

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ПІДКОПАЙ ДАР'Я СЕРГІЇВНА

УДК 349.2: 331.31

**ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО
ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
ГОСПОДАРЮВАННЯ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
Національна академія правових наук України,
головний вчений секретар, академік НАПрН
України.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ПРОЦЕВСЬКИЙ Олександр Іванович,
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди, професор кафедри цивільно-
правових дисциплін, господарського та трудового
права, член-кореспондент НАПрН України;

кандидат юридичних наук, доцент
ЧЕРНОУС Світлана Миколаївна,
Київський національний університет імені Тараса
Шевченка, доцент кафедри трудового права та права
соціального забезпечення.

Захист відбудеться «06» лютого 2015 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано «23» грудня 2014 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На початку ХХІ ст. світова економіка вступила в постіндустріальну стадію розвитку. Особливе місце в структурі соціальних пріоритетів зайняла трудова діяльність людини. Це пояснюється тим, що, по-перше, праця є найбільш важливою життєзабезпечуючою функцією людини, її нагальною потребою; по-друге, людських ресурс є складовою частиною виробничих сил країни, її головним багатством; по-третє, тільки продуктивна праця може стати підґрунтям економічного росту держави. Закономірно, що Конституція України у ст. 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». У свою чергу, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю.

Для будь-якої колективної праці необхідна належна організація як система взаємодії працівників між собою так із засобами виробництва в процесі трудової діяльності. В сучасних умовах на зміну регламентованій роботі приходять кваліфікована праця заснована на використанні творчого потенціалу працівників. Сьогодні від працівника вимагається не тільки ретельне виконання своїх трудових обов'язків, але і здатність робити те, що хоча і не передбачено посадовими інструкціями, але необхідно для функціонування юридичної особи в даний момент. Особливе значення має наявність у працівника різносторонніх професійних навиків і здатність розвивати і набувати нові. Створення ефективно функціонуючої системи трудової діяльності дає можливість кожному працівнику чи їх групі, підприємству та суспільству в цілому досягти набагато кращих результатів, чим можна було досягти без належної організації. Організація праці на науковій основі сприяє росту як її продуктивності, так і зниженню виробничих витрат. Саме у внутрішньому трудовому розпорядку і об'єднуються суспільні відносини, що виникають в процесі організації праці, а також пов'язані із цим права й обов'язки сторін трудового договору.

Теоретичним підґрунтям проведеної роботи послужили наукові праці таких учених-трудоваків, як Н. Б. Болотіна, В. В. Голобородько, М. Е. Дзарасов, Т. А. Занфірова, С. В. Іванов, С. О. Іванов, В. С. Ковригін, Р. І. Кондратьєв, О. О. Кравченко, О. М. Кримська, С. С. Лукаш, О. А. Марушева, В. П. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. Ю. Синявська, Г. С. Скачкова, А. М. Слюсар, О. С. Хохрякова, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на фундаментальність проведеної роботи названими фахівцями, відзначимо, що в Україні наразі бракує комплексного теоретичного дослідження, присвяченого принципам правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, в якому були б враховані сучасні світові тенденції у даній сфері. При цьому, наголосимо, що принципи права володіють властивістю пронизувати, зв'язувати воедино правові норми і систему права в цілому.

Вони відображають загальні закономірності і тенденції розвитку внутрішнього трудового розпорядку як інституту галузі трудового права, фокусують увагу суб'єктів права на актуальних, істотних сторонах цього явища. Загалом же теоретична і прикладна значимість цієї проблеми, недостатня її розробленість наукою трудового права зумовили вибір теми даної дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Рукопис виконано у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України за темою «Концептуальні засади правового забезпечення інноваційної політики України в контексті європейської інтеграції» (№0110U000882), затвердженою на період з 1 січня 2010 р. по 31 грудня 2014 р. Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України (протокол №7 від 15.06.2013 року).

Мета і завдання дослідження. Мета поданої на захист дисертації полягає в тому, щоб на підставі доробку доктрини трудового права, порівняльного аналізу національного і зарубіжного трудового законодавства, вивчення правозастосовної практики охарактеризувати принципи внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої системи, а також сформулювати конкретні наукові рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення в розглядуваній царині.

Для досягнення цієї дослідницької мети дисертантом були поставлені такі основні завдання:

- охарактеризувати підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку як одну з основних властивостей трудових правовідносин;
- з'ясувати суттєві ознаки категорії «внутрішній трудовий розпорядок» і запропонувати дефініції цього поняття;
- розкрити зміст внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої системи;
- виокремити міжнародні стандарти правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку;
- встановити принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні;
- опрацювати зміст принципу поєднання підпорядкування працівника владі роботодавця із всестороннім захистом трудових прав працівника;
- висвітлити принцип єдності і диференціації внутрішнього трудового розпорядку;
- окреслити межу централізованого і локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку;
- систематизувати методи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку;

– виявити місце доступності і безперервності і професійного розвитку працівників серед принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку;

– вказати на недоліки сучасного стану правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та внести пропозиції щодо вдосконалення.

Об'єктом дослідження виступають теоретичні та нормативно-правові засади регулювання суспільних відносин, що виникають у процесі організації праці.

Предметом дослідження стала система принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в сучасних умовах господарювання.

