

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2: 331.31

О. Ярошенко, професор, Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку

У статті доведена необхідність включення у Трудовий кодекс України глав «Внутрішній трудовий розпорядок» і «Трудова дисципліна». Сформульовані пропозиції щодо їх змісту. Маючи на меті поліпшити рівень захисту прав найманих працівників, доведена необхідність у новому Трудовому кодексі закріпити вичерпний перелік випадків, за яких трудова дисципліна впорядковується виключно статутами про дисципліну.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, трудова дисципліна, дисциплінарний статут, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Просування України в напрямі ринкових перетворень обумовлює необхідність формування якісно нових підходів до взаємовідносин найманого працівника та роботодавця. Передусім це стосується обсягу прав і обов'язків, які повинні мати і виконувати сторони трудових правовідносин, а також можливості застосування до них юридичної відповідальності. Будь-яка суспільно корисна праця передбачає узгодженість дій її учасників, що стає можливим тільки за наявності виваженого нормативно-правового забезпечення, у тому числі сукупності елементів, з яких складається внутрішній трудовий розпорядок. Основною метою його функціонування на сучасному етапі утвердження і подальшого розвитку в Україні ринкових відносин необхідно вважати забезпечення кожному працівникові можливості реалізації права на працю, адже впевненість працівника не тільки у своїй особистій, а й у дисципліні всього трудового колективу плідно впливає на його активність і ініціативність і як результат — на підвищення якості трудової діяльності.

Чинне трудове законодавство України виходить із того, що внутрішній трудовий розпорядок регулюється переважно локальними нормативно-правовими актами, проте для деяких категорій працівників він установлюється в централізованому порядку.

С. С. Лукаш під централізованим методом правового регламентування праці розуміє заснований на дії загальних правових норм засіб урегулювання базових суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований на однакове впорядкування взаємовідносин їх суб'єктів і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня правових гарантій найманих працівників. Основним призначенням цього методу він визнає: а) законодавче закріплення основних трудових прав; б) окреслення основ організації найманої праці; в) легальне встановлення мінімальних гарантій-стандартів у сфері найманої праці; г) сприяння єдності правового регулювання найманої праці [1, с. 51, 52]. В. С. Венедіктов підкреслює, що дотримання призначення методу правового впорядкування праці сприятиме покращенню правового становища працівника в трудових відносинах [2, с. 188].

Централізоване правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку здійснюється на підставі Кодексу законів про працю України (КЗпП), спеціальних законів, статутів і положень про дисципліну та інших нормативно-правових актів. КЗпП України 1971 р. [3], незважаючи на внесені до нього важливі численні зміни й доповнення (що робилося понад 90 разів), усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник надзвичайно небезпечний розрив у правовому регламентуванні трудової діяльності в різних сферах, який постійно зростає. На жаль, у цьому Кодексі немає спеціальної глави, присвяченої внутрішньому трудовому розпорядку. Головний акцент робиться на забезпеченні дотримання трудової дисципліни, що є неприйнятним з огляду на нетотожність категорій «внутрішній трудовий розпорядок» і «трудова дисципліна».

Правові норми, що стосуються внутрішнього трудового розпорядку праці та його регламентації, хоча й містяться у переважній більшості глав КЗпП України, але розкидані по всьому його тексту. Так, ст. 29 гл. III «Трудовий договір» передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку. Згідно зі ст. 52 гл. IV «Робочий час» КЗпП України,

при 5-денному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи чи організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня. Відповідно до ст. 66 гл. V «Час відпочинку» Кодексу час початку і закінчення перерви закріплюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. За статтею 143 гл. X «Трудова дисципліна» КЗпП України до працівників підприємств, установ та організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в таких правилах, затверджених трудовими колективами.

На порядку денному стоїть розроблення і прийняття нового Трудового кодексу України (ТК), який має стати домінуючим кодифікованим законодавчим актом, що регламентує трудові та інші пов'язані з ними відносини всіх фізичних осіб, які працюють за трудовим договором. Найголовнішим завданням ТК є досягнення оптимального поєднання інтересів працюючих і роботодавців. Новий Кодекс має не тільки проголошувати й фіксувати рівні й нормативи охорони праці, пільги і компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що створить умови для реального забезпечення вищезазначених норм.

У книзі третій «Умови праці» проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.) [4] міститься спеціальна гл. 8 «Внутрішній трудовий розпорядок», яка об'єднує такі статті: «Зміст внутрішнього трудового розпорядку», «Правила внутрішнього трудового розпорядку», «Регулювання окремих питань внутрішнього трудового розпорядку іншими актами», «Забезпечення дотримання трудової дисципліни», «Заохочення за успіхи в роботі».

