

ПІДЛЯГАННЯ ПРАЦІВНИКА ВНУТРІШНЬОМУ ТРУДОВОМУ РОЗПОРЯДКУ ЯК ІМАНЕНТНА ВЛАСТИВІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджено категорію внутрішнього трудового розпорядку. Розглянуто вітчизняне та зарубіжне законодавство про працю зарубіжних країн у цій царині. Доведено, що вимога підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку 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.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, трудовий договір, трудові правовідносини, трудова діяльність, працівник, роботодавець.

Згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України [1] під поняттям «трудовий договір» розуміється 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 розпорядку, 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.

Дещо інший підхід зафіксований у ч. 1 ст. 39 проекту ТК України (реєстраційний № 2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) [2]: «Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату».

Як бачимо, в обох випадках згадується внутрішній трудовий розпорядок: у першому – йдеться про обов'язок працівника виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а у другому – міститься зобов'язання працівника виконувати роботу з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом і контролем роботодавця.

Внутрішній трудовий розпорядок також фігурує у тлумаченнях категорій «трудовий договір» та «трудові правовідносини» у законодавстві про працю зарубіжних країн.

Стаття 1 Трудового кодексу Республіки Білорусь [3] визначає, що трудовий договір є угодою між працівником і наймачем (наймачами), відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно із штатним розкладом і дотримуватись внутрішнього трудового розпорядку, а наймач зобов'язується надавати працівникові обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, локальними нормативними правовими актами і угодою сторін, а також своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату.

ТК Республіки Казахстан [4] у ст. 24 «Предмет трудового договору» закріплює: «За трудовим договором працівник виконує роботу (трудова функція) згідно з відповідною кваліфікацією за винагороду і дотримується трудового розпорядку, а роботодавець забезпечує умови праці, своєчасно і в повному обсязі виплачує працівникові заробітну плату та здійснює інші виплати, передбачені трудовим законодавством Республіки Казахстан, трудовим, колективним договорами, угодою сторін».

Відповідно до ст. 26 Трудового кодексу Республіки Таджикистан [5] трудовий договір (контракт) – угода між роботодавцем і працівником, за якою працівник зобов'язаний виконувати роботи відповідно до певної однієї або декількох професій, спеціальностей або посад згідно з кваліфікацією, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати працівникові цю роботу і забезпечувати умови праці, передбачені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами про працю і угодою сторін.

ТК Республіки Узбекистан [6] у ст. 72 трудовий договір трактує як угоду між працівником і роботодавцем про виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою за винагороду з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку на умовах, встановлених угодою сторін, а також законодавчими й іншими нормативними актами про працю.

У Російській Федерації ст. 56 Трудового кодексу [7] трудовий договір визначає як угоду між роботодавцем і працівником, відповідно до якої роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за обумовленою трудовою функцією, забезпечити умови праці, передбачені трудовим законодавством, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами і даною угодою, своєчасно і в повному розмірі виплачувати працівникові заробітну плату, а на працівника покладається обов'язок особисто виконувати визначену цією угодою трудову функцію та дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у даного роботодавця. Аналогічна дефініція міститься у ст. 56 ТК Придністровської Молдавської Республіки [8].

«Трудовий договір є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язався виконувати роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою, дотримуючись внутрішнього трудового розпорядку на місці роботи, а роботодавець зобов'язався надати працівникові вказану в договорі роботу, виплачувати працівникові обумовлену заробітну плату і забезпечити умови праці, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, колективним договором і угодою сторін», – говорить ст. 93 Трудового кодексу Литовської Республіки [9].

Згідно зі ст. 1 Закону Естонської Республіки «Про трудовий договір» [10] на підставі трудового договору працівник виконує для роботодавця роботу, підпорядковуючись його керівництву та контролю.

За статтею 28 Закону Латвійської Республіки про працю [11] згідно з трудовим договором працівник бере на себе зобов'язання виконувати певну роботу, дотримуючись встановленого трудового розпорядку і розпоряджень роботодавця, а останній – виплачувати за виконану роботу обумовлену оплату і забезпечувати справедливі, безпечні та не шкідливі для здоров'я умови праці.

Як уже зазначалось, внутрішній трудовий розпорядок згадується і у дефініціях поняття «трудова правовідносина».

Так, Трудовий кодекс Киргизької Республіки [12] у ст. 13 закріплює: «Трудові відносини – відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою) з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку при забезпеченні роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором». Аналогічне тлумачення має місце у ст. 13 ТК Республіки Вірменія [13] та ст. 10 ТК Туркменістану [14].