Методи дослідження. В основу дослідження покладено комплексний науковий підхід до аналізу суспільних відносин, що виникають у процесі організації праці, зумовлений специфікою теми роботи і пов'язаний з використанням загальних і спеціальних методів наукового пізнання. Діалектичний метод дав можливість розглянути внутрішній трудовий розпорядок як правове явище, що перебуває в постійному розвитку і взаємодії з іншими правовими категоріями. Формально-логічний метод став у нагоді при формуванні понять «внутрішній трудовий розпорядок», «принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку», «методи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку» та ін. Структурно-функціональний метод використано для дослідження внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої системи. Порівняльний метод задіяно для опрацювання загальновизнаних світових стандартів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в контексті можливості їх запровадження в Україні. Метод раціональної критики послугував для виявлення недоліків сучасного стану правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та внесення пропозиції щодо вдосконалення останнього.

Нормативну базу дослідження становили Конституція України, нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, а також міжнародні та зарубіжні правові документи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дана монографічна робота є першим у вітчизняній науці трудового права самостійним комплексним дослідженням теоретичних і прикладних проблем принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, у якому останні розглянуті з позицій системності. Новація рукопису пояснюється також своєчасною постановкою проблеми, ретельним аналізом нових ідей, опрацюванням міжнародних стандартів і вивченням сучасних зарубіжних тенденцій розвитку правової регламентації в розглядуваній царині.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні нових наукових положень, уточненні змісту окремих явищ, які мають суттєве значення для науки трудового права, практики та вдосконалення галузевого законодавства, а саме:

уперше:

– окреслені об'єкт, предмет, мета, суб'єкти та зміст внутрішнього трудового розпорядку як явища, що має трудо-правову природу;

– внутрішній трудовий розпорядок розглянуто як складно-організовану трудо-правову систему, що включає: нормування праці; режим робочого часу; організація й обслуговування робочих місць; створення належних умов праці; заходи забезпечення трудової дисципліни;

– методи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку (а) визначені як система прийомів і способів, яка шляхом гарантування неухильного виконання працівниками та роботодавцями покладених на них трудових обов'язків дає можливість забезпечити підвищення ефективності виробництва та всебічний професійний розвиток працівників, та б) класифіковані на правові; організаційні; економічні; морально-етичні;

– сформульовані конкретні пропозиції щодо змістовного наповнення спеціальної глави «Внутрішній трудовий розпорядок» нового Трудового кодексу України;

– обґрунтована доцільність прийняття Верховною Радою України дисциплінарних статутів шляхом затвердження відповідного закону виключно у випадку, коли правові, організаційні та фінансові основи діяльності певної галузі економіки або служби, її завдання і функції, правовий статус відповідних працівників та їх соціальний захист визначені спеціальним законом (аварійно-рятувальна служба, гірнича промисловість, державна виконавча служба, дипломатична служба, зв'язок, митна служба, органи внутрішніх справ, податкова служба, служба цивільного захисту, служба спеціального зв'язку й захисту інформації, прокуратура, транспорт та ін.);

– наведені аргументи на користь доцільності розробки та затвердження галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку і якщо для державного сектору економіки вони мають отримати статус обов'язкових, то для недержавного – повинні бути примірними;

– обстоюється позиція щодо законодавчого фіксування вичерпного переліку локальних актів, що приймаються роботодавцем спільно та за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);

– висловлено думка, що локальні акти, прийняті роботодавцем самостійно, повинні володіти меншою юридичною силою у порівнянні з актами прийнятими роботодавцем спільно та за погодженням із представниками найманих працівників.

Удосконалено:

– трактування внутрішнього трудового розпорядку як сукупності суспільних відносин, які виникають між працівниками і роботодавцем в процесі організації праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи та впорядковуються нормами трудового права з метою створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників;

– розуміння принципу єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку.

Дістали подальшого розвитку:

– думка, що трудові відносини існують виключно в умовах внутрішнього трудового розпорядку – підпорядкування працівника регламентованим умовам спільної трудової діяльності;

– точка зору, за якою господарська влада роботодавця виявляється у визначенні змісту роботи і способів її виконання, нормуванні роботи, окресленні режиму праці та відпочинку та ін.;

– розгляд локального правового впорядкування внутрішнього трудового розпорядку через призму його основних завдань – чітка організація праці, зміцнення трудової дисципліни, підвищення продуктивності й ефективності праці, раціональне використання робочого часу;

– позиція, що передумовою та основою професійного зростання працівників є їх професійний розвиток, що носить безперервний характер і провадиться протягом всього періоду їх трудової діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані за результатами проведеного дослідження висновки і сформульовані пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для загальних і спеціальних наукових досліджень правового регулювання суспільних відносин, що виникають у процесі організації праці;

б) у правотворчості – у процесі підготовки проекту Трудового кодексу України, при внесенні змін до Законів України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про професійний розвиток працівників» та нормативно-правових актів, прийнятих у їх розвиток;

в) у правозастосуванні – в діяльності органів державного нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства, професійних спілок, роботодавців, а також інших правозастосовних органів;

г) у навчальному процесі – при підготовці підручників, навчальних посібників і курсів лекцій із дисциплін «Трудове право України», «Трудовий договір», «Трудова дисципліна», а також викладанні відповідних навчальних курсів.

Апробація результатів дисертації. Висновки і результати, отримані в ході дослідження, обговорювалися на засіданнях відділень і вченої ради

Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, а також оприлюднені на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Запоріжжя, 2012 р.); «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 2013 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.).

Публікації. Основні результати дослідження відображені у 10-ти публікаціях, з яких 6 статей у фахових наукових виданнях України та зарубіжних країн, а також тезах 4-х доповідей і повідомлень, оприлюднених на вказаних наукових конференціях.

