

В. О. Голобородько

здобувач

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля,
кафедра правознавства
вул. Ватутіна, 1, Луганськ, 91034, Україна

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК»

У статті досліджено поняття «внутрішній трудовий розпорядок». Розглянуто різні позиції вчених щодо визначення даної дефініції. Визначено зміст цього поняття, названо основні його елементи, вказано специфічні риси. Надано авторське визначення поняття «внутрішній трудовий розпорядок». **Ключові слова:** внутрішній трудовий розпорядок, працівники, роботодавець, господарська влада.

Вступаючи у трудові правовідносини, працівник стає учасником складної системи суспільних відносин у царині праці. Він, зокрема, повинен підкорятися внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації.

У науковій юридичній літературі проблема визначення поняття «внутрішній трудовий розпорядок» достатньо давно притягує увагу вчених. Втім, ще й до цього часу не вироблено єдиного загальноприйнятого розуміння цього терміну.

Конструкцію «внутрішній трудовий розпорядок» введено в науковий обіг і законодавство на початку ХХ ст. Частина друга монографії Л. С. Талья «Трудовий договір» повністю присвячена аналізу цього юридичного явища. Особливу увагу фахівець приділяв такій характерній ознаці трудового договору, як обов'язок особи, яка наймається, узгоджувати свою поведінку з порядком, встановленим наймачем, і вказував, що «угода в трудовому договорі зводиться до підпорядкування працівника внутрішньому порядку підприємства і його господарюючій владі». Науковець доводив, що на підприємствах, які виконують господарські завдання за допомогою найманої праці, діє особливий внутрішній порядок, який має важливе правове значення [1, с. 392–405].

У радянському трудовому праві внутрішній трудовий розпорядок вивчав Н. Т. Михайленко. Він визначав його як систему правил поведінки робітників і службовців соціалістичних підприємств, установ, організацій, спрямованих на повне і раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці і випуск доброякісної продукції [2, с. 209].

М. А. Тімонов внутрішній трудовий розпорядок підприємства, установи, організації розглядав як загальнооб'язковий припис, що виходить від держави, покликаний забезпечити необхідну форму поведінки учасників трудового процесу в колективній праці [3, с. 9].

В умовах кардинальних змін економічних відносин в Україні подібний підхід до поняття «внутрішній трудовий розпорядок», звичайно, потребує уточнення. Це стосується, перш за все, ролі держави в формуванні внутрішньої політики підприємства. Чинне законодавство про працю містить тільки мінімальні стандарти (юридичні нормативи), які не можуть бути погіршені суб'єктами трудового права. У цих умовах юридичною основою внутрішнього трудового розпорядку організації стають локальні нормативно-правові акти, в яких установлені державою стандарти правового регулювання праці можуть бути покращені. Таким чином, норми, що приймаються у межах підприємства і регламентують його внутрішній трудовий розпорядок, не можуть погіршувати правове положення учасників трудових правовідносин. Вони, у будь-якому разі, не повинні суперечити чинному законодавству про працю. Внаслідок цього визначення внутрішнього трудового розпорядку як припису, що виходить від держави, уже не відповідає вимогам сьогодення.

В. М. Смирнов, присвятивши вивченню внутрішнього трудового розпорядку докторську дисертацію й спеціальне монографічне дослідження, вважав, що внутрішній трудовий розпорядок — це система регулюємих нормами трудового права відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства (установи) в ході виконання виробничого завдання й забезпечує здійснення суб'єктивних прав і виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу [4, с. 11].

На думку С. М. Прилипка й О. М. Ярошенка, внутрішній трудовий розпорядок — це належна поведінка і взаємодія між працівниками й роботодавцем у процесі реалізації трудової діяльності на конкретному підприємстві. Це фактично правопорядок всередині підприємства, «локальний» правопорядок. Тобто внутрішній трудовий розпорядок, на думку цих вчених, визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [5, с. 513].

В. І. Прокопенко під внутрішнім трудовим розпорядком розуміє систему трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці [6, с. 403].

Із усіх вищеперерахованих дефініцій можна зробити висновок про те, що єдність в розумінні такого явища суспільного життя, як внутрішній трудовий розпорядок, серед правознавців відсутня. Як бачимо, у науці трудового права він, зазвичай, розуміється як (а) припис, заснований на нормах об'єктивного права; (б) реалізація цих норм на рівні трудових правовідносин; (в) порядок трудової поведінки учасників спільної праці, що визначається локальним нормативно-правовим актом — правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У той же час, КЗпП України та інші акти трудового законодавства не містять легального визначення терміну «внутрішній трудовий розпорядок».

Внутрішній трудовий розпорядок включає: (а) порядок взаємовідносин працівника та роботодавця, а також (б) порядок взаємовідносин між працівниками в процесі праці. А до його елементів відносяться: (а) основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця, (б) режим робочого

часу, (в) порядок застосування заходів заохочення та (г) порядок притягнення працівників до відповідальності [5, с. 513].