Дуже лаконічною є ст. 2 Трудового кодексу Грузії [15], за якою трудовими відносинами є виконання працівником роботи для роботодавця за певну плату в умовах організованого регулювання праці.

В. В. Жернаков комплекс соціально-трудова відносин поділяє на три рівні: індивідуальні трудові відносини; колективні трудові відносини з організації та встановлення соціально-побутових умов праці; відносини із забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки, розвитку регіонів та ін. Трудовими у власному розумінні можна вважати тільки відносини першого рівня. Вони регулюються трудовим договором та законодавством. Характерною відзнакою другого та третього рівнів соціально-трудова відносин є зміщення акценту в об'єкті (предметі) регулювання із суб'єктивного права на інтерес. На рівні індивідуальних трудових відносин домінуючою категорією є суб'єктивне право та кореспондуючий йому обов'язок іншої сторони. Ці відносини відрізняються від відносин другого та третього рівнів більшою чіткістю та структурованістю [16, с. 43]. «Головним стрижнем сукупного трудового правовідношення є індивідуальне трудове правовідношення, котре юридично оформлює застосування праці конкретного працівника, що реалізує свою робочу силу», – резюмує І. Я. Кисельов [17, с. 92].

О. І. Процевський наголошує, що саме індивідуальні трудові відносини насамперед становлять предмет трудового права. Вони виражають один з об'єктивно необхідних зв'язків «підприємство – трудящий» і є формою поєднання засобів виробництва і трудової здатності людей. Наявність трудового відношення і головним чином його існування в динаміці обумовлюють виникнення інших відносин, які не виходять за рамки зв'язку, що виник у результаті укладеного трудового договору. Ці відносини виникають у зв'язку з виробничим навчанням і підвищенням кваліфікації; встановленням умов праці; наглядом за охороною праці; розглядом трудових спорів; обов'язковим державним соціальним страхуванням; працевлаштуванням робітників і службовців при зміні змісту трудового договору; притягненням до дисциплінарної

і матеріальної відповідальності робітників та службовців і до матеріальної відповідальності обох сторін трудових правовідносин [18, с. 34].

На думку Г. І. Чанишевої, не можна заперечувати первинність і верховенство індивідуальних трудових відносин, бо саме з них народжується трудове право – з укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником. Вона зазначає, що трудовий договір є юридичною підставою виникнення індивідуальних трудових правовідносин щодо робочого часу, часу відпочинку, дисципліни, нормування й оплати праці, охорони здоров'я працівників у трудовому процесі, навчання й підвищення кваліфікації працівників, матеріальної відповідальності сторін цього договору та ін. Але разом з тим цей документ є підставою виникнення колективних трудових правовідносин за участю трудових колективів в управлінні підприємством (установою, організацією), оскільки з укладенням трудового договору працівник стає членом трудового колективу [19, с. 16].

Отже, індивідуальні трудові відносини визначають і зумовлюють усі інші види відносин, що становлять предмет трудового права. Останні виправдані й доцільні тією мірою, якою цього вимагає розвиток трудових відносин. Відносини, пов'язані з трудовими, не мають самостійного значення та існують лише остільки, оскільки є основне індивідуальне трудове відношення.

Під впливом норм законодавства про працю суспільні відносини, що складаються в процесі застосування і організації трудової діяльності, набувають правової форми і стають правовідносинами. Причому зауважимо, що суспільні відносини у сфері праці не завжди функціонують у правовій формі, хоча вона є переважною. У деяких випадках ці відносини регламентуються звичаєвими або моральними нормами. Однак суспільні відносини по використанню найманої праці, тобто трудові відносини, вимагають виключно правової форми регулювання. І це закономірно, адже ці відносини а) є свідомими й вольовими, тобто передбачають здатність їх учасників розуміти зміст і можливі наслідки своєї поведінки; б) отримують певне зовнішнє вираження у поведінці учасників; в) є чітко визначеними за суб'єктами й об'єктами; г) затребувані у своєму правовому регулюванні. Правовідносини є необхідною ознакою реалізації юридичних норм. Вони потенційно відповідають усім без винятку правовим нормам. Юридичні відносини – не побічний продукт права, а специфічна форма життя права, реалізація державної волі, що міститься в нормах права. Специфіка цієї форми реалізації права полягає в тому, що тут загальний масштаб, міра поведінки встановлені нормою права конкретизується як за особами, так і за змістом правомочностей.