Структура роботи відображає мету і задачі дослідження та зумовлена її об'єктом і предметом. Рукопис складається зі вступу, 3-х розділів, що об'єднують 10-ть підрозділів, висновків і списку використаних джерел, що включає 208 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 210 сторінок, з яких основного тексту 188 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність розроблюваної теми, охарактеризовано мету, задачі, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено дані про їх апробацію та впровадження.

Розділ 1. «Юридична природа внутрішнього трудового розпорядку» містить 3 підрозділи.

У *підрозділі 1.1. «Підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку як іманентна властивість трудових правовідносин»* здобувач виходить із того, що трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування праці, що виражаються у їх взаємних суб'єктивних трудових правах і обов'язках, визначених трудовим законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором. Ці відносини існують виключно в умовах внутрішнього трудового розпорядку – підпорядкування працівника регламентованим умовам спільної трудової діяльності. Перебуваючи у трудових правовідносинах, працівник не може не підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку. Ця вимога поширюється як на всіх працівників незалежно від займаної ними посади, походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин, так і на всі юридичні особи незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також роботодавців-фізичних осіб. Уклавши трудовий договір, та набувши статус

працівника, особа автоматично поширює на себе внутрішній трудовий розпорядок.

Категорично не погоджуємось із визначенням трудового договору, яке міститься у ч. 1 ст. 39 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.), адже внутрішній трудовий розпорядок не є категорією тотожною поняттю «правила внутрішнього трудового розпорядку». Внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а відповідні правила є тільки одним із актів, що впорядковують внутрішній трудовий розпорядок. Приміром, трудові обов'язки працівників встановлюватися також у положеннях про структурний підрозділ, посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, трудових договорах та в інших актах. Зайвою виглядає і вказівка в дефініції на необхідність виконання працівником роботи під керівництвом і контролем роботодавця, адже підпорядкування внутрішнього трудовому розпорядку передбачає, в тому числі і це. Виходячи із цього, вважаємо за необхідне у проекті ТК України трудовий договір трактувати як угоду між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати покладені на нього трудову функцію з підляганням внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

У підрозділі 1.2. «Поняття і суттєві ознаки внутрішнього трудового розпорядку» здобувач наполягає на тому, що розробка понятійного апарату законодавства про внутрішній трудовий розпорядок має важливе доктринальне і прикладне значення, оскільки лише через ключову термінологію правовий феномен матеріалізується у доктрині права, системі законодавства та механізмі правозастосування. Від цього залежить ефективність застосування відповідного інституту трудового права.

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

- а) об'єкт – сукупність суспільних відносин з організації праці;
- б) предмет – врегульований нормами трудового права порядок організації праці на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у роботодавця-фізичної особи;
- в) мета – створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників. При формуванні раціонального внутрішнього трудового розпорядку необхідно вирішити комплекс економічних, соціальних і психофізіологічних задач: добитися мінімальних витрат робочого часу на виконання технологічної операції; забезпечити високу якість продукції; добитися оптимального використання обладнання; забезпечити безпеку праці; досягнути максимальної змістовності праці та ін.;

г) суб'єкти – працівники і роботодавець, у якого вони виконують обумовлені роботу на підставі трудового договору;

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

Таким чином, внутрішній трудовий розпорядок – це сукупність суспільних відносин, які виникають між працівниками і роботодавцем в процесі організації праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи та впорядковуються нормами трудового права з метою створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників. З метою поліпшення правозастосовної практики, ця дефініція повинна отримати законодавче закріплення. Головним аргументом на користь застосування дефініцій у текстах нормативно-правових актів. Забезпечення зрозумілості нормативного припису та наміру нормотворця – головний аргумент на користь застосування дефініцій у текстах нормативно-правових актів.

У підрозділі 1.3. «Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система» встановлено, що теоретичні підходи до визначення змісту внутрішнього трудового розпорядку можна умовно поділити на дві відносно самостійні групи.

Прибічники першого (В. О. Голобородько, С. Д. Дериволков, Т. В. Фахрутдінова та ін.) – роблять спробу розглянути категорію «внутрішній трудовий розпорядок» через призму змісту суспільних відносин у відповідній сфері і роблять акцент на об'єкті, суб'єктах цих відносин, системі актів, що їх врегламентовують, надаючи форми правовідносин, тощо. Натомість послідовники другого підходу (В. С. Ковригін, В. М. Лукашевич, О. А. Марушева, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.) при аналізі структури внутрішнього трудового розпорядку, його елементами визнають складові процесу організації праці на підприємстві. Обстоюється позиція, що прибічники першого із задекларованих підходів йдуть шляхом безпідставного ототожнення змісту внутрішнього трудового розпорядку з суттєвими ознаками цього трудо-правового явища. Такий концепт носить штучний характер і має незначну прикладну цінність. Натомість другий підхід, виходячи із ключової, системоутворюючої ідеї внутрішнього трудового розпорядку – необхідності врегламентування процесу організації праці, є не тільки теоретично виваженим, а й може бути ефективно використаний у процесі правозастосування.

Доведено, що внутрішній трудовий розпорядок включає: нормування праці; режим робочого часу; організація й обслуговування робочих місць; створення належних умов праці; заходи забезпечення трудової дисципліни.

