

# ПРАВО

---

DOI: 10.31359/2411-5584-2021-46-3-89  
УДК 349.22:331.103

## **О.Є. КОСТЮЧЕНКО**

докторка юридичних наук, професорка,  
провідна наукова співробітниця відділу  
забезпечення інтеграції академічної та  
університетської правової науки та розвитку  
юридичної освіти Київського регіонального  
центру Національної академії правових наук  
України, Україна, м. Київ  
e-mail: A09111975@i.ua.

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8244-3563>



## **Т.В. КОЛЕСНИК**

докторка юридичних наук, професорка,  
професорка кафедри цивільно-правових  
дисциплін Донецького державного  
університету внутрішніх справ, Україна,  
м. Маріуполь

e-mail: [t.v.kolesnik23@gmail.com](mailto:t.v.kolesnik23@gmail.com)

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-9167-4072>



## **ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ<sup>1</sup>**

Проаналізовано тенденції розвитку вітчизняного трудового законодавства щодо правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організації-

---

© Костюченко О. Є, Колесник Т. В., 2021. Стаття публікується на умовах ліцензії Creative Commons – Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Статтю розміщено на сайті збірника: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.

ях. Наголошується, що правила внутрішнього трудового розпорядку виступають правовим інструментом організації праці. Обстоюється думка, що відмова від обов'язковості прийняття правила внутрішнього трудового розпорядку і звуження повноважень трудових колективів у процесі ухвалення названих правил є хибним кроком на шляху удосконалення трудового законодавства України.

**Ключові слова:** правила внутрішнього трудового розпорядку, трудовий розпорядок, локальний акт, правове регулювання організації праці, трудовий колектив, єдність і диференціація.

**Постановка проблеми.** Ідеологічна невизначеність реформування трудового законодавства спричиняє хаотичність процесу регулювання трудових відносин, які в Україні є найпоширенішою правовою формою реалізації громадянами права на працю. Намагаючись позбутися радянських стереотипів у трудовому законодавстві України, суб'єкти законодавчої ініціативи замість прийняття сучасного єдиного кодифікованого акта про працю намагаються удосконалити чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) шляхом внесення до нього змін та доповнень, що подекуди руйнує його цілісність та негативно позначається на змісті трудових прав трудящих.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Наукові публікації таких вчених, як В. О. Голобородько (V. O. Goloborodko) [1], М. І. Іншин (M. I. Inshyn) [2], А. Л. Клименко (A. L. Klymenko) [3], О. А. Марушева (O. A. Marusheva) [4], А. О. Падалка (A. O. Padalka) [5; 6], П. Д. Пилипенко (P. D. Pylypenko) [7], Ю. П. Пилипенко (Y. P. Pylypenko) [7], Д. С. Підкопай (D. S. Pidkopaj) [8; 9], А. М. Соцький (A. M. Sotsky) [2], М. В. Токарева (M. V. Tokarieva) [10], В. В. Форманюк (V. V. Formaniuk) [11], В. І. Щербина (V. I. Shcherbina) [2], О. М. Ярошенко (O. M. Yaroshenko) [12], та законопроектна діяльність органів державної влади України [13; 14] свідчать про актуальність проблеми правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. Водночас суперечки та поляризація поглядів на цю проблему спонукають долучитися до наукової дискусії щодо ролі та значення внутрішнього трудового розпорядку як інструменту правового регулювання процесу праці працівників підприємств, установ, організацій.

**Формулювання цілей.** Метою статті є визначення ролі централізованого та локального регулювання трудового розпорядку у процесі вдосконалення трудового законодавства України.

**Виклад основного матеріалу.** Наголошуючи на необхідності спрощення бізнес-процесів, Уряд пропонує парламенту законопроект № 5388 від 16 квітня 2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин». У ньому чинну ст. 29 КЗпП запропоновано викласти в новій редакції, у якій, зокрема, зазначено, що роботодавець

зобов'язаний «ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (в разі їх наявності) або умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також колективним договором (у разі його наявності)». Також у названому законопроекті пропонується нова редакція ст. 57 КЗпП такого змісту: «час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється у трудовому договорі, укладеному у письмовій формі. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) також може передбачатися правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства». А зміни до ст. 142 КЗпП полягають у тому, щоб «у частині першій статті 142 слово “визначається” замінити словами “може визначатися”» [13]. Процитовані вище пропозиції урядовців указують на те, що такий локальний нормативний акт, як правила внутрішнього трудового розпорядку, втрачає певну частину своїх регулятивних функцій.

У висновку на законопроект № 5388 від 16 квітня 2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України вказує на те, «що можливість визначення у будь-якому трудовому договорі: часу початку і закінчення щоденної роботи (зміни) (нова редакція ст. 57 КЗпП); порядку чергування працівників у змінах (зміни до ч. 1 ст. 58 КЗпП); випадків застосування надурочних робіт (нова редакція ч. 2 ст. 62 КЗпП); робіт у вихідні дні (нова редакція ч. 1 ст. 71 КЗпП) створює ризики порушення норм ст. 2<sup>1</sup> КЗпП, згідно з якою «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників ... за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». У коментарях пропозицій до ст. 142 КЗпП зазначено, що «зі змісту вказаного положення проекту залишається незрозумілим, як саме визначається трудовий розпорядок у разі відсутності правил внутрішнього трудового розпорядку. Разом із тим, на нашу думку, визначений у цій статті порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)) не відповідає умовам ринкової економіки» [15].

