

ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В КРАЇНАХ ДАЛЕКОГО ЗАРУБІЖЖЯ

Обґрунтовується думка, що у світлі серйозної трансформації правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку на виробництві необхідно використовувати нові способи правового регулювання. Внутрішній розпорядок перестав зводитися лише до заходів з підтримання трудової дисципліни.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, трудова дисципліна, зарубіжний досвід, працівник, роботодавець.

Обосновывается мнение, что в свете серьезной трансформации правового регулирования внутреннего трудового распорядка на производстве необходимо применять новые способы правового регулирования. Внутренний распорядок перестал сводиться лишь к мерам по поддержанию трудовой дисциплины.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, трудовая дисциплина, зарубежный опыт, работник, работодатель.

It is well-proven in the article, that in the world takes place serious transformation of the legal adjusting of internal labour order on a production. An internal order left off taken only to the measures on maintenance of labour discipline.

Key words: internallabour order, labour discipline, foreign experience, worker, employer.

У наш час у світі відбуваються серйозна трансформація правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку на виробництві. Змінюються принципіальні підходи до цього питання. Сьогодні внутрішній розпорядок на виробництві не зводиться лише до заходів по підтриманню трудової дисципліни. Т.М. Фахрутдинова вважає, що по суті, формується новий інститут трудового права, який можна назвати «забезпечення трудового розпорядку на виробництві», що включає в себе: регулювання дисципліни праці; забезпечення комфортної психологічної обстановки на виробництві. В західних країнах, трудовий розпорядок на виробництві ніколи не роздвигався як окремий самостійний інститут трудового права. Питання, що пов'язані з підтримкою такого порядку освітлюються традиційно і прив'язано до трудового договору, до прав та обов'язків сторін трудового договору¹.

В більшості країн джерелом регулювання внутрішнього трудового розпорядку є відповідні правила та колективні договори і лише в рідких випадках (наприклад, у Франції) дане питання частково регулюється законодавством².

При цьому важливим питанням залишається визначення того, чи необхідний чіткий і вичерпний перелік в нормативно-правових актах всіх видів правопорушення, іншими словами, чи застосовується у трудовому праві відомий принцип кримінального права «немає покарання, якщо воно прямо не передбачено в законі».

Рішення цього питання в різних країнах різноманітне, існують три групи країн.

В Бельгії і Японії діє правило, відповідно до якого види дисциплінарних правопорушень повинні бути зафіксовані в нормативно правових актах.

В Англії, ФРН, Австрії та Швейцарії, хоча і вимагається, щоб види дисциплінарних правопорушень були по можливості повно визначені, вважається, що вичерпний перелік і фіксування дисциплінарних проступків неможливе, тому як виключення, власник впра-

ві притягувати до відповідальності за проступки, які не визначені в нормативно-правових актах.

В США, Канаді, Франції, Австралії, Новій Зеландії дисциплінарна відповідальність допускається і за проступки, що незафіксовані в нормативно-правових актах, так як в цих країнах існує думка, що неможливо давати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, тому що такі порушення мають на практиці велику кількість форм і проявів³.

По відношенню до характеру дисциплінарного проступку встановлені певні правила. Дисциплінарний проступок повинен бути зв'язаний з трудовою діяльністю працівника. Разом з тим в ряді країн (США, Канада, Великобританія, Франція) працівник притягується до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка поза роботою наносить шкоду інтересам його власника. Специфіка трудових відносин у Японії така, що працівник підлягає дисциплінарному покаранню навіть за проступок, не пов'язаний з роботою, але що міг нанести шкоду репутації власника.

Трудове право надає правомочності власнику накладати дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, пониження в посаді, відсторонення від роботи з втратою (інколи збереженням) заробітної плати, штраф, дисциплінарне звільнення, тобто звільнення без попередження і без виплати вихідної допомоги.

Спеціально зазначаю, що серед дисциплінарних покарань є штраф. Як міра покарання за порушення внутрішнього трудового розпорядку штрафи існують в багатьох країнах, проте у Англії та Франції дисциплінарні штрафи не застосовуються. Використання штрафів відповідно до встановлених норм застосовується за двох умов:

- 1) обмеження максимальних розмірів штрафів;
- 2) направлення сум, що отримуються у вигляді штрафів у фонди трудового колективу або на благодійні цілі.

В деяких країнах встановлено правило, що при оскарженні працівником дисциплінарної санкції, вона призупиняється до винесення кінцевого рішення органом, що буде розглядати спір.

Щоб зрозуміти сутність правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах різних держав світу, необхідно звернути увагу на належність кожної держави певній правовій школі, адже трудове право зарубіжних країн можна за формальними ознаками об'єднати в різні правові типи, цей поділ є досить умовним, але він дасть змогу систематизувати і згрупувати знання щодо нормативного регулювання трудового розпорядку підприємств зарубіжних країн⁴.