Розділ 2. «Загальна характеристика правових засад регулювання внутрішнього трудового розпорядку» включає 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Загально визнані світові стандарти правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку» здобувач стверджує, що міжнародні норми до ознак існування трудового правовідношення, поряд із

іншими, відносять те, що робота працівника: виконується ним особисто; вимагає його присутності; виконується на користь іншої особи – роботодавця; виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця; передбачає його інтеграцію до організаційної структури підприємства; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, яке вказується або узгоджується роботодавцем; має певну тривалість; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу. Ці ознаки одночасно характеризують внутрішній трудовий розпорядок підприємства.

За законодавством про працю зарубіжних країн роботодавець зобов'язаний забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись вимог законодавства про працю, не повинен вимагати від працівника виконання незаконних дій, а також дій, що не входять в трудові обов'язки працівника, дій, які ставлять під загрозу життя і здоров'я працівника або третіх осіб, принижують честь і гідність працівника або третіх осіб. Натомість працівник повинен дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених технічних правил, вимог з охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, накази, вказівки роботодавця, що відносяться до трудових функцій працівника, бути ввічливим з роботодавцем, членами трудового колективу, клієнтами підприємства, іншими особами, з якими вступає в контакт у процесі праці.

Внутрішній трудовий розпорядок підприємства визначається його статутом, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективними договорами, угодами, положеннями й інструкціями з охорони праці, штатним розписом, графіками робіт (змінності), графіками відпусток, посадовими інструкціями працівників та іншими локальними правовими акти. Для окремих категорій працівників і галузей господарства внутрішній трудовий розпорядок регулюється статутами і положеннями, що приймаються чи затверджуються центральними органами законодавчої або виконавчої влади. Локальні правові акти, регулюючі внутрішній трудовий розпорядок, не можуть погіршувати положення працівників у порівнянні з Трудовим кодексом і іншими актами законодавства, регулюючими відповідні відносини у соціально-трудої сфері.

У підрозділі 2.2. «Система принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні» обґрунтовано, що принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це об'єктивно зумовлені керівні положення цього інституту трудового права, що свідчать про його єдність, і визначають зміст і характерні особливості правового регулювання у цій царині, а також у загальній формі окреслюють загальну спрямованість його розвитку.

Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку утворюють певну систему, що являє собою єдине і нерозривне ціле. Кожний її складник (принцип) проявляється і діє тільки завдяки наявності іншого взаємопов'язаного з ним принципу. Виключення із

системи хоча б одного принципу, по суті, означає її руйнацію. Натомість чим повніше вони будуть ураховані на практиці, чим більш вдало адаптовані до запитів дійсності, тим надійніше й ефективніше така система буде функціонувати. Помилкою є виділення якого-небудь одного принципу правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку як первинного, з-поміж інших його принципів, тим більше неправильно їх розглядати або реалізовувати у порядку пріоритетності. Із набранням темпів розвитку ринкової економіки, з докорінним оновленням законодавства про працю принципи правового внутрішнього трудового розпорядку поступово набувають своєї нової форми і змісту.

До основних принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку належать наступні: а) поєднання підпорядкування працівника господарській владі роботодавця з усестороннім захистом трудових прав працівника; б) єдність і диференціація внутрішнього трудового розпорядку; в) поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку; г) вільний вибір роботодавцем методів забезпечення внутрішнього трудового розпорядку; д) доступності і безперервності професійного розвитку працівників. Вказані принципи мають бути зафіксовані у трудовому законодавстві. Окрім того, що це створить підґрунтя для покращенню якості нормотворення при впорядкуванні внутрішнього трудового розпорядку, це також посилить рівень правової захищеності працівників і підвищить відповідальність роботодавця за організацію процесу праці.

Розділ 3. «Зміст основних принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку» складається із 5-ти підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Поєднання підпорядкування працівника владі роботодавця із всестороннім захистом трудових прав працівника» здобувач стверджує, що З моменту укладення трудового договору і на протязі всього періоду існування трудових правовідносин, працівник у процесу своєї трудової діяльності підпорядковується владі роботодавця. Під час трудової діяльності працівники знаходяться у певних відносинах не лише з природою і з виробничим середовищем, а й між собою з приводу праці як на рівні взаємовідносин окремих працівників, так і між працівниками і керівниками процесу праці. Роботодавець отримує право вимагати від працівників виконання покладених на них трудових обов'язків. Господарська влада роботодавця виявляється у визначенні змісту роботи і способів її виконання, нормуванні роботи, окресленні режиму праці та відпочинку та ін. Крім того, ця влада виявляється в мотивуванні негативними або позитивними методами працівника до підпорядкування вимогам роботодавця.

З метою зближення позицій та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників і роботодавців, у основних питаннях організації процесу праці, а у кінцевому випадку забезпечення соціальної стабільності на підприємстві, у чинному

законодавстві необхідно закріпити вичерпний перелік локальних актів, що приймаються роботодавцем спільно та за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Цей крок також сприятиме уніфікації процедур розробки та прийнятті локальних нормативних актів на підприємстві. При цьому, локальні акти, прийняті роботодавцем самостійно, повинні мати меншу юридичну силу у порівнянні з актами прийнятими роботодавцем спільно та за погодженням із представниками найманих працівників.

У підрозділі 3.2. «Єдність і диференціація внутрішнього трудового розпорядку» доведено, що єдність внутрішнього трудового розпорядку полягає у тому, що вимоги щодо організації процесу праці поширюється на усіх працівників незалежно від (а) форми власності і господарювання, виду діяльності і галузевої належності підприємства, установи, організації, (б) виду і форми трудового договору, (в) обставин, що характеризують особу працівника, та виконувану нею роботу, та ін.