Отже, загалом пропозиції урядовців щодо внутрішнього трудового розпорядку не створюють умов для досягнення правової визначеності в порядку правового регулювання процесу організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. А коментар Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України щодо невідповідності ринковим умовам порядку прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку включено у висновок без належного обґрунтування.

Якщо оцінювати загалом законопроект № 5388 від 16 квітня 2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин», складається враження, що під дерегуляцією суб'єкт законодавчої ініціативи розуміє руйнування чинних механізмів правового регулювання організації праці без конкретних пропозицій щодо розширення сфери колективно-договірного регулювання у сфері праці. Намагання вирішити питання організації праці на рівні індивідуального регулювання свідчить про нерозуміння ролі трудового права та його інструментів для вирівнювання правового становища працівника і роботодавця, адже економічна нерівність цих суб'єктів має урівноважуватися їхнім правовим статусом для того, щоб вони були рівними учасниками трудових відносин.

Альтернативний законопроект № 5388-1 від 30 квітня 2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження спрощеного порядку регулювання трудових відносин» пропонує зміни до ст. 29 КЗпП, які також передбачають, що правила внутрішнього трудового розпорядку, а з ними і колективний договір, можуть не укладатися. І вже у зауваженнях до ст. 79 КЗпП цим документом пропонується «частину п'яту викласти в такій редакції: “конкретний період та порядок надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом в порядку, визначеному колективним договором”» [14].

Тобто правил внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору може не існувати на підприємстві, в установі, організації, а отже, і сенс окремих нормативних положень втрачається, бо їхній зміст зводиться до угоди між працівником і роботодавцем, а як відомо, в Україні не існує ustalеної практики індивідуального регулювання відносин між працівником і роботодавцем. Трудові договори в Україні є радше формальним документом, аніж угодою про працю, у якій максимально передбачено умови та правила перебігу тривалих за характером трудових відносин та взаємних зобов'язань сторін трудового договору.

У законопроекті № 5388-1 пропонується ст. 142 КЗпП викласти в такій редакції: «Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Правила внутрішнього трудового розпорядку, як правило, є додатком до колективного договору» [14].

Ми підтримуємо позицію А. О. Падалки (А. О. Padalka), яка коментує можливість запозичення німецького досвіду в окресленій сфері, зазначаючи, що в Німеччині «своєрідні правила внутрішнього трудового розпорядку іс-

нують як додаток до колективних договорів. Однак ми не вважаємо можливим запозичення такого досвіду для України, адже у зв'язку з національними традиціями правового регулювання питання встановлення трудового розпорядку здійснювалося завжди окремо від колективно-договірного регулювання» [5, с. 30]. А у висновку Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України до проєкту закону № 5388-1 стосовно редакції ст. 142 КЗпП вказується на те, що «у новій ч. 2 ст. 142 КЗпП визначено, що “правила трудового розпорядку, як правило, є додатком до колективного договору”. Проте з цього положення залишається невизначеним, чим є правила трудового розпорядку у випадку, якщо на підприємстві, в установі, організації колективний договір не укладається» [16].

Отже, питання правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях потребує додаткової наукової аргументації, зокрема і задля вирішення питання про роль правил внутрішнього трудового розпорядку в цьому процесі. Похідним є визначення участі трудового колективу у процесі організації праці. У цьому контексті варто зауважити, що в науці трудового права вже обґрунтовано і доведено, що «організація праці на підприємстві – це сукупність заходів, які на даному рівні техніки та організації виробництва забезпечують планомірне і найбільш раціональне використання робочої сили і засобів виробництва» [2, с. 208], а «процес праці – це сукупність організованих роботодавцем послідовних дій працівника (групи працівників), які спрямовано на досягнення взаємовигідного результату: працівник отримує винагороду за працю – заробітну плату, роботодавець досягає статутних цілей організації, а роботодавець – фізична особа задовольняє законні інтереси» [2, с. 208].

Процес праці організовується роботодавцем відповідно до його волевиявлення на власний ризик. Працівники ж, реалізуючи свої здібності до праці, виконують доручену їм роботу на умовах, що організовані роботодавцем. Натомість організація праці свідчить про можливу її диференціацію залежно від об'єктивних обставин, як-от: технологічне оснащення підприємства, виробничі потужності підприємства, спосіб організації виробництва тощо. Питання раціонального використання робочої сили і засобів виробництва, на наше переконання, необхідно розглядати, зважаючи на результативність та продуктивність процесу праці. І роботодавець, і трудовий колектив прагнуть до раціональності, позаяк від цього, як правило, залежить економічний результат діяльності підприємства і, відповідно, його здатність задовольняти соціально-економічні інтереси членів трудового колективу.

