

через призму содержания и функции налогового права. Особенности публичного интереса
Ключевые слова: интерес, публичный интерес, налогообложения, на-
логово-правовое регулирование.

Lakusheva E.V. Category "public interest" in the tax-legal regulation. – Article.

The Article covers the theoretical problems of defining public interest in the sphere of tax law regulation. In particular the author analyses different approaches to the concept of public interest in general and with regard to tax law as well. The particularities of public interest are considered in the frame of contents and functions of tax-legal regulation.

Keywords: interest, public interest, taxation, tax-legal regulation.

УДК 349.2: 331.31

О.А. Марушева,
здобувач кафедри трудового права Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

У статті досліджено категорію «внутрішній трудовий розпорядок». Розглянуто різні позиції вчених щодо визначення даної дефініції. Надано визначення поняття «внутрішній трудовий розпорядок» та вказано його характерні ознаки.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, працівники, роботодавець, правила внутрішнього трудового розпорядку.

На сьогоднішній день у науці трудового права потребують негайного вирішення питання пов'язані зі зміцненням трудової дисципліни, розвитком і вдосконаленням організації застосування праці, підвищенням ефективності виробництва. Найважливішою серед них є проблема внутрішнього трудового розпорядку. На жаль, до цього часу, у вітчизняній юридичній літературі теоретичні проблеми як правопорядку, так і внутрішнього трудового розпорядку, відносяться до числа недостатньо розроблених.

Внутрішній трудовий розпорядок – найважливіша характеристика, невід'ємна властивість трудових правовідносин, що складаються в організації. Його дотримання традиційно включається в число ознак трудового договору, трудових правовідносин. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України [1] трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією

угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Таке поняття як «внутрішній трудовий розпорядок» відомо давно і застосовувалося ще в дореволюційній літературі. Відомий учений-правознавець Л. С. Таль своє дослідження «Трудовий договір» [2] повністю присвятив аналізу внутрішнього трудового розпорядку, вказавши, що трудовий договір виникає з угоди рівних сторін, проте вже при існуванні заздалегідь установленого порядку в однієї з них. Наявність цього порядку не створюється трудовим договором. Внутрішній трудовий розпорядок притаманний організації незалежно від форми власності юридичної особи. Тобто, особливу увагу фахівець приділив такій характерній ознаці трудового договору, як обов'язок особи, яка наймається, узгоджувати свою поведінку з порядком, установленим наймачем, і вказував, що «угода в трудовому договорі зводиться до підпорядкування працівника внутрішньому порядку підприємства і його господарюючій владі» [2, с. 392-405]. Владу роботодавця науковець вважав доречним розглядати за 3-ма різними напрямками: «Він дає зайнятим на підприємстві особам указівки й доручення, що конкретизують їх договірні обов'язки (право дирекції). Він вживає примусові або каральні заходи для підтримки належного порядку. Він, нарешті, одноосібно або шляхом угоди встановлює порядок на підприємстві, наскільки воно, як децентралізоване соціальне утворення, має здатність до самовизначення. Таким чином, господарська влада виконує троякого роду функції: диспозитивну, дисциплінарну й нормативну» [2, с. 430, 431]. Під диспозитивною владою (правом дирекції) Л. С. Таль розумів надання роботодавцеві можливості конкретизувати ті чи інші норми трудового договору щодо обов'язків працівника, вказувати їх зміст. Дисциплінарна ж влада спрямована на здійснення завдань і цілей підприємства, на реалізацію функції охорони або підтримки в ньому належного порядку. Її мета – спонукати підлеглих до виконання їх обов'язків власними силами й засобами, без звернення до суду. Нарешті, нормативна функція господарської влади полягає у встановленні й виданні норм, що визначають внутрішній порядок підприємства [2, с. 432-434].

Термін «внутрішній трудовий розпорядок» знайшов своє застосування в першому Кодексі законів про працю, опублікованому 10 грудня 1918 р. [3], де був розділ «Про забезпечення належної продуктивності праці», в якому поряд із установленням обов'язку виконувати норму виробітку висувалася вимога по відношенню до кожного працівника – дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку.

Подальший розвиток поняття «внутрішній трудовий розпорядок» отримав у Кодексі законів про працю, прийнятого 30 жовтня 1922 р. [4], де глава VI була присвячена правилам внутрішнього трудового розпорядку. Зміст внутрішнього трудового розпорядку визначався в ст. 51 КЗпП, з якої

впливало: «правила внутрішнього трудового розпорядку повинні містити в собі ясні, точні і, по можливості, вичерпні вказівки на загальні та спеціальні обов'язки працівників та адміністрації і на межі і порядок відповідальності за порушення їх».

Закріплення поняття «внутрішній трудовий розпорядок» мало місце і в подальшому – в Основах законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю 1970 р. [5].

При цьому важливо зазначити, що ні КЗпП України, ні інші чинні акти трудового законодавства не містять легального тлумачення поняття «внутрішній трудовий розпорядок». Натомість у ч. 1 ст. 264 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) [6] говориться, що внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію й порядок роботи, а також пов'язані із цим права й обов'язки роботодавця і працівників.