Тип №1. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку у державах, що відносяться до романо-германської правової сім'ї. До даної групи належать такі країни як Німеччина, Італія, Польща та інші держави.

Питання внутрішнього трудового розпорядку в цих країнах регулюються законодавством та розвиненою системою колективно-договірного регулювання. Законодавство визначає мінімальні норми умов праці, але не визначає, як правило, детальної процедури встановлення нормативних положень у колективних договорах.

Правила внутрішнього трудового розпорядку в даних країнах складають самі роботодавці (підприємці), консультуючись іноді із представниками трудового колективу (профспілками) та з огляду на трудове законодавство, що діє в країні. Ці правила охоплюють досить широке коло питань трудових відносин. У них детально викладаються питання оплати праці (у тому числі система підвищення винагороди), тривалості робочого часу, понаднормової роботи, соціального страхування, охорони здоров'я, техніки безпеки, дисциплінарні вимоги тощо⁵.

Правила внутрішнього трудового розпорядку є суворим з юридичної точки зору документ. За порушення цих правил роботодавець має право застосувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців. Сполучення дисци-

плінарних повноважень роботодавців та захисних норм для найманих робітників і становить суть регулювання трудового розпорядку на виробництві. Прерогатива встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку у зарубіжних країнах належить роботодавцеві. На мій погляд, цей досвід слід запозичити вітчизняному законодавцю. В умовах ринкових відносин є застарілою норма чинного КЗпП, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом. Саме роботодавець, як організатор виробничого процесу має бути наділений безумовним правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві⁶.

Тип №2. Англосаксонський тип правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. До цієї групи належать такі країни як США, Великобританія, Ірландія, Канада, Нова Зеландія та інші країни.

Даний тип правового регулювання питання, що розглядається характеризується визначальною роллю колективних договорів, особливим значенням суддів, рішення яких мають силу прецедентів. Правила внутрішнього трудового розпорядку в цих країнах затверджуються одноособово власником відповідного підприємства, установи чи організації. Даними правилами регламентуються організація праці, а також умови перебування на території відповідних підприємств як під час виконання роботи, так і після її закінчення, процедура прийняття та звільнення з роботи, встановлені основні права і обов'язки сторін, вказані також такі питання як робочий час та час відпочинку, а також питання заохочень та відповідальності працівників за невиконання покладених на них обов'язків⁷.

Тип №3. Японський тип правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Дане питання регламентується у спеціальних розділах Трудових Кодексів Японії, а також В'єтнаму. Згідно з положеннями передбаченими цими кодексами, трудовий розпорядок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. Вони повинні діяти на всіх підприємствах з кількістю працівників більше десяти чоловік і не можуть суперечити законодавству⁸. Правила розробляються власником (перед їх впровадженням він повинен проконсультуватися з профспілковим комітетом) і підлягають реєстрації в управлінні праці провінції. Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні регламентувати такі питання: робочий час і перерву на відпочинок; організацію роботи на підприємстві; безпеку та гігієну праці; захист власності; технологічну та ділову таємницю підприємства; дисциплінарні проступки та види відповідальності за них; види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану майну підприємства. Зазначені локальні нормативні акти повинні бути доведені до відома кожного працівника і вивішені на стенді для загального огляду. Як стягнення за порушення трудової дисципліни у В'єтнамі застосовуються: догана; переведення на менш оплачувану роботу на строк не більше шести місяців; звільнення. Штрафи як засіб дисциплінарного покарання не передбачені. Не допускається також кілька дисциплінарних санкцій за один проступок. Встановлено правила дисциплінарної процедури: підприємець повинен надати докази вини працівника, який має право доводити свою невинуватість та залучати на допомогу юриста, працівника профспілки чи будь-яку іншу особу. Дисциплінарне порушення має розглядатися у присутності зацікавленої особи-представника профспілки підприємства. Дисциплінарні процедури повинні оформлюватися протоколом. У разі вчинення працівником значного дисциплінарного проступку, коли його перебування на робочому місці може ускладнити розслідування чи припинити його, власник має право після консультації з профспілковим органом тимчасово (до п'ятнадцяти днів, а в окремих випадках до трьох місяців) усунути працівника від роботи. У цей період працівник повинен отримувати 50% своєї звичайної заробітної плати у вигляді авансу. Після закінчення максимального строку усунення він повинен бути поновлений на роботі. Якщо працівник не визнаний винуватим у проступку, за який він був усунений від роботи, власник зобов'язаний сплатити повністю заробітну плату за час, протягом якого працівник не працював. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником. Якщо компетентний орган вирішить, що працівник невинуватий і дисциплінарне стягнен-

ня було винесене незаконно, власник повинен скасувати своє рішення, привселюдно вибачитися перед працівником, поновити його гідність та матеріальні права⁹.

