, передавальних, діагностичних та інформаційних засобів, організованих у технологічні системи виробничих підрозділів і підприємства в цілому [13, с. 153-155].

Єдиним джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. Головними тенденціями розвитку сучасних технологій є: а) перехід до малостадійних процесів шляхом поєднання в одному технологічному агрегаті окремо виконуваних раніше операцій; б) застосування мало або безвідходного виробництва; в) підвищення рівня комплексної механізації процесів на основі застосування систем машин і технологічних ліній; г) використання засобів мікроелектроніки, що дозволяє одночасно з підвищенням ступеня автоматизації процесів досягти більш динамічної гнучкості виробництва.

Професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад. Про важливість про-

фесійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цієї цілі 10% фонду заробітної плати [14, с. 173].

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» [15] основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є:

- розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників;
- визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників;
- розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників;
- організація професійного навчання працівників;
- добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця;
- ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання;
- стимулювання професійного зростання працівників;
- забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;
- визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення;
- проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

4. Суб'єкти – працівники і роботодавець, у якого вони виконують обумовлені роботу на підставі трудового договору.

У правовій науці аксіоматичним є твердження, що безсуб'єктних відносин не може існувати. Це повною мірою стосується і внутрішнього трудового розпорядку, учасниками якого є працівник і роботодавець.

При цьому, зауважимо, що категорія «суб'єкт правовідносин» є більш вузькою ніж «суб'єкт права». Суб'єкт правовідносин – це учасник конкретних правовідносин, а суб'єкт права – це особа, яка таким учасником може стати лише за визначених умов. На думку В.Я. Бойцова, суб'єкт права – це особа, яка володіє правосуб'єктністю, тобто особа, потенційно здатна бути учасником правовідносин, а суб'єкт правовідносин – це реальний учасник даних правових відносин [16, с. 36]. Комплексну позицію сформував А.М. Слюсар: а) суб'єкт права – це потенційний учасник правовідносин, який розглядається нормотворцем у статичному стані під кутом зору володіння ним правосуб'єктністю; б) суб'єкт правовідносин – це особа, визнана суб'єктом права, але яка виступає вже не потенційним носієм суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, а дійсним учасником процесу дії норм, реалізації правосуб'єктності; в) поняття «суб'єкт права» і «суб'єкт правовідносин» не збігаються (перше є загальним і первинним, друге – окремим і вторинним); г) їх застосування як у правотворчості, так і в науковому обороті є цілком доречним [17, с. 91].

Під час виконання роботи за трудовим договором виникає специфічний стан «несамостійності» працівника, викликаний, на думку Л. С. Таля, наданням своєї робочої сили на певний час іншій особі для виконання тих чи інших постійних функцій безвідносно до самостійної господарської діяльності працівника [18, с. 82]. Сутність трудового договору, яка витікає із позиції вченого, полягає у «частковому підпорядкуванні особи працівника господарчій владі роботодавця» [18, с. 86]. Л.Я. Гінцбург, характеризуючи трудове правовідношення, звертає увагу на його авторитарний характер, який виявляється у директивній, нормативній та дисциплінарній владі роботодавця. Директивна влада полягає у праві роботодавця давати обов'язкові для виконання працівником вказівки у процесі праці. Квінтесенцією нормативної влади є право роботодавця видавати загальні норми, які регламентують окремі стадії процесу праці, визначають права і обов'язки працівників та їх відносини між собою та з роботодавцем, встановлюють порядок діяльності підприємства. Дисциплінарна влада виявляється у праві застосовувати стягнення за порушення внутрішнього розпорядку. Сфера дії дисциплінарної влади не виходить за межі підприємства [19, с. 99-103]. Але влада власника або уповноваженого ним органу не є безмежною; її границі визначаються станом суспільного розвитку і правовим режимом держави. Це повинен усвідомлювати роботодавець, він повинен розуміти свою соціальну роль і виконувати її так, як це належить згідно правових приписів.

5. Зміст – взаємні трудові права й обов'язки працівників і роботодавця, що виникають у зв'язку з організацією праці.

Внутрішній трудовий розпорядок визначає пов'язані з організацією та порядком роботи права та обов'язки сторін трудового договору – роботодавця і працівника. Проект Трудового кодексу України у ст. 264 щодо цього доречно зазначає:

– працівники повинні своєчасно і точно виконувати трудові обов'язки, що визначаються роботодавцем відповідно до законодавства і трудового договору, належно виконувати інші обов'язки, передбачені трудовим законодавством, угодами, колективним і трудовим договорами, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам належно виконувати свої трудові обов'язки;

– роботодавець повинен організувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення недоторканності особистості працівника, дотримання трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватися вимог трудового законодавства і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

У деяких галузях економіки юридичні обов'язки працівників містяться у спеціальних законах, статутах і положеннях про дисципліну. Наприклад, за ст. 10 Закону України «Про державну службу» [20] основними обов'язками державних службовців є: додержання Конституції України та інших актів законодавства України; забезпечення ефективної ро-

боти та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції; недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина; безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників; збереження державної таємниці, інфор-

мації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з законодавством не підлягає розголошенню; постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації; сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість в роботі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования : моногр. / С.С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 712 с.
2. Кудрявцев В.Н. Общая теория квалификации преступлений : моногр. / В.Н. Кудрявцев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юристъ, 1999. – 304 с.
3. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 4 : Н-П. – 720 с.
4. Данюк В.М. Організація праці менеджера : навч. посіб. / В.М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 267 с.
5. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / В.М. Лукашевич. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Львів : Вид-во «Новий Світ – 2000», 2010. – 424 с.
6. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Ярошенко / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с.
7. Чубоха Н.Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.Ф. Чубоха / Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2003. – 193 с.
8. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації процесу формування управлінської звітності в банках України : постановою Правління Національного банку України від 06.09.2007 р., № 324 // Українська Інвест. Газета. – 2007. – № 48.
9. Про затвердження Методики проведення органами державної контрольно-ревізійної служби державного фінансового аудиту діяльності суб'єктів господарювання : наказ Головного контрольно-ревізійного управління України від 04.08.2008 р., № 300 // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 83. – Ст. 2801.
10. Про затвердження Методичних рекомендацій : наказ Державного комітету України з питань науки, інновацій та інформатизації від 13.09.2010 р., №18 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-metodichnih-rekomendacii-doc35178.html>.
11. Общая теория государства и права : академ. курс в 2-х т. : учеб. / отв. ред. М.Н. Марченко. – Т. 2. – М. : Юрид. лит., 1998. – 497 с.
12. Про затвердження Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності : наказ Міністерства економіки України від 26.12.2008 р., №916 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME08866.html.
13. Прилипко С.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики : моногр. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Л.Ю. Величко. – Х. : ФІНН, 2011. – 232 с.
14. Десслер Г. Управление персоналом : моногр. / перев. с англ. / Г. Десслер. – М. : БИНОМ, 1997. – 423 с.
15. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р., №4312-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
16. Бойцов В.Я. Система субъектов советского государственного права : моногр. / В.Я. Бойцов. – Уфа : Башкирское книжн. изд-во, 1972. – 160 с.
17. Слюсар А.М. Суб'єкти трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.М. Слюсар / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х., 2011. – 407 с.
18. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование : моногр. / Л.С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
19. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение : моногр. / Л.Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 311 с.
20. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р., №3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №52. – Ст. 490.