

УДК 349.2:331.31

ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД INTERNAL LABOR RULES: FOREIGN EXPERIENCE

Голобородько В.О.,
*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільно-правових та господарсько-правових дисциплін
Кримського юридичного інституту
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті аналізуються нормативні акти зарубіжних країн у сфері трудового права стосовно правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Розглянуто точки зору вчених щодо використання зарубіжного досвіду. Надаються конкретні пропозиції щодо можливості використання зарубіжного досвіду Україною.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, правове регулювання, зарубіжний досвід, працівник, роботодавець.

В статье анализируются нормативные акты зарубежных стран в сфере трудового права относительно правового регулирования внутреннего трудового распорядка. Рассмотрены точки зрения ученых относительно использования зарубежного опыта. Делаются конкретные предложения относительно возможности использования зарубежного опыта Украиной.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, правовое регулирование, зарубежный опыт, работник, работодатель.

Analyzes the regulations of foreign countries in the field of labor law concerning the legal regulation of the internal labor regulations. Are considered point of view of scientists regarding the use foreign experience. In specific recommendations concerning the use of foreign experience in Ukraine.

Key words: internal labor schedule, regulation, foreign experience, the worker, the employer.

На сьогодні для України, де відбувається докорінне реформування механізму правового впорядкування трудових і пов'язаних з ними відносин, зарубіжний досвід може бути корисним, а тому заслуговує на уважне й детальне вивчення. Як зазначають К. Цвайгерт і Х. Кьотц, вивчення лише національного позитивного матеріалу обмежує уявлення про всю повноту й множинність можливостей, які має юрист для вирішення майже будь-якої правової проблеми. Унаслідок цього у юристів-позитивістів не розвивається почуття особистої відповідальності, критичний підхід до права. Сучасне порівняльне право, вбираючи досвід чинних правоустроїв країн світової спільноти, дозволяє використовувати різні варіанти вирішення конкретної юридичної проблеми [1, с. 38, 39]. Національне трудове право теж інтегрується до загальносвітової системи правового регламентування праці, передаючи іншим власний нормотворчий і практичний досвід у соціально-трудої сфері. Одночасно відбувається вивільнення трудового права від застарілих і неефективних конструкцій, успадкування (за необхідністю) різноманітних концепцій у теорії та практиці різних регіонів світу, адаптація їх до внутрішньодержавних особливостей і потреб [2, с. 12].

Слушними є пропозиції Н.М. Оніщенко й Н.М. Пархоменко, які підкреслюють, що потребують урахування специфічні риси національної правової системи, а запровадження у вітчизняне законодавство зарубіжних норм і стандартів передбачає поглиблене дослідження закономірностей і тенденцій розвитку права в окремих державах [3, с. 6]. При цьому, як стверджує відомий фахівець з трудового права С.О. Іванов, «урахування характеру правової системи вимагає безумовної відмови від сліпого копіювання, від механічного перенесення ідей, моделей і норм про працю з однією правової системи до іншої» [4, с. 31].

Отже, детально розглянемо зарубіжне законодавство й виокремимо найхарактерніші його особливості, що становлять інтерес для розвитку національної нормативно-правової бази в досліджуваній царині. Це стосується дослідження досвіду країн Західної Європи з урахуванням бажання України інтегруватися до європейського середовища, задеклароване як стратегічний пріоритет її державної політики [5]. Доцільно також звернутися й до досвіду країн, що входили до СРСР, колишніх країн соціалістичного табору, з якими Україна тривалий час розвивалася в одному напрямку.

Значна увага правовому регулюванню внутрішнього трудового розпорядку приділена Трудовими кодексами зарубіжних країн. Так, стаття 195 Трудового кодексу Республіки Білорусь [6] присвячена правилам регулювання внутрішнього трудового розпорядку, які є найважливішими нормативними актами наймача. Розрізняються місцеві правила, що діють у конкретних організаціях і вважаються локальними нормативними актами, і Типові, що становлять собою головний акт законодавства; на підставі останніх і встановлюються правила місцеві.