Вітчизняні науковці зазначають, що «серед низки актів, що забезпечують правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку, особливе місце

належить саме правилам внутрішнього трудового розпорядку... Його основними цілями є встановлення внутрішнього трудового розпорядку, підтримка дисципліни праці, локальна регламентація трудових відносин і встановлення комплексу взаємних прав і обов'язків роботодавця і працівників» [11, с. 432, 437]. «Важливим локальним нормативним актом з організації праці є правила внутрішнього трудового розпорядку» [2, с. 61].

Сьогодні в Україні застосовується як централізоване, так і локальне регулювання трудових відносин, де правила внутрішнього трудового розпорядку спрямовано на забезпечення прогнозованого характеру та визначеності умов організації єдиного спільного колективного процесу праці трудового колективу під керівництвом та контролем роботодавця. На наше переконання, відмова від регулювання процесу організації праці таким локальним актом, як правила внутрішнього трудового розпорядку, як це впливає з наведених вище законопроектів, не лише спричинить невизначеність прав та обов'язків учасників трудових відносин, а й створить ризики зловживання роботодавцями своєю господарською владою. Руйнування інститутів, що існують, не є реформуванням законодавства, навпаки, створення правової можливості відійти від прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку призведе до хаосу в цьому процесі, а від чіткого впорядкування процесу праці через встановлення його правової регламентації та правил організації залежить кінцевий результат діяльності трудового колективу, а в підсумку – досягнення статутних цілей роботодавця.

В. О. Голобородько (V. O. Goloborodko) акцентує на тому, що «тривалий час роль локального правового регулювання у трудовому праві зводилася до (а) конкретизації загальних і галузевих норм, прийнятих у централізованому порядку, (б) заповнення правових прогалів. Однак такий підхід формувався і пропагувався самою державою, коли в регулюванні трудових і пов'язаних із ними відносин превалював централізований метод. Звуження ролі локальних актів лише до конкретизації загальних норм фактично спотворило їх значення. У багатьох випадках чинне на той час законодавство хоча й передбачало конкретизацію загальних норм в царині внутрішнього трудового розпорядку за допомогою локального регулювання, проте останнє мало формальний характер» [1, с. 369].

Отже, українське трудове законодавство закріплювало і закріплює до сьогодні провідну роль правил внутрішнього трудового розпорядку, проте таке локальне регулювання праці не має сталих традицій у частині узгодження змісту положень цього локального акта між роботодавцями та трудовими колективами. Збереглася практика простого переписування змісту Типових правил з окремими уточненнями специфіки організації праці на конкретному

підприємстві, в установі, організації. Імовірно, саме ця практика упевнює вітчизняних роботодавців у тому, що відміна взаємного волевиявлення у процесі прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку буде сприяти розвитку їхнього бізнесу, і саме такий підхід український Уряд «просуває» в законодавство. Чи справді питання партнерської співпраці працівників і роботодавців у частині визначення умов організації праці перешкоджають спрощенню бізнесу в Україні, залишимо без коментарів, натомість звернімо увагу на досвід розвинених держав світу.

А. О. Падалка (A. O. Padalka), проаналізувавши зарубіжну практику правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, пропонує цілу низку напрямів запозичення такого досвіду. Наведемо лише деякі з них: використання консультацій з представницькими органами працівників при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку (Німеччина); закріплення принципу «двосторонньої співпраці» («laissez fair, laissez passer»), який обмежує участь держави в економічному житті роботодавця, але забезпечує основні гарантії захисту трудових прав працівників у разі їхнього порушення (Франція); встановлення в новому Трудовому кодексі України відповідальності у вигляді штрафу за відсутність на підприємстві, в установі й організації правил внутрішнього трудового розпорядку (передбачити на законодавчому рівні не адміністративну, а саме дисциплінарну відповідальність роботодавця) (Казахстан); розширення змісту правил внутрішнього трудового розпорядку за рахунок передбачення таких додаткових складників, як охорона здоров'я, безпека праці та безпека виробництва, дотримання принципу недискримінації, недопущення сексуального домагання і будь-якої форми утиску професійної гідності, встановлення дисциплінарної процедури (Молдова) [6, с. 370–371].

Зазначимо, що пропозиції А. О. Падалки (A. O. Padalka) базуються на аналізі особливостей правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в різних державах світу. Зокрема, при регулюванні організації праці в демократичних країнах світу використовуються різні підходи, проте усі їх побудовано на розумінні правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку як акта, що зміцнює соціально-партнерські відносини між працівниками і роботодавцем. Наприклад, у Німеччині в законодавстві втілюється принцип «взаємної довіри» працівника і роботодавця; у Франції створено системи взаємодії колективу працівників і роботодавця, що забезпечують широке представництво трудового колективу через професійні спілки; у Великобританії правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку будується на договірних та локально-правових засадах; у США існує забезпечення участі професійних спілок у припиненні роботодавцем трудових відносин із працівником на підставі порушення останнім правил внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 29–32].

