


Дар'я Сергіївна Підкопай,

кандидат юридичних наук,

Харківський національний університет внутрішніх справ,

кафедра правоохоронної діяльності

та поліціїстици (старший викладач);

 <https://orcid.org/0000-0002-5912-3131>,

e-mail: pidkopay167@ukr.net

**ПРОБЛЕМА ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО
ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ**

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених і норм чинного законодавства, розглянуто проблему єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку. Установлено, що як єдність внутрішнього трудового розпорядку не може існувати без диференціації, так і диференціація такого розпорядку втрачає зміст без його єдності. Ці дві категорії не можна протиставляти, бо диференціація сприяє єдності, а єдність створює умови для диференціації під час регулювання процесу праці.

Ключові слова: єдність, диференціація, правове регулювання, внутрішній трудовий розпорядок.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Ще на межі 20–30-х років ХХ ст. розвиток законодавства про працю зумовив появу теоретичних робіт, присвячених єдності й диференціації у трудовому праві. П. Д. Камінська зауважувала, що характерною особливістю радянської системи законодавства про працю є її єдність. Кодекс законів про працю України охоплює всю сукупність відносин, що виникають у зв'язку із застосуванням найманої праці, послідовно впроваджує ідею захисту працюючих за наймом незалежно від того, використовується чужа фізична чи розумова енергія і чи виступає наймачем приватне або державне підприємство. При цьому вчена враховує, що єдність радянського трудового права не виключає його диференціації: відмінностей у функціональному значенні трудових норм і специфіки в регулюванні на підставі КЗпП України умов праці для окремих категорій трудящих [1, с. 29–32]. Висловлені міркування не втратили своєї актуальності й сьогодні. Держава прагне до єдності правової політики в царині праці, використовуючи водночас диференційований підхід у правовому регламентуванні праці окремих категорій працівників. Отже, трудове право наразі характеризується єдністю та диференціацією.

Стан дослідження проблеми

Окремі проблемні питання, пов'язані з внутрішнім трудовим розпорядком, розглядали у своїх наукових працях Н. Б. Болотіна, С. О. Іванов, В. С. Ковригін, Р. І. Кондратьєв, В. П. Пилипенко, А. М. Слюсар, О. С. Хохрякова та багато інших учених. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, в юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені проблемам єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку.

Мета і завдання дослідження

Мета статті – визначити проблемні питання єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку. *Завданням* дослідження є дати характеристику єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку.

Наукова новизна дослідження

За результатами дослідження встановлено, що єдність внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вимоги до організації процесу праці поширюються на всіх працівників незалежно від: а) форми власності й господарювання, виду діяльності та галузевої належності підприємства, установи чи організації, б) виду й форми трудового договору, в) обставин, що характеризують особу працівника й виконувану ним роботу тощо. Диференціація внутрішнього трудового розпорядку об'єктивно зумовлюється розвитком суспільної організації праці, розподілом у ній робіт за галузями, різним ступенем механізації, наявністю шкідливих і небезпечних умов праці та залученням у виробництво працівників, які потребують особливого захисту від його шкідливих чинників (жінки, неповнолітні, інваліди та ін.). Як єдність внутрішнього трудового розпорядку не може існувати без диференціації, так і диференціація такого розпорядку втрачає сенс без його єдності. Ці дві категорії не можна протиставляти, бо диференціація сприяє єдності, а єдність створює умови для диференціації під час регулювання процесу праці. Цей підхід має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства про працю й визначення перспектив його розвитку.

Виклад основного матеріалу

Класичний підхід до проблеми єдності трудового права сформулював Б. К. Бегічев, виокремивши юридичні ознаки цього явища, що охоплюють: а) єдиний тип законодавства про працю, що виражає єдиний правовий режим для всіх суб'єктів відносин, що впорядковуються; б) єдність способів формування змісту суб'єктивних прав та обов'язків у трудових відносинах; в) єдність підстав виникнення, зміни і припинення останніх; г) єдність заходів захисту суб'єктивних трудових прав і засобів забезпечення виконання обов'язків [2, с. 137]. Пізніше фахівець скоригував свою позицію, указавши, зокрема, що

єдність трудового права «виражається в єдності принципів регулювання, єдиному типі законодавства про працю для всіх учасників трудових відносин, у єдності способів формування змісту прав та обов'язків у трудових правовідносинах, а також засобів захисту суб'єктивних трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків» [3, с. 97–98].