Типові правила внутрішнього розпорядку затверджені постановою Міністерства праці Республіки Білорусь від 5 квітня 2000 р. [7]. Структурно вони складаються з наступних 7-ми розділів: (а) загальні положення; (б) порядок прийому і звільнення працівників; (в) обов'язки працівників; (г) обов'язки наймача; (д) робочий час і його використання; (е) заохочення за успіхи в роботі; (є) відповідальність за порушення трудової дисципліни. Чимало норм, що містяться в цих Правилах, не передбачаються іншими нормативно-правовими актами. Тільки в Типових правилах міститься детальна вказівка на те, що при прийомі на роботу, виконання якої пов'язано зі спеціальними знаннями, наймач вправі зажадати від тих, хто працевлаштовується пред'явлення диплома або іншого документа про освіту чи професійну підготовку, а також наводиться вичерпний перелік інших документів, які можуть вимагатися в того, хто претендує на роботу. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку містять у собі і положення, що відтворюють уже встановлені норми трудового законодавства.

Місцеві правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються наймачем за участю професійних спілок. Подібний порядок припускає врахування ним думки профспілки у процесі розроблення й затвердження вказаних правил, хоча юридично ця процедура не є обов'язковою для роботодавця. За відсутності профспілки наймач затверджує правила самостійно. Порівняно з Типовими правилами місцеві охоплюють, як правило, значно ширше коло питань внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням специфіки виробничої діяльності конкретно підприємства, установи чи організації.

За Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки [8] з метою здійснення на підприємствах контролю за виконанням сторонами зобов'язань за укладеними трудовими договорами, колективними трудовими договорами, а також дотримання вимог трудового законодавства й забезпечення трудової дисципліни можуть бути прийняті правила внутрішнього розпорядку підприємства. У випадках, передбачених статутом об'єднання підприємств, такі правила можуть бути прийняті відповідним виконавчим органом об'єднання, в тому числі й підприємствами, що входять до нього. Правила внутрішнього розпорядку підприємства мають бути складені відповідно до Кодексу, інших нормативно-правових актів трудового законодавства Республіки. Положення тих правил внутрішнього розпорядку підприємства, що

суперечать зазначеним актам, і правові наслідки їх застосування вважаються недійсними.

Стаття 183 ТК Азербайджанської Республіки спеціально присвячена змісту правил внутрішнього трудового розпорядку. За нею до цих правил зазвичай включаються: (а) найменування підприємства, його організаційно-правова форма, вид діяльності, юридична адреса; (б) час початку й закінчення робочого часу, перерви на обід та інших перерв на відпочинок; (в) графіки змінності і правила її регулювання; (г) правила забезпечення умов праці; (д) умови й порядок преміювання працівників, трудових колективів, що вирізнялися виконанням на високому рівні трудової й виконавчої дисципліни, трудових зобов'язань; (є) умови й порядок застосування щодо працівників, які порушили трудову або виконавчу дисципліну, додаткових заходів дисциплінарного стягнення.

У правилах внутрішнього розпорядку, прийнятих для окремих підприємств, що входять в об'єднання, поряд із цією інформацією мають бути перелічені найменування підприємств, стосовно яких діють ці правила, і вказана інша відповідна до законодавства інформація щодо створення додаткових умов праці, забезпечення трудової й виконавчої дисципліни.

Стаття 184 ТК Азербайджанської Республіки повністю присвячена регулюванню трудової й виконавчої дисципліни статутами про останню. Працівники, які відзначились у дотриманні правил внутрішнього розпорядку підприємства, можуть бути премійовані роботодавцем такими видами заохочень, як грошовий подарунок або подарунок у виді коштовних речей, додаткова відпустка, особисте страхування в підвищеному розмірі, санаторно-курортне лікування з оплатою вартості туристичних путівок, представлення до нагородження державною нагородою та ін.

За порушення правил внутрішнього розпорядку підприємства роботодавець вправі застосувати до працівника один з таких видів дисциплінарного стягнення: оголосити догану або сувору догану з останнім попередженням, оштрафувати на суму, що не перевищує 1/4 місячної заробітної плати, якщо це передбачено в колективному договорі, розірвати трудовий договір.