Це дало нам підставу дійти висновків, що в романо-германській правовій сім'ї у регулюванні внутрішнього трудового розпорядку гарантується впорядкування питань розривання зв'язку між працівниками та роботодавцями у процесі праці. Англосаксонський тип правової сім'ї передбачає застосування системи гарантування трудових прав працівників при порушенні ними трудової дисципліни, одноособове закріплення власником, уповноваженим ним органом на підприємстві, в установі й організації правил внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 30, 32]. Тож ось про що свідчить наведене:

– по-перше, правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку забезпечується конкретними правовими актами, і попри їхню різноманітність у демократичних державах процес організації праці піддається правовому регулюванню;

– по-друге, у різних за типом правових сім'ях простежується правова ідея взаємодії роботодавця і трудового колективу у процесі організації праці на підприємстві, в установі, організації;

– по-третє, у романо-германській правовій сім'ї, до якої належить і українська правова система, колективно-договірне регулювання праці є одним із правових засобів упорядкування відносин між працівниками і роботодавцем, а отже, і внутрішній трудовий розпорядок як необхідна умова забезпечення продуктивності праці та належного виконання працівниками своїх трудових обов'язків передбачає його правове регулювання шляхом нормативного письмового закріплення відповідним правовим актом;

– по-четверте, централізована регламентація внутрішнього трудового розпорядку та міра втручання держави в господарську владу роботодавця обмежується зобов'язанням роботодавця врегулювати трудовий розпорядок із дотриманням юридичних гарантій працівників, де колективні трудові права також забезпечуються гарантуванням із боку держави.

Фактично реформування трудового законодавства України в частині правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку не повинно йти шляхом створення правових можливостей роботодавця відмовитися від правил внутрішнього трудового розпорядку; це буде кроком назад, а не кроком уперед. Процедуру прийняття таких правил може бути переглянуто, але тут варто зважати на те, що до джерел права у романо-германській правовій сім'ї передусім належить нормативно-правовий акт, де відповідно до національних традицій правила внутрішнього трудового розпорядку виступають локальним нормативно-правовим актом.

Вочевидь, для визначення шляхів удосконалення трудового законодавства в частині організації праці необхідно з'ясувати, до якої міри в законодавстві повинно бути закріплено централізоване регулювання внутрішнього трудово-

го розпорядку і яку роль відіграє локальне регулювання організації процесу праці членів трудового колективу.

Централізоване правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку, як зазначає О. М. Ярошенко (O. M. Yaroshenko), здійснюється на підставі КЗпП, спеціальних законів, статутів і положень про дисципліну та інших нормативно-правових актів. КЗпП 1971 р., незважаючи на внесені до нього важливі численні зміни й доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник надзвичайно небезпечний розрив у правовому регламентуванні трудової діяльності в різних сферах, який постійно зростає. На жаль, у цьому Кодексі немає спеціальної глави, присвяченої внутрішньому трудовому розпорядку. Головний акцент робиться на забезпеченні дотримання трудової дисципліни, що є неприйнятним з огляду на нетотожність категорій «внутрішній трудовий розпорядок» і «трудова дисципліна» [12, с. 132].

Погоджуючися з наведеним твердженням, зазначимо, що науковцями не заперечується проблема правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку, проте вона криється у «змішуванні» в чинному КЗпП двох різних за змістом, хоча і близьких за метою, правових категорій. І внутрішній трудовий розпорядок, і трудова дисципліна мають на меті забезпечити належне виконання працівником своїх трудових обов'язків, але суть внутрішнього трудового розпорядку полягає у створенні правил колективної взаємодії у процесі праці. Організація праці тут є об'єктом правового впливу, який, надаючи правової форми процесу організації праці, створює правові зв'язки між працівниками і роботодавцем.

П. Д. Пилипенко (P. D. Pylypenko) та Ю. П. Пилипенко (Y. P. Pylypenko) справедливо вважають, що «як об'єкт правового регулювання внутрішній трудовий розпорядок належить до сфери впливу і централізованих норм трудового права, і локальних норм, які ухвалюються згідно з чинним законодавством безпосередньо на місцях. При цьому найхарактернішою рисою такого регулювання є те, що норми локального характеру мають домінуючий вплив у цій царині, і як це впливає зі ст. 142 КЗпП України, вони є тут фактично визначальними» [7, с. 117].

Тобто сам факт наявності централізованого регулювання внутрішнього трудового розпорядку не означає, що парламент може на рівні закону «відмінити» обов'язковість правового регулювання процесу праці працівників, мотивуючи це можливістю врегулювання означених питань на локальному рівні, і тим більше особистим волевиявленням роботодавця. Навпаки, централізоване регулювання закладає основи єдності правового регулювання праці, а локальний рівень регулювання внутрішнього трудового розпорядку є домі-

нуючим, адже він дозволяє забезпечити необхідну диференціацію умов праці, і в цьому випадку диференціація переважно залежить від низки об'єктивних причин, а не волевиявлення роботодавця.