Диференціація внутрішнього трудового розпорядку об'єктивно зумовлена розвитком суспільної організації праці, розподілом у ній робіт за галузями, різним ступенем механізації, наявністю шкідливих і небезпечних умов праці, а також залученням у виробництво таких працівників, які вимагають особливого захисту від його шкідливих чинників (жінки, неповнолітні інваліди та ін.). Різні категорії працівників володіють неоднаковими можливостями, працюють у різних умовах, тому одним із завдань трудового права у сфері організації процесу праці є пристосування загальних правил до цих категорій для забезпечення дотримання принципу рівності прав і обов'язків працівників. Диференціація вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різнорідних відносин і проникнення в їх сутність.

При цьому, як єдність внутрішнього трудового розпорядку не може існувати без диференціації, так і диференціація внутрішнього трудового розпорядку втрачає зміст без єдності. Ці дві категорії не можна протиставляти одна одній, бо диференціація сприяє єдності, а єдність створює умови для диференціації при регулюванні процесу праці. Цей підхід має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства про працю і визначення перспектив його розвитку.

У підрозділі 3.3. «Поєднання централізованого і локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку» автор стверджує, що централізоване правове регламентування внутрішнього трудового розпорядку здійснюється Кодексом законів про працю України, спеціальними законами, статутами і положеннями про дисципліну, а також іншими актами законодавства і є важливою гарантією реалізації основних трудових прав як працівників, так і роботодавців. При цьому, законодавство як певним чином упорядкована, високоорганізована система, покликана бути єдиною, гармонійною, узгодженою і гнучкою. З метою внесення

визначеності у взаємовідносини між працівниками й роботодавцями у процесі праці, впорядкування правозастосовної практики у цій царині наведені аргументи на користь того, що новий Трудовий кодекс України повинен містити окрему главу «Внутрішній трудовий розпорядок».

Локальне правове впорядкування внутрішнього трудового розпорядку є складовою частиною загальної системи правового регулювання, реалізує його мету – впорядкування трудових відносин. При цьому, локальні акти не можуть суперечити актам централізованим. Локальне регулювання є фактором забезпечення динамічності нормативно-правової системи щодо конкретного підприємства, установи або організації. Його завданням є чітка організація праці, зміцнення трудової дисципліни, підвищення продуктивності й ефективності праці, раціональне використання робочого часу. Локальна правова регламентація внутрішнього трудового розпорядку здійснюється статутом юридичної особи, колективним договором, регламентом організації діяльності, правилами внутрішнього трудового розпорядку, положенням про структурні підрозділи, розподілом обов'язків, штатним розписом, посадовими інструкціями, інструкціями з охорони праці, пожежної безпеки, графіками відпусток і змінності тощо. Ці акти є взаємопов'язаними і взаємозалежними.

У підрозділі 3.4. «Вільний вибір роботодавцем методів забезпечення внутрішнього трудового розпорядку» здобувач виходить із того, що внутрішній трудовий розпорядок не реалізується сам по собі. Він завжди втілюється в конкретних, виражаючих його зміст і спрямованість діях, що вчиняються його суб'єктами. Внутрішній трудовий розпорядок має двосторонній характер. Він вимагає додержання встановлених правил поведінки у процесі праці всіма суб'єктами трудових правовідносин – у його рамках як роботодавець, так і працівник несуть один стосовно другого обов'язки. Якщо нормотворчі органи забезпечують і гарантують внутрішній трудовий розпорядок через формування правових приписів, що відповідають потребам розвитку підприємства та спрямовані на закріплення і розвиток позитивних тенденцій у ньому, то правозастосовні органи гарантують правопорядок через сприяння належній реалізації трудових прав відповідно до правових приписів, видання індивідуальних актів, які забезпечують врахування інтересів сторін трудового договору, а також через усунення з правового поля актів, спрямованих на посягання на існуючий внутрішній трудовий розпорядок, і притягнення винних осіб до дисциплінарної або матеріальної відповідальності.

Методи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку слід тлумачити як систему прийомів і способів, яка шляхом гарантування неухильного виконання працівниками та роботодавцями покладених на них трудових обов'язків дає можливість забезпечити підвищення ефективності виробництва та всебічний професійний розвиток працівників.

У підрозділі 3.5. «Доступність і безперервність професійного розвитку працівників» стверджується, що передумовою та основою

професійного зростання працівників є їх професійний розвиток. Він носить безперервний характер і провадиться протягом всього періоду їх трудової діяльності з метою поступового розширення та поглиблення знань, умінь і навичок цієї сторони трудового договору відповідно до вимог виробництва.

Підпорядкувавшись внутрішньому трудовому розпорядку, працівник бере на себе обов'язок постійно вдосконалювати свою професійну майстерність. Натомість роботодавець створює умови для успішного професійного розвитку працівників та здійснює безпосереднє управління цим процесом. Всі працівники наділяються рівними правами й можливостями у сфері професійного розвитку.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягало в тому, щоб на підставі доробку доктрини трудового права, порівняльного аналізу національного і зарубіжного трудового законодавства, вивчення правозастосовної практики охарактеризувати принципи внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої системи, а також сформулювати конкретні наукові рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення в розглядуваній царині. Результати проведеного дослідження можна сформулювати у формі таких узагальнених висновків:

1. Трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування праці, що виражаються у їх взаємних суб'єктивних трудових правах і обов'язках, визначених трудовим законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором. Ці відносини існують виключно в умовах внутрішнього трудового розпорядку – підпорядкування працівника регламентованим умовам спільної трудової діяльності. Ця вимога поширюється як на всіх працівників незалежно від займаної ними посади, походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин, так і на всі юридичні особи незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також роботодавців-фізичних осіб. Уклавши трудовий договір, та набувши статус працівника, особа автоматично поширює на себе внутрішній трудовий розпорядок.