Трудовий кодекс Киргизької Республіки [9] у ч. 2 ст. 144 правила внутрішнього трудового розпорядку організації визначає як локальний нормативний акт, що регламентує відповідно до цього Кодексу та інших законів порядок прийому і звільнення працівників, основні права, обов'язки й відповідальність сторін трудового договору, режим роботи, час відпочинку, застосовувані до працівників міри заохочення і стягнення та інші питання регулювання трудових відносин в організації.

Особливий інтерес викликає Трудовий кодекс Республіки Молдова [10], в розд. VII якого міститься спеціальна глава I, присвячена правилам внутрішнього трудового розпорядку, згідно з якою ці правила становлять собою правовий акт, що укладається на кожному підприємстві після консультацій з представниками працівників, затверджується наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) робото-

давця. Правила не повинні містити положень, що суперечать чинному законодавству, колективним угодам і колективному трудовому договору. Ними не можуть бути встановлені обмеження індивідуальних або колективних прав працівників.

Правила внутрішнього розпорядку підприємства мають містити положення, що стосуються: а) охорони й гігієни праці на підприємстві; б) дотримання принципів недискримінації й недопущення будь-якої форми утиску гідності особи у сфері праці; в) прав, обов'язків і відповідальності роботодавця і працівників; г) дисципліни праці на підприємстві; е) дисциплінарних проступків і санкцій, що застосовуються відповідно до чинного законодавства; є) дисциплінарної процедури; ж) режиму праці й відпочинку. Правила можуть також містити положення, пов'язані з іншими питаннями регулювання трудових відносин на підприємстві. Вони доводяться роботодавцем до відома працівників під розписку і тягнуть юридичні наслідки для останніх із дня ознайомлення з ними. Обов'язок доведення до відома працівників змісту правил під розписку має бути виконаний роботодавцем упродовж 5-ти робочих днів з дня їх затвердження. Порядок ознайомлення кожного працівника з правилами встановлюється безпосередньо в них. Правила внутрішнього розпорядку підприємства вивішуються у всіх його структурних підрозділах.

У Трудовому кодексі Російської Федерації питання внутрішнього трудового розпорядку відображені в розділі VIII «Трудовий розпорядок. Дисципліна праці» [11]. Відповідно до його ст. 189 правила внутрішнього трудового розпорядку становлять собою локальний нормативний акт організації, що відповідно до ТК РФ та інших федеральних законів регламентує порядок прийому і звільнення працівників, основні права, обов'язки й відповідальність сторін трудового договору, режим роботи й час відпочинку, застосовувані до працівників заходи заохочення і стягнення, а також інші питання, пов'язані з трудовими відносинами в даного роботодавця.

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це додаток до колективного договору. Проте вказане положення не є обов'язковою вимогою для роботодавця, а віддано на його розсуд, що зумовлено тим, що згідно з чинним трудовим законодавством з правилами має бути ознайомлений кожен працівник підприємства. Якщо ж вони є додатком до колективного договору, то ознайомити працюючого можна з єдиним документом, значить, і розписуватися він теж буде один раз. Незважаючи на те, що ці правила можуть бути додатком до колективного договору, порядок їх розробки й погодження істотно відрізняється від процедури укладення колективного договору.

Згідно з Трудовим кодексом Республіки Болгарія [12] кожен роботодавець має право випустити правила внутрішнього трудового порядку, які повинні конкретизувати права й обов'язки робітників, службовців і роботодавця відповідно до відносин зайнятості, а також регулювати організацію процесу праці на підприємстві згідно з характером діяльності

останнього. Профспілкові організації підприємства вправі брати участь в укладанні проектів внутрішніх правил та інструкцій, що стосуються трудових відносин, причому роботодавець зобов'язаний запрошувати їх до цього.

В Іспанії правила внутрішнього розпорядку на виробництві приймаються на підприємствах, де чисельність працівників становить понад 50 осіб. Цей локальний акт розробляється роботодавцем і затверджується міністерством праці країни [13, с. 196, 197].