Позитивно ставлячись до ідеї включення до нового ТК зазначеної глави, хотілося б висловити низку зауважень щодо її змістовного наповнення. Вважаємо нелогічним розкривати у ст. 264 Кодексу зміст внутрішнього трудового розпорядку без наведення в ній легального визначення цієї категорії. Невиправданим повтором є перелік обов'язків працівника й роботодавця в частинах 2 і 3 цієї ж статті, оскільки у статтях 22 і 27 ТК вже містяться основні обов'язки цих сторін трудового договору. Незрозуміло також, про які саме акти (окрім нормативних

актів роботодавця, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок) ведуть мову розробники Кодексу в його ч. 1 ст. 265. З точки зору законодавчої техніки досить далекою від досконалості є позиція останніх, за якою правові норми, присвячені забезпеченню дотримання трудової дисципліни й заохоченню за успіхи у праці, містяться у гл. 8 «Внутрішній трудовий розпорядок» (книга третя «Умови праці»), а ті, що стосуються дисциплінарної відповідальності, — у гл. 1 «Відповідальність працівників» (книга восьма «Відповідальність сторін трудових відносин»). І це при тому, що й заохочення, і примус є методами забезпечення трудової дисципліни. Логічніше б ці норми об'єднати у спеціальній главі під назвою «Трудова дисципліна».

Спираючись на наведене вище, вважаємо доречним до Трудового кодексу України включити 2 окремі глави — «Внутрішній трудовий розпорядок» і «Трудова дисципліна». Перша має містити такі статті: «Поняття внутрішнього трудового розпорядку», «Нормативні акти, що визначають внутрішній трудовий розпорядок», «Поняття та зміст правил внутрішнього трудового розпорядку», «Види та порядок прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку», «Дисциплінарні статuti».

Прикладами спеціальних законів, що визначають внутрішній трудовий розпорядок, є закони України «Про державну службу», «Про дипломатичну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування» та ін. У Законі України «Про дипломатичну службу» [5] містяться такі правові норми, присвячені внутрішньому трудовому розпорядку: а) вимоги й порядок прийняття на дипломатичну службу; б) призначення на дипломатичні посади та звільнення з них; в) порядок проходження дипломатичної служби і ротація дипломатичних працівників; г) стажування працівників даної служби; д) відсторонення від виконання повноважень за посадою; е) основні права працівників дипломатичної служби; є) основні їх обов'язки; ж) заохочення за сумлінну працю; з) дисциплінарна відповідальність працівників дипломатичної служби та ін.

Чітке дотримання внутрішнього трудового розпорядку має вагоме значення особливо в тих сферах трудової діяльності, де діють статuti і положення про дисципліну. Недисциплінованість, нехлюйство, безвідповідальність працівників у цих галузях можуть стати причиною надзвичайних подій, що можуть потягти небезпечні наслідки.

В Україні діють такі статuti про дисципліну: Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р.; Дисциплінарний статут митної служби України, затверджений Законом України від 6 вересня 2005 р.; Дисциплінарний статут служби цивільного захисту, затверджений Законом України від 5 березня 2009 р.; Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, затверджений Законом України від 4 вересня 2008 р.; Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. та ін. Також діє Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р., і Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р.

Незрозуміло, чим саме керувалися компетентні органи державної влади, коли питання забезпечення й додержання трудової дисципліни в одних випадках врегульовувалися статутами, а в інших — положеннями. Логічного й обґрунтованого пояснення такого роду діям не знаходимо. Приміром, важливість галузі господарства, в якій впорядковується трудова дисципліна, не є таким показником. Адже шкода, якої може бути завдано, приміром, у гірничих підприємствах чи на залізничному транспорті, у переважній більшості випадків є більшою, аніж у сфері спеціального зв'язку й захисту інформації України.

Ми дотримуємося позиції про нагальну потребу уніфікації підходу до позначення нормативно-правових актів, прийнятих органами державної влади для забезпечення й виконання трудової дисципліни, і використання єдиного такого акта, яким є статут. Додатковим аргументом на користь такого підходу є те, що положення зазвичай означає нормативно-правовий акт, що встановлює структуру й функції будь-якого органу або ж визначає порядок будь-якої діяльності.