Дійсно, всі ці елементи так чи інакше виявляються при аналізі внутрішнього трудового розпорядку. Так, по-перше, не можна уявити внутрішній трудовий розпорядок будь-якої організації за відсутності юридичних норм, у яких містяться правила трудової поведінки найманих працівників, підлеглих у процесі праці самому роботодавцю або його представникам. По-друге, сама по собі наявність таких норм безглузда, якщо не мати на увазі мету їх прийняття — реалізацію, неухильне дотримання всіма учасниками спільного процесу праці на конкретному підприємстві. По-третє, всі правила трудової поведінки в організації, цілком зрозуміло, повинні бути систематизовані таким чином, щоб працівник міг із ними ознайомитися, а вони були йому доступні та зрозумілі.

Таким чином, при визначенні внутрішнього трудового розпорядку необхідно розрізняти, по-перше, його нормативну основу, по-друге, її роль при визначенні трудової поведінки працівників підприємства.

Нормативну основу внутрішнього трудового розпорядку не можна зводити (а) тільки до одного локального нормативного акту чи (б) до всієї сукупності норм трудового права, в яких містяться загальнообов'язкові приписи, що виходять від держави. І в першому, і в другому випадку мають місце крайні тенденції при визначенні внутрішнього трудового розпорядку.

У ринкових умовах господарювання підприємствам, установам та організаціям надаються достатньо широкі можливості в локальному визначенні правил трудової поведінки. Починаючи з 1992 р., нормотворці поступово стали відмовлятися від розробки таких нормативних актів, як типові й галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку.

Також не можна ототожнювати внутрішній трудовий розпорядок із дисципліною праці, системою трудових правовідносин, що складаються всередині колективу організації в ході виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

Але в той же час, дисципліну праці і внутрішній трудовий розпорядок не можна розглядати у відриві одне від одного. Без забезпечення належного порядку праці бракує її дисципліни й порушується сам процес колективізму при виконанні праці. Ось чому вимоги внутрішнього трудового розпорядку мають бути обов'язковими для всіх осіб, які перебувають в трудових відносинах, — як для працівників, так і роботодавців.

В умовах ринкової економіки внутрішній трудовий розпорядок можна розглядати як нормативне оформлення господарської влади. Внутрішній трудовий розпорядок являє собою складне соціальне явище. Його основу становить господарська влада, модифікована в процесі соціального партнерства. Господарська влада в умовах ринку стала необхідним елементом організаційної єдності юридичної особи. Соціальне партнерство роботодавця й працівника накладає певний слід на господарську владу, певним чином деформуючи її. Спільно розроблюючи й приймаючи локальні акти, роботодавець і працівники, їх представники рівною мірою зобов'язані підкорятися приписам, що в них містяться.

Спроба аналізу господарської влади на підприємстві потребує, насамперед, розгляду питання стосовно влади як соціального явища. Це дозволить більш точно визначити природу господарської влади, її роль у формуванні внутрішнього трудового розпорядку.

Протягом усього розвитку суспільства між його членами складалися відносини влади й підпорядкування. Без існування внутрішньої узгодженості й порядку, освіта, розвиток і функціонування соціальних груп, організаційно-оформлених об'єднань, трудових колективів неможлива. Все це потребує відповідного врегулювання поведінки людей з метою забезпечення їх спільної діяльності [7, с. 41]. Влада, як соціальне явище, виконує саме функцію упорядкування, підпорядкування поведінки людей у процесі їх взаємодії.

Господарська влада в організації є одним із видів влади як соціальної категорії. Одним із перших господарську владу в царині трудового права дослідив Л. С. Таль. Він вважав, що вона — це правове становище, яке займає роботодавець, як глава підприємства, відносно інших осіб, що входять до складу даної соціальної одиниці. Вчений виокремлював (а) владу нормативну, (б) владу розпорядчу й (в) владу дисциплінарну [8, с. 155–180].

Пізніше В. М. Смирнов писав, що нормативна влада є правом керівника виробництва самостійно чи спільно з профспілкою видавати місцеві (локальні) норми права. На його думку, цей вид влади — це сукупність правостворюючих правомочностей адміністрації, що здійснюються в рамках, суворо встановлених державою [4, с. 34].

Для сучасного періоду розвитку суспільства, як уже зазначалося, характерна відсутність жорсткої регламентації внутрішнього життя організації з боку держави та її органів. Останні встановлюють тільки стандарти правового регулювання відносин у сфері праці, що не можуть погіршуватися. Компетенція адміністрації визначається, перш за все, у статуті підприємства, посадових інструкціях, які розроблюються й приймаються на ньому самому.

Розпорядча влада означає правомочність керівника правильно організувати процес виробництва й розподілити трудові функції між окремими найманими працівниками.

Дисциплінарна влада — це правомочність застосовувати дисциплінарні стягнення до порушників трудової дисципліни, заохочувати працівників за сумлінну працю.

Два останні види влади, притаманні роботодавцю, складають єдину категорію — «розпорядчо-дисциплінарна влада».

Вперше визначення поняття «розпорядчо-дисциплінарна влада» у науці трудового права запропонував М. Г. Александров. На його думку, вона є одним із найбільш важливих правових засобів забезпечення дисципліни праці [9, с. 214, 215].