2. Внутрішній трудовий розпорядок – це сукупність суспільних відносин, які виникають між працівниками і роботодавцем в процесі організації праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи та впорядковуються нормами трудового права з метою створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників.

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

а) об'єкт – сукупність суспільних відносин з організації праці;

б) предмет – врегульований нормами трудового права порядок організації праці на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у роботодавця-фізичної особи;

в) мета – створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників. При формуванні раціонального внутрішнього трудового розпорядку необхідно вирішити комплекс економічних, соціальних і психофізіологічних задач: добитися мінімальних витрат робочого часу на виконання технологічної операції; забезпечити високу якість продукції; добитися оптимального використання обладнання; забезпечити безпеку праці; досягнути максимальної змістовності праці та ін.;

г) суб'єкти – працівники і роботодавець, у якого вони виконують обумовлені роботу на підставі трудового договору;

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

4. Внутрішній трудовий розпорядок є складно-організованою трудово-правовою системою, що включає:

- нормування праці;
- режим робочого часу;
- організація й обслуговування робочих місць;
- створення належних умов праці;
- заходи забезпечення трудової дисципліни.

5. Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це об'єктивно зумовлені керівні положення цього інституту трудового права, що свідчать про його єдність, і визначають зміст і характерні особливості правового регулювання у цій царині, а також у загальній формі окреслюють загальну спрямованість його розвитку.

До основних принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку належать наступні:

а) поєднання підпорядкування працівника господарській владі роботодавця з усестороннім захистом трудових прав працівника;

б) єдність і диференціація внутрішнього трудового розпорядку;

в) поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку;

г) вільний вибір роботодавцем методів забезпечення внутрішнього трудового розпорядку;

д) доступності і безперервності професійного розвитку працівників.

6. Під час трудової діяльності працівники знаходяться у певних відносинах не лише з природою і виробничим середовищем, а й між собою з приводу праці як на рівні взаємовідносин окремих працівників, так і між працівниками і керівниками процесу праці. Роботодавець отримує право вимагати від працівників виконання покладених на них трудових обов'язків. Господарська влада роботодавця виявляється у визначенні змісту роботи і

способів її виконання, нормуванні роботи, окресленні режиму праці та відпочинку та ін. Крім того, ця влада виявляється в мотивуванні негативними або позитивними методами працівника до підпорядкування вимогам роботодавця. При цьому, з одного боку, інтерес роботодавця викликають певні професійні навички, вміння, знання, стаж роботи та інші професійно-ділові якості працівника, що є засобом досягнення цілей його господарської діяльності. З другого боку, роботодавець зацікавлений у тому, щоб ресурс працівника, за допомогою якого він намагається досягти поставлених цілей, постійно покращувався, був стабільним і надійним. Для цього роботодавець зобов'язаний створити належні умови трудової діяльності працівників і забезпечити всемірну охорону їх трудових прав.

7. З метою зближення позицій та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників і роботодавців, у основних питаннях організації процесу праці, а у кінцевому випадку забезпечення соціальної стабільності на підприємстві, вважаємо за необхідне у чинному законодавстві закріпити вичерпний перелік локальних актів, що приймаються роботодавцем спільно та за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Цей крок також сприятиме уніфікації процедур розробки та прийняття локальних нормативних актів на підприємстві. При цьому, локальні акти, прийняті роботодавцем самостійно, повинні володіти меншою юридичною силою у порівнянні з актами прийнятими роботодавцем спільно та за погодженням із представниками найманих працівників.

8. З метою забезпечення належного рівня трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, підвищення якості й продуктивності праці шляхом створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомого і сумлінного виконання працівниками своїх трудових обов'язків, притримуємось думки про необхідність розробки та затвердження галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку і якщо для державного сектору економіки вони мають отримати статус обов'язкових, то для недержавного – повинні бути примірними.

9. З метою внесення визначеності у взаємовідносини між працівниками й роботодавцями у процесі праці, впорядкування правозастосовної практики у цій царині новий Трудовий кодекс України повинен містити окрему главу «Внутрішній трудовий розпорядок», яка б об'єднала статті:

- поняття і функції внутрішнього трудового розпорядку;
- склад внутрішнього трудового розпорядку;
- принципи внутрішнього трудового розпорядку;
- акти, що визначають внутрішній трудовий розпорядок;
- види правил внутрішнього трудового розпорядку;
- зміст правил внутрішнього трудового розпорядку;

- порядок прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку;
- посадові інструкції працівника;
- акти роботодавця, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок;
- дисциплінарні статuti;
- способи забезпечення дотримання трудової дисципліни;
- види заохочень за успіхи в роботі;
- порядок застосування заохочення за успіхи в роботі;
- переваги і пільги працівникам, які добросовісно виконують свої трудові обов'язки;
- підстава й умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;
- види дисциплінарних стягнень;
- органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення;
- порядок і строк застосування дисциплінарних стягнень;
- строк дії дисциплінарних стягнень і наслідки їх застосування.