Використання засобів і інструментів трудового права для забезпечення комфортного психологічного клімату на виробництві — нове направлення в правовому регулюванні праці, яке на даному етапі лише формується. В нових законах, локальних нормативно-правових актах з'являються норми і положення, що відображають приріст культури суспільства, його цивілізованості, і звісно ж, якісно новий характер сучасних найманих працівників, що мають високу професійну кваліфікацію. Для управління «комп'ютерним пролетаріатом» необхідні нові правила, що урегульовували б взаємовідносини працівників на виробництві, як вертикальні (керівник-працівник), так і горизонтальні (працівник-працівник). Існують деякі напрями розвитку даних правил:

1. Заборона нецивілізованого, грубого відношення вищестоящих працівників по відношенню до нижчестоящих працівників. Цьому питанню велика увага приділяється в Данії. В юридичній доктрині вказано, що роботодавець зобов'язаний вести себе цивілізовано по відношенню до найманих працівників. В міжконфедеральній угоді — різновиду колективного договору, що діє на всіх виробництвах зазначено, що працівник, гідність і честь якого ображена власником, може призупинити роботу до тих пір поки не отримає вибачення від керівника. Зазначено також, якщо власник образить керівника, то це є серйозним порушенням трудового договору, і власник зобов'язаний відшкодувати працівнику нанесену шкоду.

2. Заборона умисних або необретних дій адміністрації, що можуть образити працівника чи почуття її людської гідності. В усіх країнах заборонені тілесні покарання і інші покарання, що принижують людську гідність. Так, у ФРН та Швейцарії заборонено вившувати на дощі об'яв накази про вислови, що містять фамілії працівників і характер їх порушень. А в Австрії це дозволено, але такі накази не повинні містити принижуючих для працівників висловів. Італійське законодавство забороняє обшуки працівників на підприємствах, а також використання радіотелевізійного нагляду за працівниками та їх діяльністю.

3. Спеціальні заходи по облагородженню виробничої сфери. Забезпечення працівнику максимально соціально-психологічного комфорту на робочому місці робить недопустимим так званий моббінг — психологічний терор по відношенню до окремих працівників або груп працівників, як зі сторони керівництва, так і інших працівників¹⁰.

Таким чином, нормативна база внутрішнього трудового розпорядку в зарубіжних країнах є досить широкою і характеризується своїми особливостями відповідно у кожній окремій державі. Незважаючи на юридичну силу різних актів, що регулюють відповідну сферу суспільних відносин, повнота правового забезпечення досягається саме завдяки усій системі нормативно-правових актів та забезпечення злагодженого механізму здійснення відповідних норм¹¹.

В наш час необхідною умовою підвищення рівня продуктивності праці, працездатності працівників, ефективного та якісного виробництва є забезпечення трудової дисципліни на підприємствах, установах, організаціях. Таке забезпечення відбувається через проведення правильної організації праці працівників, тобто встановлення внутрішнього трудового розпорядку (порядку поведінки та взаємодії між працівниками й роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності на конкретному підприємстві). Тому досить важливим є визначення питання правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в нашій державі, а також в зарубіжних країнах¹². Сучасне законодавство України про працю являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша — застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. Така ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Головним чином тому, що нормативні положення повинні загалом, а не лише окремими своїми частинами та нормами,

відповідати вимогам ринкової економіки, і по-справжньому, а не на папері виконувати функції ядра трудового законодавства.

Отже, творче використання зарубіжного правового досвіду та систематизація національного законодавства з питань правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку сприятимуть ефективному розвитку вітчизняної економіки в умовах ринкових відносин.

1. *Фахрутдинова Т.М.* Внутренний трудовой распорядок организации: Правовые вопросы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 2006. — С. 9, 11. 2. *Ансель М.* Методологические проблемы сравнительного правоведения // Очерки сравнительного права / Отв. ред. В. А. Туманов. — М.: Юрид. лит., 1981. — С. 67. 3. *Аннерс Э.* История европейского права. — М.: Наука, 1994. — С. 79 — 82. 4. *Решетников Ф.М.* Правовые системы стран мира: Справочник. — М.: Юрид. лит., 1993. — 256 с. 5. *Кондратьев Р.И.* Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. — Львов: Изд-во Львовского ун-та, 1977. — 151 с. 6. *Иванов А.И.* Дисциплина труда и дисциплинарные взыскания // Труд за рубежом. — 1997. — № 3. — С. 15. 7. *Панасюк О.* Про «внутрішній трудовий розпорядок» як категорію трудового права // Право України. — 2005. — №4. — С. 100, 101. 8. *Казухиса Накайма.* Характеристика трудового права Японии и его проблемы // Вестн. Московского ун-та. — 1996. — № 6 — С. 47. 9. *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интелл-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. — С. 94, 95. 10. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право: Учебник. — М.: НОРМА-ИНФРА*М, 1998. — 263 с. 11. *Хоффман Л.* Україна на шляху до Європи. — К.: Фенікс, 2001. — С. 344. 12. *Кожушко С.І.* Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: Автореф. ... канд. юрид. наук. — Х., 2007. — 20 с.