Обов'язковою частиною всіх статутів і положень про дисципліну є розділ, присвячений видам і порядку вжиття дисциплінарних стягнень. Системний аналіз дав підстави Конституційному Суду України у справі про відповідальність юридичних осіб [6] дійти висновку, що п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України визначено: виключно законами України визначаються засади відповідальності цивільно-правової (загальні її підстави, умови, форми тощо), кримінальної, адміністративної та дис-

циплінарної, тобто діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), і відповідальність за них. У такий спосіб Основний Закон України заборонив упорядковувати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами і установив, що лише Верховна Рада України у відповідному законі вправі визначати, яке правопорушення визнається дисциплінарним проступком, а також міру відповідальності за нього. У цій ситуації неконституційною вважається практика затвердження статутів і положень про дисципліну постановами Верховної Ради України і Кабінету Міністрів України.

Більшість статутів і положень про дисципліну обмежені колом суб'єктів. Вони поширюються не на всіх, а лише на окремі категорії трудівників. Так, Дисциплінарний статут прокуратури визначає трудову дисципліну лише працівників прокурорсько-слідчих і навчальних, наукових та інших установ прокуратури. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту не поширюються на працівників житлово-комунального господарства й побутового обслуговування, будівельних організацій, служб постачання, дорожніх ресторанів, навчальних закладів, науково-дослідних і проектно-конструкторських організацій, бібліотек, методичних кабінетів, будинків культури, клубів, спортивних, дитячих і медичних закладів, пансіонатів і будинків відпочинку цієї галузі. Підприємства, установи й організації не мають права вносити до цих документів зміни чи доповнення. Поділяємо точку зору Н. Братиніч, яка вважає, що деякі особливості, які стосуються трудового розпорядку працівників, що підпадають під дію положень і статутів про дисципліну, можуть бути передбачені в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства [7, с. 10].

Ураховуючи вищевказане й маючи на меті поліпшити рівень захисту прав найманих працівників, вважається за необхідне в майбутньому Трудовому кодексі законодавчо закріпити вичерпний перелік випадків, за яких трудова дисципліна впорядковується виключно статутами про дисципліну. Зокрема, відповідна стаття повинна зафіксувати, що: а) дисциплінарними статутами регулюється трудова дисципліна тільки працівників залізничного транспорту, гірничих підприємств, прокуратури України, митної служби України, спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, служби цивільного захисту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації

України; б) дисциплінарні статuti визначають обов'язки керівників підприємств, установ та організацій щодо забезпечення трудової дисципліни, види заохочень і порядок їх застосування, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, порядок оскарження рішень про застосування дисциплінарних стягнень, облік заохочень і дисциплінарних стягнень; в) дисциплінарні статuti затверджуються виключно законами України.

Список використаної літератури

1. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. С. Лукаш. — К., 2011. — 387 с.
2. Венедіктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи / В. С. Венедіктов // Вісн. Ун-ту внутр. справ. — 1997. — № 2. — С. 188.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
4. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 02.04.2012 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
5. Про дипломатичну службу : Закон України від 20.09.2001 р. № 2728-III // Відом. Верхов. Ради України. — 2002. — № 5. — Ст. 29.
6. Справа за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) : рішення КСУ від 30.05.2001 р. №7-рп/2001 // Офіц. вісн. України. — 2001. — № 24. — Ст. 1076.
7. Братаніч Н. Правила внутрішнього трудового розпорядку / Н. Братаніч // Праця і закон. — 2011. — № 2(134). — С. 10–13.

Стаття надійшла до редколегії 13.02.2013.

Ярошенко О. Об отдельных проблемных вопросах централизованного правового регулирования внутреннего трудового распорядка

В статье доказана необходимость включения в Трудовой кодекс Украины глав — «Внутренний трудовой распорядок» и «Трудовая дисциплина». Сформулированы предложения относительно их содержания. С целью улучшения уровня защиты прав наемных работников доказана необходимость в новом

Трудовом кодексе закрепить исчерпывающий перечень случаев, когда трудовая дисциплина упорядочивается исключительно уставами о дисциплине.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, трудовая дисциплина, дисциплинарный устав, правила внутреннего трудового распорядка.

Yaroshenko O. About the separate problem questions of the centralized legal adjusting of internal labour order

The necessity of plugging in the Labour code of Ukraine of chapters — «Internal labour order» and «Labour discipline is well-proven in the article». Suggestions are formulated in relation to their maintenance. With the purpose of improvement of level of defence of rights for the hired workers, a necessity is well-proven for the new Labour code to fasten the exhaustive list of cases, when labour discipline is put in order exceptionally regulations about discipline.

Keywords: internal labour order, labour discipline, disciplinary regulation, rules of internal labour order.