Єдність правового регулювання умов праці забезпечується конституційним принципом рівності прав та свобод людини і громадянина (ст. 24 Конституції України). Вітчизняне законодавство ґрунтується на принципі недискримінації, який незалежно від певних ознак людини передбачає: а) гарантування рівності прав і свобод осіб та/або їх груп; б) забезпечення рівності перед законом осіб та/або їх груп; в) повагу до гідності кожної людини; г) гарантування рівних можливостей осіб та/або їх груп. Саме із цього виходить стаття 2-1 КЗпП України, в якій проголошується, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Організаційно-правові засади запобігання і протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей у реалізації прав та свобод людини і громадянина визначає Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»¹. Його дія поширюється і на трудові відносини всіх осіб, які працюють на території України.

Розроблення проєктів нормативно-правових актів, серед іншого й у сфері праці, здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу недискримінації. З метою виявлення у проєктах нормативно-правових актів норм, що містять ознаки дискримінації, здійснюється їх антидискримінаційна експертиза. Порядок проведення органами виконавчої влади такої експертизи затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 30 січня 2013 р. № 61, він визначає процедуру проведення антидискримінаційної експертизи проєктів законів України, актів Президента й Кабінету Міністрів України та проєктів нормативно-правових актів, що розробляються органами виконавчої влади².

¹ Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 16.12.2020).

² Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проєктів нормативно-правових актів : Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2013 № 61 // БД

Єдність внутрішнього трудового розпорядку проявляється і в тому, що згідно зі статтею 142 КЗпП України на підприємствах, в установах та організаціях цей розпорядок установлюється правилами, що затверджуються на підставі правил типових.

Перші Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців державних, кооперативних і громадських підприємств та установ були затверджені постановою РНК СРСР від 18 січня 1941 р.¹ Вони склалися з таких розділів: «1. Загальні положення», «2. Порядок прийому і звільнення робітників і службовців», «3. Основні обов'язки адміністрації, робітників і службовців», «4. Робочий час і його використання», «5. Дисциплінарні стягнення».

Відповідно до Постанови Верховної Ради «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 р. в Україні є чинними Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ та організацій, затверджені постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р., в частині, що не суперечить Конституції та законам України. Це вкотре підтвердило Міністерство соціальної політики України в листі від 12 липня 2013 р. [4]. Водночас відомство дійшло висновку, що пункт 25 вищезазначених Типових правил не відповідає нормам статті 147 КЗпП України щодо заходів дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників за порушення трудової дисципліни, у зв'язку з чим цей пункт Правил втратив чинність у цій частині, а отже, не може братися за основу під час розроблення підприємствами, установами й організаціями місцевих правил внутрішнього трудового розпорядку. Пунктом 22 ч. 1 ст. 92 Основного Закону передбачено, що виключно законами України встановлюються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, а також відповідальність за них. З огляду на зазначене в разі притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності застосовуються норми статей 147–152 КЗпП України та відповідні положення місцевих правил внутрішнього трудового розпорядку, затверджених на підприємстві, в установі чи організації на підставі Типових правил з дотриманням норм чинного законодавства.

«Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-п> (дата звернення: 16.12.2020).

¹ Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений : постановление СНК СССР от 18.11.1941. СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.

Чинні Типові правила внутрішнього трудового розпорядку містять такі розділи: «1. Загальні положення», «2. Порядок прийому і звільнення робітників і службовців», «3. Основні обов'язки робітників і службовців», «4. Основні обов'язки адміністрації», «5. Робочий час і його використання», «6. Заохочення за успіхи в роботі», «7. Стягнення за порушення трудової дисципліни».

Загалом же єдність внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вимоги до організації процесу праці поширюються на всіх працюючих незалежно від: а) форми власності й господарювання, виду діяльності й галузевої належності підприємства, установи чи організації; б) виду й форми трудового договору; в) обставин, що характеризують особу працівника й виконувану ним роботу тощо.

Однак єдність внутрішнього трудового розпорядку не виключає його диференціації, тобто відмінностей і багатоманітності засобів правової регламентації відносин з організації процесу. Навпаки, законодавець до першого додає друге, щоб у всіх громадян були рівні можливості в реалізації їх трудових прав, оскільки на виробництві зайнято різні категорії працюючих. М. Й. Бару вважав, що деталізація і конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права досягається шляхом диференціації, що виражається в урахуванні особливостей тих чи інших відносин у цілому чи особливостей окремих сторін і рис цих відносин [4, с. 51]. Як єдність не може існувати без диференціації, так і диференціація втрачає зміст без єдності. Ці дві категорії не можна протиставляти, бо диференціація сприяє єдності, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці. Така теза про співвідношення єдності й диференціації підтверджує більш загальне філософське положення про співвідношення одиничного, особливого й загального: одиничне не існує без загального, а загальне – без одиничного; за певних умов одиничне переходить в особливе й загальне. Розходження їх є відносним, вони взаємно переходять одне в одного. Цей підхід має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й окреслення перспектив його розвитку.