Серед науковців також не існує одностайності при визначенні поняття «внутрішній трудовий розпорядок». Так, В. І. Прокопенко під розглядуваним поняттям розуміє систему трудових правовідносин, що складаються у трудовому колективі підприємства в процесі виконання колективної праці [7, с. 403]. На думку С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, внутрішній трудовий розпорядок є порядком поведінки і взаємодії між працівниками й роботодавцем у процесі реалізації трудової діяльності на конкретному підприємстві. Фактично це правопорядок всередині підприємства, правопорядок «локальний». Іншими словами внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію й порядок роботи, а також пов'язані із цим права й обов'язки роботодавця і працівників [8, с. 567]. При цьому науковці зазначають, що внутрішній трудовий розпорядок включає: (а) порядок взаємовідносин працівника та роботодавця, а також (б) порядок взаємовідносин між працівниками в процесі праці. До елементів внутрішнього трудового розпорядку 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.

У свою чергу, С. В. Ведяшкін, провівши необхідне узагальнення, робить висновок, що в науці трудового права внутрішній трудовий розпорядок зазвичай розуміється як (а) припис, заснований на нормах об'єктивного права, (б) реалізація цих норм на рівні трудових правовідносин і (в) порядок трудової поведінки учасників спільної праці, що визначається локальним нормативно-правовим актом – правилами внутрішнього трудового розпорядку [9, с. 66, 67]. У юридичній енциклопедії внутрішній трудовий розпорядок визначено як систему регульованих трудових правовідносин, що складаються між роботодавцем і працівником (колективом працівників) усередині підприємства (установи, організації) у процесі праці і забезпечують здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма його учасниками [10, с. 496].

На думку В. О. Голобородько, внутрішній трудовий розпорядок – це визначені нормами трудового права організація й порядок колективної

трудової діяльності працівників, правові взаємовідносини їх між собою і з роботодавцями (їх представниками), а також пов'язані із цим трудові права й обов'язки зазначених суб'єктів. При цьому авторка називає характерні риси внутрішнього трудового розпорядку, а саме: (а) комплекс відносин з організації застосування колективної праці. Матеріальні цінності та блага, створювані в ході виробничого процесу, з одного боку, становлять собою результат праці людей, їх цілеспрямованого впливу шляхом певних дій, рухів, прийомів на окремі предмети оточуючого світу з метою отримання інших предметів чи результатів, а з другого – це результат взаємодії і взаємовідносин між людьми в процесі застосування праці з тією ж метою; (б) відносини, що лежать в основі внутрішнього трудового розпорядку, належать до 2-х сфер – безпосереднього застосування праці й управління колективами працівників; (в) права й обов'язки в межах внутрішнього трудового розпорядку реалізуються особливим колом суб'єктів – сторонами трудових правовідносин, якими є працівник і роботодавець, і суб'єктами, які представляють їх інтереси (профспілки, керівник або адміністрація роботодавця – юридичної особи) [11, с. 6, 7].

Проаналізувавши радянську й сучасну наукову юридичну літературу з трудового права, можемо зазначити, що серед учених і до цього часу не існує одностайної думки щодо визначення поняття «внутрішній трудовий розпорядок». Тому ця проблема, особливо в умовах нагальної потреби прийняття нового Трудового кодексу України, набуває не лише теоретичного, а й практичного значення.

Отже, внутрішній трудовий розпорядок – це система чинних на конкретному підприємстві (установі, організації) вимог роботодавця до працівників, що виражається в порядку прийому та звільнення останніх, встановленні правил охорони праці, регламентації робочого часу й часу відпочинку, забезпеченні дисципліни та інших необхідних умов ефективної праці. Тобто, це правопорядок у царині праці, діючий у конкретного роботодавця.

При цьому основними ознаками внутрішнього трудового розпорядку є:

- він характеризується комплексом відносин по організації застосування індивідуальної і колективної праці людей;

- відносини, що становлять підґрунтя внутрішнього трудового розпорядку належать до 2-х сфер – безпосереднього застосування праці й управління колективами працівників;

- права та обов'язки у цій царині реалізуються особливим колом суб'єктів.

Нормативні акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяться на:

- акти загального призначення (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку робітників і службовців підприємств, установ, організацій та ін.);

- акти спеціального призначення. Вони враховують особливості окремих галузей господарства, а також особливості праці окремих категорій

працівників (спеціальне законодавство, статuti і положення про дисципліну, галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку та ін.).

Серед кола актів, що забезпечують правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку, особливе місце належить правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний документ, що забезпечує правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, який передбачає систему трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства в процесі праці та сприяють здійсненню прав і виконанню обов'язків усіма його учасниками [8, с. 570].

Правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, регламентуються: 1) організація праці, умови перебування на території підприємства, установи, організації під час виконання роботи та після її закінчення; 2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників; 3) основні права та обов'язки сторін; 4) робочий час і порядок його використання; 5) час відпочинку; 6) види заохочень, підстави та порядок їх застосування; 7) відповідальність роботодавця і працівників та інші положення.

У свою чергу, Правила внутрішнього трудового розпорядку поділяються на три види: типові, галузеві й локальні.

Діючі Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій були затверджені постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 20 липня 1984 р. [12]. Це нормативний акт загальної дії, в якому сформульовані положення, що визначають трудовий розпорядок на підприємстві. Галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються міністерствами і відомствами за погодженням з відповідними профспілковими органами. У цих актах враховується специфіка галузі відносно режиму праці й відпочинку, обов'язків працівників. Внутрішній трудовий розпорядок на конкретному підприємстві, в установі, організації визначається локальними правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету. У цих правилах конкретизуються обов'язки власника, адміністрації, працівників даного підприємства, правила прийому на роботу на даному підприємстві, враховуючи специфіку підприємства, встановлюється режим робочого часу і часу відпочинку, види заохочень за успіхи в роботі, порядок їх застосування, порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Підводячи підсумок вищенаведеному, можемо стверджувати, що дослідження питань, пов'язаних з внутрішнім трудовим розпорядком є на сьогодні вкрай актуальним, особливо в світлі прийняття нового Трудового кодексу України. Вважаємо також доречним, включення в новий ТК окремої глави «Внутрішній трудовий розпорядок». Як зазначає В. О. Голубородько, яку ми підтримуємо, указана глава повинна містити наступні статті: «Поняття внутрішнього трудового розпорядку», «Нормативні

акти, що визначають внутрішній трудовий розпорядок», «Поняття і зміст правил внутрішнього трудового розпорядку», «Види й порядок прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку», «Дисциплінарні статутти» [11, с. 18].

Література:

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
2. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006. – 539 с.
3. Кодекс законов о труде РСФСР: утв. пост. ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений раб. и крест. Правительства РСФСР. – 1918. – №87-88. – Ст. 905.
4. Кодекс законів про працю УРСР: затв. постановою ВУЦВК від 02.12.1922 р. // 36. Законів УСРР. – 1922. – №52. – Арт. 751.
5. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: утв. Законом СССР от 15.07.1970 г. // Ведом. Верхов. Совета СССР. – 1970. – №29. – Ст. 265.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
8. Прилипко С.М. Трудове право України: підручн. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
9. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Томск, 2001. – 184 с.
10. Юридична енциклопедія: в 6 т. / за ред. Ю.С. Шемшученко. – К.: Укр. енцикл., 1998. – Т. 1: А-Г. – 682 с.
11. Голобородько В.О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Луганськ, 2012. – 20 с.
12. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: пост. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 г., №213 // Юрид. вісн. України. – 1999. – №15.

Марушева А.А. Понятие и признаки внутреннего трудового распорядка

В статье исследовано категорию «внутренний трудовой распорядок». Рассмотрены различные позиции ученых относительно определения данной дефиниции. Дано определение понятия «внутренний трудовой распорядок» и указаны его характерные признаки.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, работники, работодатель, правила внутреннего трудового распорядка.

Marusheva A.A. Concept and characteristics of internal labor regulations

In the paper we investigate the category of "internal working schedule." The different positions of scholars on the definition of this definition. Given the definition of "internal working schedule" and indicated its characteristic features.

Key words: domestic work schedule, employees, employer, work rules.

УДК 349.3

*О.В. Москаленко,
докторантка кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди*

**ПРАВОВИЙ СТАТУС СТРАХУВАЛЬНИКІВ
ЗА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВИМ ДЕРЖАВНИМ
СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ**

Обґрунтовано, що правове регулювання отримання статусу страхувальника, а також визначення обсягу його прав та обов'язків, покликане забезпечити найбільш сприятливий механізм реалізації прав людини на соціальне забезпечення в рамках загальнообов'язкового державного соціального страхування

Ключові слова: загальнообов'язкове державне соціальне страхування, страхувальник, роботодавець, правовий статус, права, обов'язки

Одним із головних суб'єктів соціально-страхових правовідносин є страхувальники. Всі вони володіють правовим статусом, цільовим призначенням якого є створення умов для безперешкодної реалізації застрахованими права на забезпечення за рахунок коштів соціального страхування. У юридичній науці не існує одностайності поглядів щодо його складових. Найбільш поширеною є думка про визначення правового статусу через правосуб'єктність, а також основні права й обов'язки [1, с. 70]. Сукупність цих елементів дозволяє визначити умови визнання особи суб'єктом права, здатним реалізовувати власні усвідомлені потреби, інтереси та прагнення, а також окреслити межі правомірної поведінки для їх реалізації.

Слід зазначити, що для окремих страхувальників відповідний статус є основним, для інших – додатковим, похідним від статусу застрахованої особи. Сплата страхових внесків є основним обов'язком страхувальника.