На початкових етапах формування і розвитку доктрини трудового права чітка межа між трудовими правовідносинами та трудовим договором не проводилась.

Л. С. Таль на початку ХХ ст. виокремлював такі основні ознаки трудового договору: а) особа, яка наймається за трудовим договором, обіцяє надання своєї робочої сили на користь чужого господарства; б) від особи, яка найнялася за трудовим договором, вимагається особисте виконання роботи; в) із трудового договору випливає обов'язок особи, що наймається, узгоджувати свою поведінку з порядком, встановленим роботодавцем (господарем), у свою чергу, наймач повинен захищати особу працівника від небезпек, поєднаних з фактичним перебуванням його в чужій господарській сфері; г) особа, яка найнялася, має право на винагороду за свою працю, вона не залежить від того, скористався роботодавець її працею чи ні [20, с. 362–363].

М. Г. Александров ще у 1948 р. трудове правовідношення визначав як юридичне відношення, що виражає товариське співробітництво вільних від експлуатації людей, у якому одна сторона (трудящий) зобов'язана застосовувати свою робочу силу, включившись в особовий склад підприємства (установи, господарства) і підкоряючись внутрішньому трудовому розпорядку останнього, а друга сторона зобов'язана сплачувати винагороду за працю і забезпечувати умови виконання роботи, безпечні для здоров'я трудящого і сприятливі для продуктивності праці [21, с. 163].

М. П. Карпушин трудове правовідношення розглядає як відношення, у якому одна сторона (робітник, службовець) зобов'язана виконувати обумовлену роботу, підкоряючись трудовому режиму, встановленому на підприємстві (в установі, господарстві), а друга сторона (підприємство, установа, господарство) зобов'язана оплачувати працю за її кількістю і якістю, створювати умови роботи, що забезпечують високу продуктивність праці і є безпечними для здоров'я трудящого, вживати заходів із задоволення його матеріально-побутових і культурних потреб [22, с. 37].

Характеризуючи індивідуальні відносини трудового найму, А. Р. Мацюк виокремлює певні їх специфічні риси: а) ці відносини існують в умовах внутрішнього трудового розпорядку з підпорядкуванням працівника регламентованим умовам спільної діяльності; б) працівник входить у трудовий колектив конкретної організації; в) цей процес включення опосередкований особливим юридичним фактом – трудовим договором (контрактом), актом обрання на посаду тощо; г) зміст трудових відносин зводиться до виконання працівником певного типу роботи відповідно до його спеціальності, кваліфікації, посади [23, с. 215–218].

В. І. Прокопенко під трудовими правовідносинами розуміє двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [24, с. 163].

Таким чином, трудові правовідносини – це добровільні вольові відносини працівника з роботодавцем у сфері застосування праці, що виражаються в 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.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України [Текст] : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – (Додаток № 50). – Ст. 375.

2. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] (реєстр. №2902, текст законопроекту від 27.08.2013). – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Текст] : утв. Законом Респ. Беларусь от 26.07.1999 №296-3 // Нац. реестр прав. актов Респ. Беларусь. – 1999. – №80. – 2/70.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Текст] : утв. Законом Респ. Казахстан от 15.05.2007 №251-III ЗРК // Ведом. Парламента Респ. Казахстан. – 2007. – №9 (2490). – Ст. 65.
5. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Текст] : утв. Законом Респ. Таджикистан от 15.05.1997 // Ахбори Маджлиси Оли Респ. Таджикистан. – 1997. – №9.
6. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Текст] : утв. Законом Респ. Узбекистан от 21.12.1995 №161-I // Ведом. Олий Мажлиси Респ. Узбекистан. – 1997. – Прил. к №1.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : утв. Федер. Законом РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.
8. Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики [Електронний ресурс] : утв. Законом Приднестровской Молдав. Респ. от 19.07.2002 №161-3-III. – Режим доступа: <http://docpmr.com/trudovoj-kodeks-1/>.
9. Трудовой кодекс Литовской Республики [Електронний ресурс] : утв. Законом Лит. Респ. от 04.06.2002 № IX-926. – Режим доступа: http://www.vbfondas.lt/upload/LR_darbo_kodeksas.htm.
10. О трудовом договоре : Закон Респ. Эстония от 17.12.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TLS_rus.pdf.
11. Закон о труде Латвийской Республики от 20.06.2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nasha.lv/rus/blog/blog-sections/latvia/60277/citata-461597/>.
12. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Текст] : утв. Законом Кыргызской Респ. от 04.08.2004 №106 // Ведом. Жогорку Кенеша Кыргызской Респ. – 2006. – №4. – Ст. 392.
13. Трудовой кодекс Республики Армения : утв. Законом Респ. Армения от 09.11.2004 № НО-124 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660.
14. Трудовой кодекс Туркменистана [Текст] : утв. Законом Туркменистана от 18.04.2009 №30-IV // Ведом. Меджлиси Туркменистана. – 2009. – №2 (996). – Ч. 4. – Ст. 30.
15. Трудовой кодекс Грузии [Текст]. – Тбилиси : РАИЗ, 2006. – 27 с.
16. Жернаков, В. В. Соціально-трудо́ві відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання [Текст] / В. В. Жернаков // Право України. – 1999. – №10. – С. 41–45.
17. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право [Текст] : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
18. Процевский, А. И. Предмет советского трудового права [Текст] : монография / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.
19. Чанишева, Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект [Текст] : монографія / Г. І. Чанишева. – Одеса : Юрид. л-ра, 2001. – 280 с.
20. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование [Текст] : монография / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
21. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение [Текст] : монография / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во Минюста СССР, 1948. – 336 с.
22. Карпушин, М. П. Социалистическое трудовое правоотношение [Текст] : монография / М. П. Карпушин. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – 174 с.
23. Мацюк, А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества [Текст] : монография / А. Р. Мацюк. – Киев : Наук. думка, 1984. – 210 с.
24. Прокопенко, В. І. Трудове право України [Текст] : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

Д. С. Подкопай

ПОДЧИНЕНИЕ РАБОТНИКА ВНУТРЕННЕМУ ТРУДОВОМУ РАСПОРЯДКУ КАК ИММАНЕНТНОЕ СВОЙСТВО ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

В статье исследована категория внутреннего трудового распорядка. Рассмотрено законодательство о труде зарубежных стран в данной области. Доказано, что требование подчинения внутреннему трудовому распорядку распространяется как на всех работников независимо от занимаемой ими должности, происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места жительства и других обстоятельств, так и на все юридические лица независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также работодателей – физических лиц.

Ключевые слова: *внутренний трудовой распорядок, трудовой договор, трудовые правоотношения, трудовая деятельность, работник, работодатель.*

D. Podkopay

SUBORDINATION OF THE EMPLOYEE TO THE INTERNAL LABOR REGULATIONS AS THE IMMANENT FEATURE OF THE LABOR LEGAL RELATIONS

Under the influence of the rule of law on labor, the social relations creating in the process of the use and organization of the labor activity, acquire the legal form and become legal relations. And it is necessary to note that social relations in the field of law do not always function in the legal form though it is overwhelming. In some cases these relations are regulated by common or moral rules. But social relations as to the hired labor use, that is, labor relations require the exclusively legal form of regulation. And this is naturally as these relations (a) are conscious and volitional, i.e. provide the ability of their participants to understand the content and possible consequences of their behavior; (b) have certain external expression in the behavior of their participants; (c) they are clear defined according to their subjects and objects; (d) they are demanded in their legal regulation. Legal relations are the necessary feature of the legal rules realization. They potentially meet all without exception legal rules. Judicial relations are not byproduct of law but specific form of life of law, realization of the state will being part of the rules of law. Specificity of this form of realization of law is that there is the overall scale, measure of behavior, set by the rule of law specified both by the individuals and by the content of the competences.

Labor legal relations are voluntary volitional relations of the employee with the employer in the sphere of the use of work expressed in their mutual subject labor rights and obligations determined by the labor legislation, collective agreement, agreement and labor contract. These relations are exclusively in terms of internal labor regulations – subordination of the employee to the regulated conditions of the joint labor activity. Being in the labor legal relations the employee can not but to subordinate to the internal labor regulations.

In the article the category of the internal labor regulations has been investigated by the author. It has been proved that requirement to the subordination to the internal labor regulations applies as to all employees regardless of their position, origin, property and social state, race and national ethnicity, gender, language, political views, religious belief, type and nature of occupation, residence and other circumstances so to all judicial persons regardless of their form of ownership, type of activity and branch belonging and also to employers – individuals.

Key words: *internal labor regulations, labor contract, labor legal relations, labor activity, employee, and employer.*