Диференціація правового регламентування праці, на наш погляд, об'єктивно зумовлюється розвитком її суспільної організації, розподілом у ній робіт з різним ступенем їх механізації, наявністю шкідливих і небезпечних умов праці, а також залученням у виробництво працівників, які вимагають особливого захисту від його шкідливих чинників (жінок, неповнолітніх, інвалідів та ін.) і загальною тенденцією посилення гуманізації праці. Різні категорії працівників мають неоднакові можливості, працюють у різних умовах, тому одним із завдань трудового права є пристосування загальних правил до всіх категорій працюючих для забезпечення дотримання принципу рівності їх прав та обов'язків. Для цього в нормах трудового права

необхідно врахувати особливості виконання працівниками своїх трудових функцій і відмінності, що виникають під час виконання робіт у певних умовах, тобто врахувати об'єктивно різну дійсність. Це завдання якраз і покликана виконати диференціація трудового права. Як справедливо зауважує Ю. Б. Волегов, диференціація встановлює для працівників, так би мовити, «поправочні коефіцієнти», гарантуючи в такий спосіб рівне право [5, с. 50]. Диференціація вдосконалює процес правового регулювання праці, підвищує її ефективність, сприяючи охопленню різномірних відносин і проникненню в їх сутність.

Диференціація трудового права загалом і внутрішнього трудового розпорядку зокрема має різні причини. Загальновизнаним є поділ останніх на дві великі групи, зумовлені: 1) об'єктивними умовами праці; 2) особистими (суб'єктно-фізіологічними) особливостями організму трудівника.

З урахуванням принципу єдності й диференціації правового регулювання праці правові норми варто поділити на дві взаємопов'язані групи – на загальні та спеціальні. Підставою такого поділу є соціально-юридична особливість правового регулювання, в якій виражається структура самого права. Загальні норми поширюються на всіх учасників трудових відносин, спеціальні – на окремі їх категорії. Сфера дії трудового законодавства загалом завжди є значно ширшою за сферу дії наявних у ньому спеціальних норм. Сфера дії спеціальних норм вважається внутрішньогалузевою. Ці норми діють не у всій царині дії галузі, а лише в окремій її частині, а за її межами діють загальні норми цього законодавства. Дія спеціальних норм може бути багатогранною. Залежно від їх призначення і змісту вони або діють замість загальних, або доповнюють їх, або обмежують їх дію, або ж пристосовують загальні норми до умов праці в тій чи іншій галузі економіки.

Правова регламентація внутрішнього трудового розпорядку здійснюється численними актами, сфера дії яких є спеціальною. Наприклад, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників системи органів державної судової адміністрації, підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління Державної судової адміністрації України, затверджено наказом цього відомства від 30 червня 2004 р. № 109/04¹. Вони поширюються на працівників центрального апарату Державної судової адміністрації України,

¹ Про затвердження Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників системи органів державної судової адміністрації, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державної судової адміністрації України : Наказ Держ. суд. адміністрації України від 30.06.2004 № 109/04 // БД «Законодавство України» /

апарату територіальних управлінь державної судової адміністрації, Академії суддів України й інших підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державної судової адміністрації України. Внутрішній трудовий розпорядок для працівників підприємств, установ та організацій, на які поширюються ці Типові правила, визначається відповідними місцевими правилами внутрішнього трудового розпорядку, що ухвалюються на підставі Типових правил. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України, затверджені наказом Міністерства освіти України від 20 грудня 1993 р. № 455¹, поширюються на державні навчально-виховні заклади України всіх рівнів: на дошкільні виховні, середні загальноосвітні навчально-виховні, професійні навчально-виховні, позашкільні навчально-виховні та навчальні заклади з підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.

Для забезпечення належного рівня трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, підвищення якості та продуктивності праці шляхом створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомого й сумлінного виконання працівниками своїх трудових обов'язків необхідно опрацювати й затвердити галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку. Якщо для державного сектора економіки вони мають отримати статус обов'язкових, то для недержавного вони повинні бути приблизними.