Правознавці в період існування адміністративно-командної системи господарювання були вимушені використовувати термінологію, що відповідала ідеології й політиці радянської держави. Тому термін «розпорядчо-дисциплінарна влада» був більш зручніший на відмінну від терміну

«господарська влада». Причиною цього було також і те, що основним власником засобів виробництва визнавалася загальнонародна держава, тому ні про які прояви господарської влади не могло бути й мови.

Лібералізація економіки, зміни в політиці й ідеології в Україні, відродження приватної форми власності знову викликали до життя і поняття «господарська влада». С. Ю. Головіна вважає, що термін «господарська влада» аналогічний у сучасній термінології «внутрішньому трудовому розпорядку» [10, с. 96]. Господарська влада дійсно є фактором, зумовлюючим формування в організації внутрішнього трудового розпорядку. Однак ототожнювати ці поняття не зовсім коректно. Призначення господарської влади на підприємстві полягає в тому, що вона формує певний образ дії (поведінки) трудового колективу або окремого працівника; визначає межі належної поведінки й забезпечує підпорядкування кожного працівника своїм інтересам і волі роботодавця, його представників. Інтереси й воля роботодавця складають внутрішній зміст господарської влади. Сутність влади полягає в її здатності впливати на поведінку людей [11, с. 25], підпорядковувати соціальні групи й окремих індивідів своїй волі й інтересам.

Юридичною формою вираження господарської влади є правові, у тому числі локальні, нормативні акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок підприємства.

На сучасному етапі внутрішній трудовий розпорядок можна розглядати як соціально-правову категорію, побудовану на господарській владі, зміст якої складає сукупність норм трудової поведінки учасників спільної, найманої, підлеглої роботодавцю праці, серед яких визначальну роль виконують юридичні правила, сформульовані роботодавцем і прийняті трудовим колективом безпосередньо, за участю його виборних органів чи самостійно роботодавцем.

Специфічними рисами внутрішнього трудового розпорядку є: а) він характеризується комплексом відносин з організації застосування індивідуальної й колективної праці; б) комплекс відносин, що лежать в основі внутрішнього трудового розпорядку, відносяться до двох сфер суспільного життя організації — безпосереднього застосування праці й управління колективами працівників; в) права й обов'язки по внутрішньому трудовому розпорядку здійснюються особливим колом суб'єктів.

Підводячи підсумок вищезазначеному, вважаємо, що внутрішній трудовий розпорядок організації може бути розглянутий в двох аспектах.

По-перше, як сукупність юридичних норм, що виражають пред'явлені до адміністрації, як представника роботодавця, а також працівників вимоги в сфері організації застосування праці, регулюючих суспільно-трудові відносини в сфері безпосереднього процесу виробництва, і деякі, пов'язані з трудовими, виробничі відносини.

По-друге, внутрішній трудовий розпорядок може розглядатися як певний порядок у вольових відносинах, що регулюються нормативними актами внутрішнього трудового розпорядку, заснований на неухильному дотриманні прав й виконанні обов'язків суб'єктів у відносинах щодо організації й застосуванню праці.

Література

1. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. — М.: Статут, 2006. — 539 с.
2. Михайленко Н. Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР: теоретический аспект. — Фрунзе: Мектеп, 1972. — 510 с.
3. Тимонов Н. А. Трудовой распорядок на предприятии. — М.: Юрид. лит., 1974. — 120 с.
4. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР. (Социалистические и правовые проблемы). — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. — 119 с.
5. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. — Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. — 728 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Фірма «Консум», 1998. — 480 с.
7. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования). — М.: Политиздат, 1968. — 384 с.
8. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. — Ярославль: Типография Губернского Правления, 1918. — Часть II: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. — 420 с.
9. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948.
10. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права. — Екатеринбург: Изд-во УПОА, 1997. — 180 с.
11. Тихомиров Ю. А. Власть и управление в социалистическом обществе. — М.: Юрид. лит., 1968. — 200 с.

В. А. Голобородько

Восточноукраинский национальный университет им. В. Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, Луганск, 91034, Украина

ОТНОСИТЕЛЬНО ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ «ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК»

Резюме

В статье исследуется понятие «внутренний трудовой распорядок». Рассмотрены различные позиции ученых относительно определения данной дефиниции. Определено содержание этого понятия, названы основные его элементы, указаны специфические черты. Дано авторское определение понятия «внутренний трудовой распорядок».

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, работники, работодатель, хозяйственная власть.

W. A. Goloborodko

East-Ukrainian National University named after V. Dahl,
The Department of jurisprudence
str. Vatutina, 1, 91034, Lugansk, Ukraine

**IN RELATION TO DETERMINATION OF CONCEPT «INTERNAL
LABOUR ORDER»**

Summary

A concept «Internal labour order is probed in the article». Different positions of scientists are considered in relation to determination of this definicii. Maintenance of this concept is certain, his basic elements are adopted, specific lines are indicated. Author determination of concept «Internal labour order is Given».

Key words: internal labour order, workers, employer, proprietary power.