Джерелом правового регулювання трудової дисципліни в більшості зарубіжних країн служать саме правила внутрішнього трудового розпорядку. У Бельгії і Японії діють правила, згідно з якими всі види дисциплінарних правопорушень фіксуються в цих локальних актах. За трудовим законодавством Великої Британії, ФРН, Австрії, Швейцарії хоча й вимагається, щоб види дисциплінарних правопорушень були якомога повніше визначені, вважається, що вичерпний перелік дисциплінарних проступків неможливий, а тому (як виняток) підприємець вправі притягати до відповідальності за проступки, не позначені в актах. У США, Канаді, Франції, Австралії й Новій Зеландії також допускається дисциплінарна відповідальність за проступки, не зафіксовані в правилах внутрішнього трудового розпорядку [14, с. 61].

Таким чином, за результатами дослідження правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в зарубіжних країнах зробимо висновок про можливість використання в Україні такого їх досвіду, який може позитивно вплинути на організацію й порядок роботи, а також на пов'язані із цим права й обов'язки роботодавця і працівників.

Отже, перспективними для використання в Україні видаються такі зарубіжні здобутки:

- об'єднання правових норм, присвячених внутрішньому трудовому розпорядку, у спеціальну главу Трудового кодексу. Розмежування цієї глави з главою, присвяченою трудовій дисципліні;
- законодавче тлумачення правових категорій «внутрішній трудовий розпорядок», «трудова дисципліна», «правила внутрішнього трудового розпорядку»;
- перелік нормативно-правових актів, якими регулюється внутрішній трудовий розпорядок;
- окреслення основних трудових прав та обов'язків працівників і роботодавців;
- визначення чисельності працівників, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, за наявності яких правила внутрішнього трудового розпорядку підлягають обов'язковому прийняттю;
- визнання правил цього виду трудового розпорядку можливим додатком до колективного договору;
- орієнтовний зміст правил внутрішнього трудового розпорядку;
- установлення чіткого строку з дня затвердження цих правил для ознайомлення з ними працівників;
- законодавче закріплення вичерпного переліку галузей господарства, у яких укладаються статuti й положення про трудову дисципліну.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цвайгерт К. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права [в 2-х т.] / К. Цвайгерт, Х. Кетц. – М. : Междунар. отношения, 2000. – Т. I. Основы. – 480 с.
2. Постовалова Т.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза : учеб. пособ. / Т.А. Постовалова. – Минск : Зарны Верасок, 2010. – 219 с.
3. Оніщенко Н.М., Пархоменко Н.М. Соціальний вимір правової системи: реалії та перспективи / Н.М. Оніщенко, Н.М. Пархоменко. – К. : Юрид. думка, 2011. – 176 с.
4. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта / С.А. Иванов // Гос-во и право. – 1995. – № 5. – С. 30–39.
5. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18.03.2004 р., № 1629-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 26.07.1999 г., № 296-3 // Нац. реестр прав. актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
7. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка : пост. М-ва труда Республики Беларусь от 05.04.2000 г., № 46 // Нац. реестр прав. актов Республики Беларусь. – 2000. – № 46.
8. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : утв. Законом Азербайджанской Республики от 01.01.1999 г., № 618-ІГ // Сб. законодат. актов Азербайджанской Республики. – 1999. – № 4. – Ст. 213.
9. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : Закон Кыргызской Респ. от 25.05.2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.base.spinform.ru/show.fwx?Regnom=6714>.
10. Трудовой кодекс Республики Молдова: Закон Респ. Молдова от 28.03.2003 г., № 154 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lex.justice.md/ru/326757>.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М. : Инфра М ; Контракт, 2009. – 905 с.
12. Трудовой кодекс Республики Болгарии (в ред. от 25.11.1992 г.) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.onlinebg.ru/mediawiki/index.php>.
13. Испания. Конституция и законодательные акты / пер. с исп. Э.М. Борисов, Т.И. Ильинская ; отв. ред. и автор вступ. ст. Н.Н. Разумович. – М. : Прогресс, 1982. – 352 с.
14. Орбец В. Зарубежный опыт правового регулирования трудовых отношений / В. Орбец // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. – № 1. – С. 60–62.