10. Практика затвердження дисциплінарних статутів і положень постановами Верховної Ради (Дисциплінарний статут прокуратури України), а також постановами Кабінету Міністрів України (Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту; Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб; Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств) є такою, що не відповідає вимогам п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, за якою діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, які утворюють їх склад), так і відповідальність за їх вчинення мають визначатися виключно законами України.

Дисциплінарні статuti мають прийматися Верховною Радою України шляхом затвердження відповідного закону виключно у випадку, коли правові, організаційні та фінансові основи діяльності певної галузі економіки або служби, її завдання і функції, правовий статус відповідних працівників та їх соціальний захист уже визначені спеціальним законом (аварійно-рятувальна служба, гірнича промисловість, державна виконавча служба, дипломатична служба, зв'язок, митна служба, органи внутрішніх справ, податкова служба, служба цивільного захисту, служба спеціального зв'язку й захисту інформації, прокуратура, транспорт та ін.). Тобто якщо парламент визнав за необхідне і прийняв спеціальний закон щодо тієї чи іншої служби або галузі, він отримує право упорядкувати трудову дисципліну в цій сфері шляхом прийняття дисциплінарного статуту. Статuti повинні визначати сутність трудової дисципліни, обов'язки працівників і керівництва стосовно її дотримання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

11. Локальне правове впорядкування внутрішнього трудового розпорядку є складовою частиною загальної системи правового регулювання, реалізує його мету – впорядкування трудових відносин. При

цьому, локальні акти не можуть суперечити актам централізованим. Локальне регулювання є фактором забезпечення динамічності нормативно-правової системи щодо конкретного підприємства, установи або організації. Його завданням є чітка організація праці, зміцнення трудової дисципліни, підвищення продуктивності й ефективності праці, раціональне використання робочого часу.

Локальна правова регламентація внутрішнього трудового розпорядку здійснюється статутом юридичної особи, колективним договором, регламентом організації діяльності, правилами внутрішнього трудового розпорядку, положенням про структурні підрозділи, розподілом обов'язків, штатним розписом, посадовими інструкціями, інструкціями з охорони праці, пожежної безпеки, графіками відпусток і змінності тощо. Ці акти є взаємопов'язаними і взаємозалежними.

12. Методи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку слід тлумачити як систему прийомів і способів, яка шляхом гарантування неухильного виконання працівниками та роботодавцями покладених на них трудових обов'язків дає можливість забезпечити підвищення ефективності виробництва та всебічний професійний розвиток працівників.

З урахуванням особливостей сфери застосування методи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку поділяються на:

- правові (дотримання законності; належне виконання умов трудового договору; поєднання заохочення із застосуванням заходів дисциплінарного відповідальності; нагляд і контроль);
- організаційні (створення на підприємстві належних матеріально-побутових умов для трудової діяльності; забезпечення гласності та об'єктивності при проведенні оцінки результатів трудової діяльності);
- економічні (матеріальне стимулювання працівників і забезпечення високого рівня їх соціального захисту);
- морально-етичні (формування високої правової культури працівників і роботодавців; виховання у працівників високих професійних і морально-психологічних якостей; поєднання повсякденної вимогливості керівників до підлеглих з постійним піклуванням про них, виявленням поваги до їх честі та гідності, забезпеченням соціальної справедливості).

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Підкопай Д.С. До питання визначення поняття та ознак внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць / За ред. Л.І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2013. – №. 27–С. 424-429.

2. Подкопай Д.С. Принципы дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве Украины / Д.С. Подкопай // Закон и жизнь:

Международный научно-практический правовой журнал – Кишинев: Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2013. – №9/3 (261). – С. 11–14.

3. Підкопай Д.С. Підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку як іманентна властивість трудових відносин / Д.С. Підкопай // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол.: Ю. Є. Атаманова та ін. – Х.: Право, 2014. – № 1-2 (5-6). – С. 149 – 155.

4. Підкопай Д.С. Система принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Публічне право: науково-практ. юрид. журнал – Київ : Вид-во ФОП Кандиба Т. П., 2014. – № 2 (14). – С. 274 – 279.

5. Підкопай Д.С. Суттєві ознаки внутрішнього трудового розпорядку як правового явища / Д.С. Підкопай // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. – Ужгород: Гельветика, 2014. – Вип. 27. – Т. 2. – С. 72 – 76.

6. Підкопай Д. С. Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система / Д.С. Підкопай // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол.: Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2014. – № 3 (7). – С. 131 – 139.

7. Підкопай Д.С. Щодо принципу поєднання централізованого і локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей науково-практичного круглого столу 21 листопада 2012 р. / за ред.. В.В. Огаренка та ін. – Запоріжжя : КПУ, 2012. – С. 37 – 39.

8. Підкопай Д.С. Заохочення як правовий метод забезпечення внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в умовах державотворення: матеріали науково-практичної конференції (м. Харків, 10-11 жовтня 2012 р.). – Харків: Impress, 2012. – С. 135 – 138.

9. Підкопай Д.С. Принципи розробки внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Правова доктрина – основа формування правової системи держави: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Правова доктрина – основа формування правової системи держави», присвяченої 20-річчю Національної академії правових наук України та обговоренню п'ятитомної монографії «Правова доктрина України» (м. Харків 20-21 листопада 2013 р.). – Харків: Право, 2013. – С. 937 – 939.

10. Підкопай Д.С. Підходи до визначення змісту внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 18-19 липня 2014 р.). – Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 98 – 100.

АНОТАЦІЯ

Підкопай Д. С. Принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в сучасних умовах господарювання. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2014.