Диференціація внутрішнього трудового розпорядку відбувається з урахуванням суб'єктних чинників. Так, за статтею 25 Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» підприємства, установи й організації та фізичні особи, які використовують найману працю, створюють безпечні й нешкідливі для здоров'я умови праці, вживають заходів щодо запобігання інвалідності й відновлення працездатності інвалідів². Залучення останніх до надурочних робіт і робіт у нічну пору може відбуватись лише за їх згодою й за умови, що така праця не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної

ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0109750-04> (дата звернення: 16.12.2020).

¹ Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України : Наказ М-ва освіти України від 20.12.1993 № 455 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94> (дата звернення: 16.12.2020).

² Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.1991 № 875-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 16.12.2020).

комісії. Під час працевлаштування інвалідам забезпечують розумне пристосування робочих місць.

Висновок

За результатами дослідження можемо зробити такі висновки.

1. Єдність внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що вимоги до організації процесу праці поширюються на всіх працівників незалежно від: а) форми власності й господарювання, виду діяльності та галузевої належності підприємства, установи чи організації; б) виду й форми трудового договору; в) обставин, що характеризують особу працівника й виконувану ним роботу, тощо.

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

3. Як єдність внутрішнього трудового розпорядку не може існувати без диференціації, так і диференціація такого розпорядку втрачає зміст без його єдності. Ці дві категорії не можна протиставляти, бо диференціація сприяє єдності, а єдність створює умови для диференціації під час регулювання процесу праці. Цей підхід має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства про працю й визначення перспектив його розвитку.

4. З метою забезпечення належного рівня трудової дисципліни, раціонального використання робочого часу, підвищення якості та продуктивності праці шляхом створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомого й сумлінного виконання працівниками своїх трудових обов'язків необхідно розробити й затвердити галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, і якщо для державного сектора економіки вони мають отримати статус обов'язкових, то для сектора недержавного вони мають бути при-
близними.

Список бібліографічних посилань: 1. Каминская П. Д. Советское трудовое право: обзор действующего законодательства с практическими комментариями. Харьков : Юриздат, 1927. 472 с. 2. Бегичев Б. К.

Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве. *Сборник ученых трудов Свердловского юридического института*. 1964. Вып. 2. С. 136–144. **3.** Советское трудовое право : учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М. : Юрид. лит., 1979. 544 с. **4.** Советское трудовое право : учебник / под ред. А. И. Процевского. М. : Высш. шк., 1982. 360 с. **5.** Вологов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства. *Советское государство и право*. 1982. № 1. С. 48–55.

Надійшла до редколегії 18.12.2020



Podkopai D. S. Problem of Unity and Differentiation of Internal Labor Regulations

The author of the article, based on the analysis of scientific views of scholars and current legislation, considers the problem of unity and differentiation of internal labor regulations. It is established that the unity of internal labor regulations is that the requirements for the organization of the labor process are applied to all employees regardless of (a) form of ownership and management, type of activity and industry affiliation of enterprises, institutions or organizations, (b) type and form of employment contract, (c) circumstances that characterize the identity of the employee and the work performed by him, etc. Differentiation of internal labor regulations is objectively due to the development of social organization of labor, the division of labor in industries, varying degrees of mechanization, the presence of harmful and dangerous working conditions, involving employees who need special protection from harmful factors (women, minors, disabled, etc.). Different categories of employees have different opportunities, work in different conditions, and therefore one of the tasks of labor law in the organization of the labor process is to adapt the general rules to these different categories of employees to ensure the compliance with the principle of equality of rights and responsibilities. Differentiation improves the process of legal regulation, increases its efficiency contributing to the coverage of heterogeneous relations and penetration into their essence.

Just as the unity of internal labor regulations cannot exist without differentiation, so the differentiation of such regulations loses its meaning without its unity. These two categories cannot be opposed, because differentiation promotes unity, and unity creates the conditions for differentiation in the regulation of the labor process. This approach is important for building the system of labor law, the correct application of labor legislation and determining the perspectives for its development. In order to ensure the appropriate level of labor discipline, rational use of working time, improving the quality and productivity of labor by creating the necessary conditions for normal high-performance work, conscious and conscientious performance of their duties, employees must develop and approve sectoral internal regulations; and if for the public sector of the economy they should be given the status of mandatory, then for the non-state sector they should be exemplary.

Key words: unity, differentiation, legal regulation, internal labor regulations.