Єдність і диференціація правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку є міцним фундаментом створення необхідних умов праці для працівників різних категорій, які працюють у різних умовах праці. Норми трудового права за рахунок єдності та диференціації створюють правові можливості закладення в локальних актах компенсаційних механізмів за роботу у шкідливих, небезпечних, несприятливих та особливих умовах праці. Правила внутрішнього трудового розпорядку якраз і виступають тим локальним нормативним актом, який трансформує правові можливості, закладені у праві, у суб'єктивні трудові права й обов'язки учасників відносин у сфері праці.

На підтвердження наведемо висновки, зроблені Д. С. Підкопай (D. S. Pidkoraj), яка досліджувала проблему єдності й диференціації внутрішнього трудового розпорядку. Так, «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, 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 різнорідних відносин і проникненню в їх сутність» [8, с. 86].

Ураховуючи той факт, що метод трудового права охоплює централізоване, колективно-договірне та індивідуальне регулювання, внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві може і повинен визначатися через поєднання правового впливу методу трудового права. Такий підхід жодним чином не применшує прав роботодавця на визначення правил роботи його підприємства, але в питанні організації праці трудового колективу власники засобів

виробництва не мають забувати, що досягнення їхніх економічних інтересів неможливе без участі працівників, а отже, і працівники мають право голосу у питанні визначення правил раціонального використання виробничих потужностей та їхніх здібностей до праці.

О. А. Марушева (A. A. Marusheva) обґрунтовує, що «типові правила є необхідними, позаяк саме вони значною мірою визначають правовий статус сторін трудового договору <...> в сучасних умовах Типові правила потрібно «модернізувати», але суть їх повинна залишитись такою ж» [4, с. 389]. Правила внутрішнього трудового розпорядку, як наголошує М. В. Токарева (M. V. Tokarieva), є локальним нормативно-правовим актом, що приймається безпосередньо на підприємстві та є обов'язковим для працівників і роботодавців. Це означає, що працівники не тільки затверджують цей нормативний акт, а й беруть участь у його розробленні через свого представника – професійну спілку. Відбувається пом'якшення імперативного методу правового регулювання соціально-трудових відносин, іде перехід до локального регулювання, до врахування інтересів трудящих. Позбавлення трудового колективу права затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку є неприпустимим, необхідно закріпити нові Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, які відповідатимуть потребам сучасного підприємства, та залишити право їхнього затвердження за трудовим колективом [10, с. 58, 60]. Цілком погоджуючися з цими твердженнями, зазначимо, що в науці трудового права загальновизнаним залишається право працівників через своїх представників захищати та обстоювати свої соціально-економічні права та інтереси, зокрема і шляхом затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку.

Розробляючи правила внутрішнього трудового розпорядку, необхідно виходити з того, що цей локальний нормативний акт є демократичним цивілізованим способом унормування взаємодії роботодавця і працівників у керуванні процесом праці та його контролі, а також засобом визначення порядку взаємодії працівників в єдиному колективному процесі праці. Виключення з кола нормативних актів у сфері трудового права правил внутрішнього трудового розпорядку і переведення організації праці на рівень індивідуального регулювання зруйнує правову визначеність взаємодії працівників у процесі праці, адже у трудовому договорі закріплюються взаємні зобов'язання працівника і роботодавця, а не умови організації праці трудового колективу чи окремих категорій працівників цього підприємства, установи, організації.

Під час узгодження змісту правил внутрішнього трудового розпорядку на сучасному етапі розвитку організаційно-правових форм праці «роботодавці

мають обов'язково посилатися на міжнародні трудові норми, викладені у відповідних конвенціях і рекомендаціях про організацію праці та трудових відносин із працівниками, які працюють дистанційно або на дому. Вітчизняним компаніям рекомендується розглянути можливості створення окремої служби з організації, підтримки, супроводження, оцінювання результативності та кар'єрного розвитку працівників, які працюють дистанційно або надомно» [3, с. 149]. Запровадження на законодавчому рівні дистанційної та надомної роботи розпочалося під впливом пандемії COVID-19, проте цей процес не є завершеним, і вже сьогодні прийняті у березні 2021 р. законодавчі положення [17] потребують удосконалення, зокрема і щодо організації праці таких працівників.

Вирішити це питання можуть правила внутрішнього трудового розпорядку, які за своєю структурою охоплюють: нормування праці, режим праці, організацію й обслуговування робочих місць, створення належних умов праці та заходи забезпечення трудової дисципліни [9, с. 205–207]. При цьому нормування праці є складником (функцією) управління виробництвом, що включає (а) визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників (бригадами), та (б) встановлення на цій основі норм праці [9, с. 205]. Правильно обраний і закріплений в локальних нормативних актах раціональний режим робочого часу сприяє збереженню здоров'я працівників, підтримці високої працездатності, раціональному використанню робочого часу, задоволенню потреб виробництва, а також поєднанню громадських і особистих інтересів [9, с. 206].

**Висновки.** Викладене вище дає підстави для таких висновків:

– трудове законодавство потребує вдосконалення, зокрема в частині правового регулювання організації праці, проте відмова від правил внутрішнього трудового розпорядку, які здатні забезпечити належну єдність і диференціацію умов праці працівників, є неправильною. Досвід розвинених держав світу переконує, що внутрішній трудовий розпорядок потребує правового регулювання, водночас таке регулювання повинно здійснюватися не на рівні трудового договору, а щонайменше на локальному рівні. Незалежно від виду нормативного акта, який регулює внутрішній трудовий розпорядок, участь трудових колективів та їхніх представників – профспілок – у його прийнятті є природним процесом, зумовленим вимогою побудови та розвитку партнерських відносин між роботодавцем та трудовим колективом у процесі досягнення єдиної спільної мети – виконання статутних завдань роботодавця та отримання прибутку (у разі здійснення роботодавцем підприємницької діяльності);

– централізоване регулювання внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій і надалі доцільно здійснювати на основі Типових правил, які мають закріпити структуру цього локального акта, запобігаючи (а) можливій дискримінації працівників та окремих їх категорій, (б) зниженню рівня державних гарантій для працівників та (в) правовій невизначеності порядку взаємодії працівників із роботодавцем та членами трудового колективу в єдиному колективному процесі праці;

– локальне регулювання внутрішнього трудового розпорядку повинно спрямовуватися не лише на формальне закріплення особливостей чи специфіки організації праці у конкретного роботодавця, а й на розвиток та налагодження партнерських стосунків між учасниками відносин у сфері праці, де (а) взаємне волевиявлення, (б) повага один до одного, (в) розумне визначення режимів праці, (г) забезпечення підвищення продуктивності праці за рахунок ефективної організації процесу колективної праці не лише забезпечуватимуть задоволення економічних інтересів роботодавця, а й створюватимуть сприятливі умови для реалізації працівниками своїх здібностей до праці у безпечних та здорових умовах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Голобородько В. О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 368–372.
2. Іншин М. І., Соцький А. М., Щербина В. І. Правове регулювання організації праці: навч. посіб. Харків: Діса плюс, 2013. 448 с.
3. Клименко А. Л. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. *Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 144–150.
4. Марушева О. А. Види правил внутрішнього трудового розпорядку, їх зміст і співвідношення. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 386–392.
5. Падалка А. О. Досвід європейських країн та США щодо правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та шляхи його запозичення для України. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 26–33.
6. Падалка А. О. Проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 (081). Київ, 2019. 418 с.
7. Пилипенко П. Д., Пилипенко Ю. П. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання. *Юридична наука*. 2011. № 2. С. 112–118.
8. Підкопай Д. С. Проблема єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 4 (91). С. 79–87.
9. Підкопай Д. С. Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 203–209.

10. Токарева М. В. Роль професійних спілок у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Право*. 2012. № 18. С. 57–60.
11. Форманюк В. В. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. Вип. 53. С. 432–438.
12. Ярошенко О. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Академії правових наук України*. 2013. № 1. С. 131–138.
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин: проект Закону України, реєстр. № 5388 від 16.04.2021. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71684](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684) (дата звернення: 19.07.2021).
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження спрощеного порядку регулювання трудових відносин : проект Закону України № 5388-1 від 30.04.2021 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71828](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71828) (дата звернення: 19.07.2021).
15. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону України : реєстр. № 5388 від 16.04.2021. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71684](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684) (дата звернення: 19.07.2021).
16. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону України : реєстр. № 5388-1 від 30.04.2021. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71828](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71828) (дата звернення: 19.07.2021).
17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

## REFERENCES

1. Holoborodko, V. O. (2011). Vnutrishnii trudovyi rozporiadok: poiednannia tsentralizovanoho ta lokalnoho pravovoho rehuliuвання [Internal labor order: a combination of centralized and local legal regulation]. *Derzhava i pravo – State and law*, 51, 368–372 [in Ukrainian].
2. Inshyn, M. I., Sotskiy, A. M., & Shcherbyna, V. I. (2013). *Pravove rehuliuвання orhanizatsii pratsi [Legal regulation of labor organization]*. Kharkiv: Dysa plus [in Ukrainian].
3. Klymenko, A. L. (2021). Onovlennia trudovoho zakonodavstva v konteksti zaprovadzhennia samostiinykh form roboty: dystantsiinoi ta nadomnoi [Update of labor legislation in the context of the introduction of independent forms of work: remote and domestic]. *Pravo i bezpeka – Right and safety*, 80 (1), 144–150 [in Ukrainian].
4. Marusheva, O. A. (2012). Vydny pravyl vnutrishnoho trudovoho rozporiadku, yikh zmist i spivvidnoshennia [Types of rules of internal labor regulations, their content and ratio]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*, 25, 386–392 [in Ukrainian].
5. Padalka, A. O. (2019). Dosvid yevropeiskykh krain ta SSHa shchodo pravovoho rehuliuвання vnutrishnoho trudovoho rozporiadku ta shliakhy yoho zapozychennia

- dlia Ukrainy [Experience of European countries and USA on the legal regulation of internal labor regulations and ways of its borrowing for Ukraine]. *Sotsialne pravo – Social law*, 1, 26–33 [in Ukrainian].
6. Padalka, A. O. (2019). *Problemy pravovoho rehuliuвання vnutrishnoho trudovoho rozporiadku v Ukraini* [Problems of legal regulation of internal labor regulations in Ukraine]. (Doctoral dissertation). [in Ukrainian].
  7. Pylypenko, P. D., & Pylypenko, Yu. P. (2011). Vnutrishnii trudovyi rozporiadok yak ob'ekt pravovoho rehuliuвання [Internal labor order as an object of legal regulation]. *Yurydychna nauka – Legal science*, 2, 112–118 [in Ukrainian].
  8. Pidkopai, D. S. (2020). Problema yednosti ta dyferentsiatsii vnutrishnoho trudovoho rozporiadku [The problem of unity and differentiation of internal labor regulations]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Bulletin of the Kharkiv National University of Internal Affairs*, 4 (91), 79–87 [in Ukrainian].
  9. Pidkopai, D. S. (2014). Vnutrishnii trudovyi rozporiadok yak skladno-orhanizovana systema [Internal labor order as a complex-organized system]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka – Actual Problems of Law: Theory and Practice*, 29, 203–209 [in Ukrainian].
  10. Tokarieva, M. V. (2012). Rol profesiinykh spilok u pryiniatti pravyl vnutrishnoho trudovoho rozporiadku [The role of professional unions in the adoption of the rules of internal labor regulations]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni HS Skovorody. Pravo – Collection of scientific papers of Kharkiv National Pedagogical University named after G. S. Skovoroda. Law*, 18, 57–60 [in Ukrainian].
  11. Formaniuk, V. V. (2010). Pravove rehuliuвання vnutrishnoho trudovoho rozporiadku [Legal regulation of internal labor regulations]. *Aktualni problemy derzhavy i prava – Actual problems of state and law*, 53, 432–438 [in Ukrainian].
  12. Yaroshenko, O. (2013). Shchodo okremykh problemnykh pytan tsentralizovanoho pravovoho rehuliuвання vnutrishnoho trudovoho rozporiadku [Regarding separate problematic issues of centralized legal regulation of internal labor regulations]. *Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy – Bulletin of the Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 1, 131–138 [in Ukrainian].
  13. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo derehuliuвання trudovykh vidnosyn: proekt Zakonu Ukrainy reiestr. № 5388 vid 16.04.2021 r. (2021). [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the deregulation of labor relations. Draft Law of Ukraine dated April 16, 2021]. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71684](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684) [in Ukrainian].
  14. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo zaprovadzhennia sproshchenoho poriadku rehuliuвання trudovykh vidnosyn: proekt Zakonu Ukrainy № 5388–1 vid 30.04.2021. (2021). [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the introduction of a simplified procedure for regulating labor relations. Draft Law of Ukraine dated April 30, 2021]. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71828](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71828) [in Ukrainian].
  15. Vysnovok Holovnoho naukovo-ekspertnoho upravlinnia na proekt Zakonu Ukrainy: reiestr. № 5388 vid 16.04.2021 r. (2021). [Conclusion of the Main scientific and expert management for the draft law of Ukraine dated April 16, 2021]. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71684](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71684) [in Ukrainian].

16. Vysnovok Holovnoho naukovo-ekspertnoho upravlinnia na proekt Zakonu Ukrainy: reiestr. № 5388–1 vid 30.04.2021 r. (2021). [Conclusion of the Main scientific and expert anagement for the draft law of Ukraine dated April 30, 2021]. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71828](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71828) [in Ukrainian].
17. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh harantii u zviazku z poshyrenniam koronavirusnoi khvoroby (COVID-19): Zakon Ukrainy vid 30.03.2020 № 540-IX. (2020). [On amendments to certain legislative acts of Ukraine aimed at ensuring additional social and economic guarantees in connection with the distribution of coronavirus disease (COVID-19). Law of Ukraine dated March 30, 2020]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 18. St. 123 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 21.07.2021

Стаття пройшла рецензування 23.08.2021

Стаття рекомендована до опублікування 27.08.2021

### **Е. Е. КОСТЮЧЕНКО**

доктор юридических наук, профессор, ведущий научный сотрудник отдела обеспечения интеграции академической и университетской правовой науки и развития юридического образования Киевского регионального центра Национальной академии правовых наук Украины, Украина, г. Киев

### **Т. В. КОЛЕСНИК**

доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Донецкого государственного университета внутренних дел, Украина, г. Мариуполь

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Проанализированы тенденции развития отечественного трудового законодательства в отношении правового регулирования организации труда на предприятиях, в учреждениях, организациях. Отмечается, что правила внутреннего трудового распорядка выступают правовым инструментом организации труда. Отстаивается мнение, что отказ от обязательности принятия правил внутреннего трудового распорядка и сужение полномочий трудовых коллективов в процессе принятия названных правил является ложным шагом на пути совершенствования трудового законодательства Украины.

**Ключевые слова:** правила внутреннего трудового распорядка, трудовой распорядок, локальный акт, правовое регулирование организации труда, трудовой коллектив, единство и дифференциация.

**O. Y. KOSTYUCHENKO**

Doctor of Science (Law), Full Professor, Head scientist researcher of the Department for Integration of Academic and University Legal Science and Development of Legal Education, Kyiv Regional Center of the National Academy of Law Sciences of Ukraine, Ukraine, Kyiv

**T. V. KOLIESNIK**

Doctor of Science (Law), Full Professor, Professor of the Department of Civil Law, Donetsk State University of Internal Affairs, Ukraine, Mariupol

**RULES OF INTERNAL LABOR REGULATION AS A TOOL  
OF LEGAL REGULATION OF WORK ORGANIZATION  
AT ENTERPRISES AND INSTITUTIONS**

**Problem setting.** Ideological uncertainty in the reforming of labor legislation leads to chaotic regulation of labor relations, which is in Ukraine the most popular legal form of realization by citizens of the right to work. Trying to get rid of Soviet stereotypes in the labor legislation of Ukraine, the subjects of legislative initiative instead of adopting a modern unified codified labor act try to improve the current Labor Code of Ukraine (hereinafter – Labor Code) by amending it, which sometimes destroys its integrity and negatively affects on the content of labor rights of workers.

**Recent research and publication analysis.** Scientific publications of such scientists as: Goloborodko V. O. [1], Inshyn M. I. [2], Klyumenko, A. L. [3], Marusheva O. A. [4], Padalka A. O. [5; 6], Pylypenko P. D. [7], Пилипенко Ю. П. (Pylypenko Y. P.) [7], Підкопай Д. С. (Pidkopaj D. S.) [8; 9], Sotsky A. M. [2], Tokarieva M. V. [10], Formaniuk V. V. [11], Shcherbina V. I. [2], Yaroshenko O. M. [12], and legislative activity of state authorities of Ukraine [13; 14], indicates the urgency of the problem of legal regulation of work organization at enterprises, institutions and organizations.

**Paper objective.** The purpose of the article is to determine the role of centralized and local regulation of labor regulations in the process of improving labor legislation of Ukraine.

**Paper main body.** Analysis of draft laws № 5388 dated 16/04/2021 and № 5388-1 dated 30/04/2021 shows that in domestic legislation there is a tendency to repeal the current regulations on the procedure for adopting the rules of internal labor regulations and provides a legal possibility to abandon the legal regulation of work organization on the basis of these rules. The generalization of scientific approaches to the legal regulation of labor regulations at enterprises, institutions, and organizations had reason to believe that labor legislation needs to be improved, in particular in terms of legal regulation of labor organization, but the refusal of internal labor regulations that can ensure proper unity and differentiation of working conditions employees is wrong. The experience of the developed countries of the world shows that the internal labor regulations require legal regulation, at the same time such regulation should be implemented not at the level of employment contract, but at least at the local level. Also, the experience of developed

countries shows that regardless of the type of normative act which regulates the internal labor regulations, the participation of labor collectives and their representatives – trade unions in its adoption is a natural process due to the requirement to build and develop partnerships between employers and labor collectives in the process of reaching common goal – to fulfill the statutory tasks of the employer and to make a profit (in case of business activities by employer).

**Conclusions of the research.** Centralized regulation of the internal labor regulations of enterprises, institutions, and organizations should continue to be implemented on the basis of Standard Rules, which should consolidate the structure of this local act by preventing: (a) possible discrimination of employees and certain categories; (b) reducing the level of state guarantees for employees; (c) legal uncertainty of the order of interaction of employees with the employer and members of the labor collective in a common collective labor process. The local regulation of internal labor regulations should be aimed not only at formally consolidating the features or specifics of labor organization in a particular employer, but also at the development and establishment of partnerships between participants in labor relations, where: (a) mutual expression of will, (b) respect for each other, (c) reasonable definition of work regimes, (d) ensuring increasing productivity through effective organization of the collective labor process will not only meet the economic interests of the employer, but also create favourable conditions for employees to realize their ability to work in safe and healthy conditions.

### Short Abstract for an article

**Abstract.** There are analyzed the tendencies of development of the domestic labor legislation concerning legal regulation of work organization at the enterprises, institutions and organizations. It is emphasized that the rules of internal labor regulations are a legal tool of labor organization. It is argued that the refusal to adopt the rule of internal labor regulations and the narrowing of the powers of labor collectives in the process of adopting these rules is a wrong step towards improving labor legislation in Ukraine.

**Key words:** rules of internal labor regulations, labor regulations, local act, legal regulation of work organization, labor collective, unity and differentiation.

Article details:

Received: 21 July 2021

Revised: 23 August 2021

Accepted: 27 August 2021

**Рекомендоване цитування:** Костюченко О. Є., Колеснік Т. В. Правила внутрішнього трудового розпорядку як інструмент правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. *Економічна теорія та право*. 2021. № 3 (46). С. 89–107. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-46-3-89>.

---

**Suggested Citation:** Kostiuchenko, O. Ye., & Koliesnik, T. V. (2021). Pravyla vnutrishnoho trudovoho rozporiadku yak instrument pravovoho rehuliuвання orhanizatsii pratsi na pidpriemstvakh, v ustanovakh, orhanizatsiakh [Rules of internal labor regulation as a tool of legal regulation of work organization at enterprises and institutions]. *Ekonomichna teoriia ta pravo – Economic Theory and Law*, 3 (46), 89–107. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-46-3-89>.