У дослідженні доведено, що внутрішній трудовий розпорядок – це сукупність суспільних відносин, які виникають між працівниками і роботодавцем в процесі організації праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи та впорядковуються нормами трудового права з метою створення умов для забезпечення підвищення ефективності виробництва та сприяння всебічному професійному розвитку працівників. Розглядувана категорія є складно-організованою трудо-правовою системою, що включає: нормування праці; режим робочого часу; організація й обслуговування робочих місць; створення належних умов праці; заходи забезпечення трудової дисципліни.

Обґрунтовано, що принципи правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку – це об'єктивно зумовлені керівні положення цього інституту трудового права, що свідчать про його єдність, і визначають зміст і характерні особливості правового регулювання у цій царині, а також у загальній формі окреслюють загальну спрямованість його розвитку.

До основних принципів правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку належать: поєднання підпорядкування працівника господарській владі роботодавця з усестороннім захистом трудових прав працівника; єдність і диференціація внутрішнього трудового розпорядку; поєднання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку; вільний вибір роботодавцем методів забезпечення внутрішнього трудового розпорядку; доступності і безперервності професійного розвитку працівників.

Ключові слова: трудові правовідносини, принципи, працівник, роботодавець, внутрішній трудовий розпорядок, нормування праці, режим робочого часу, організація й обслуговування робочих місць, створення належних умов праці, заходи забезпечення трудової дисципліни.

АННОТАЦИЯ

Подкопай Д. С. Принципы правового регулирования внутреннего трудового распорядка в современных условиях хозяйствования. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального

обеспечения / Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины – Харьков, 2014.

В исследовании доказано, что внутренний трудовой распорядок – это совокупность общественных отношений, которые возникают между работниками и работодателем в процессе организации труда на предприятии, в учреждении, организации или у физического лица и упорядочиваются нормами трудового права с целью создания условий для обеспечения повышения эффективности производства и содействия всестороннему профессиональному развитию работников. Рассматриваемая категория является сложно организованной трудо-правовой системой, включающей: нормирование труда; режим рабочего времени; организацию и обслуживание рабочих мест; создание надлежащих условий труда; меры обеспечения трудовой дисциплины.

Обоснованно, что принципы правового регулирования внутреннего трудового распорядка – это объективно определенные руководящие положения этого института трудового права, которые свидетельствуют о его единстве, и определяют содержание и характерные особенности правового регулирования в этой области, а также в общей форме очерчивают общую направленность его развития. К основным принципам правового регулирования внутреннего трудового распорядка относятся: сочетание подчинения работника хозяйственной власти работодателя со всесторонней защитой трудовых прав работника; единство и дифференциация внутреннего трудового распорядка; сочетание централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка; свободный выбор работодателем методов обеспечения внутреннего трудового распорядка; доступность и непрерывность профессионального развития работников.

Отстаивается позиция, что для внесения определенности во взаимоотношения между работниками и работодателями в процессе труда, упорядочивания правоприменительной практики в этой области новый Трудовой кодекс Украины должен содержать отдельную главу «Внутренний трудовой распорядок». Сформулированы предложения относительно ее содержательного наполнения.

С целью сближения позиций и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, представляющими интересы работников и работодателей, в основных вопросах организации процесса труда, а в конечном итоге – обеспечения социальной стабильности на предприятии, доказана необходимость в действующем законодательстве закрепить исчерпывающий перечень локальных актов, принимаемых работодателем совместно и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем). При этом, локальные акты, принятые работодателем самостоятельно, должны владеть меньшей юридической силой по сравнению с актами принятыми работодателем совместно или по согласованию с представителями наемных работников.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, принципы, работник, работодатель, внутренний трудовой распорядок, нормирование труда, режим рабочего времени, организация и обслуживание рабочих мест, создания надлежащих условий труда, меры обеспечения трудовой дисциплины.

SUMMARY

Principles of the legal regulation of the internal labor regulations under current economic conditions. – *As manuscript.*

Dissertation for a candidate's academic degree of legal sciences on specialty 12.00.05 - labor law; social security law / Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2014.

In the research it has been proved that the internal labor regulations is the whole complex of social relations arising between employees and employer in the course of the labor organization at the enterprise, institution, organization or those social relations concerning physical person and they have been regularized by the rules of labor law with the aim of the creation of the conditions providing improve production efficiency and promotion of the employees comprehensive professional development. Considered category is the complex-organized labor-legal system including the following: labor rate setting; regime of the working hours; organization and maintenance of workplaces; creation of appropriate working conditions; measures to ensure labor discipline.

It has been given grounds that principles of the legal regulation of the internal labor regulations are the objectively stipulated leading provisions of this labor law institute which are evidence of its unity and determine contents and characteristic peculiarities of the legal regulation in this realm and also outline the general direction of its development in general terms.

The basic principles of the legal regulation of the internal labor regulations are: joining up of the subordination of the employee of the master power with comprehensive protection of the employee legal rights; unity and differentiation of the internal legal regulations; unity of the central and local legal regulation of the internal labor regulations; free choice by the employer of methods providing internal labor regulations; availability and continuity of the employees professional development.

Key words: labor legal relations, principles, employee, employer, internal labor regulations, labor rate setting, regime of labor hours, organization and service of workplaces, creation of appropriate working conditions; measures of ensure labor discipline.

Відповідальна за випуск
кандидат юридичних наук, доцент Юшко А. М.

Підписано до друку 09.12. 2014 р. Формат 60x90 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам № ____