

ВЛАДА ЗАМІСТЬ ПАРТНЕРСТВА: КУДИ ВЕДЕ ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗА ДОПОМОГОЮ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ?

AUTHORITY INSTEAD OF PARTNERSHIP: WHERE THE DIFFERENTIATION BY LOCAL REGULATION GOES?

Дудін В.М.,

аспірант кафедри галузевих правових наук
Київського університету права
Національної академії наук України

Стаття присвячена явищу диференціації регулювання праці за допомогою локальних актів, що розширюють владу роботодавця. Жорсткість трудового законодавства не завадила власникам запроваджувати зручні для них специфічні правила. Проект Трудового кодексу ігнорує кращий досвід сусідніх країн Європейського Союзу та може звужити масштаб соціального партнерства.

Ключові слова: локальне регулювання, диференціація, трудовий кодекс, ЄС, соціальне партнерство.

Статья посвящена явлению дифференциации регулирования труда с помощью локальных актов, расширяющих власть работодателя. Жесткость трудового законодательства не помешала собственникам вводить удобные для них специфические правила. Проект Трудового кодекса игнорирует лучший опыт соседних стран Европейского Союза и может сузить масштаб социального партнерства.

Ключевые слова: локальное регулирование, дифференциация, трудовой кодекс, ЕС, социальное партнерство.

The article is devoted to the phenomenon of the differentiation of regulation of labor through local acts that extend the power of the employer. The rigidity of labor legislation did not prevent the owners from introducing specific rules that were convenient for them. Draft Labor Code ignores the best practices in the European Union neighbour countries and can limit the scope of social partnership.

Key words: local regulation, differentiation, labor code, EU, social partnership.

Постановка проблеми. Диференціація правового регулювання трудових відносин – це закріплені на *централізованому чи локальному* рівні відмінності у правовому регламентуванні праці окремих категорій працівників, зумовлені передбаченими у законодавстві факторами і спрямовані на реалізацію принципу рівності суб'єктів трудових правовідносин, твердить Д.В. Авескулов [1, с. 81]. Диференціація може здійснюватися за допомогою *локальних нормативних актів, що містять норми трудового права* та поширюються на працівників певного підприємства. Схиляємось до думки, що локальний рівень є найнижчим рівнем диференціації регулювання, тоді як на індивідуально-договірному рівні можлива лише індивідуалізація [2, с. 271]. Проблеми, викликані локальним регулюванням, описала Т.А. Коляда. Визнаючи, що таке регулювання сприяло врахуванню інтересів сторін трудового договору, вона вбачала *небезпеку переключень* (довільного тлумачення) вимог законодавства та погіршення правового статусу працівника [3, с. 1].

Стан опрацювання. Локальне регулювання у взаємозв'язку з диференціацією досліджувало широке коло науковців (С.В. Вишневецька, Т.А. Коляда, Н.Д. Гетьманцева, О.М. Ярошенко, М.Ю. Шулипа, Д.В. Авескулов, А.М. Лушніков, Ю.П. Дмитренко, В.І. Щербина, В.Г. Ротань та ін.). Відносно малодослідженим є феномен локальних актів, що приймаються у позадоговірному порядку, які можуть звужувати права працівників.

Метою статті є дослідити роль локального регулювання в Україні та державах ЄС, а також зміни, передбачені новим Трудовим кодексом України.

Виклад основного матеріалу. Різновидами локальними нормативних актів за радянських часів були колективний договір і правила внутрішнього трудового розпорядку. Можемо припустити, що локальні норми закріплювали правила, які вже склалися на рівні підприємства чи місцевості (про вплив звичаю на локальну нормотворчість пише О.Т. Панасюк [4, с. 63]). Як зауважував свого часу В.І. Щербина, творцями і адресатами локальних нормативних актів є трудові колективи [5, с. 57]. Такі акти визначали конкретні трудові обов'язки, оплату праці, режим робочого часу і відпочинку. Як підкреслює А.М. Лушніков, рамки для локального нормотворення були тісні. По-перше, воно обмежувалося правилом щодо недійсності умов договорів про працю, які суперечили законодавству. По-друге, лише наявність загальної норми трудового права могла уповноважити адміністрацію на прийняття локальної норми [6, с. 65–66]. Побудова ринкової економіки мала розширити рамки застосування договірного локального регулювання. Тривалий час локальні акти ототожнювали з актами соціального партнерства. Хоча автори підручника «Трудове право України» вважають їх різними джерелами трудового права [7, с. 54]. Колективний договір зайняв проміжне становище між цими категоріями. Цей акт набуває рис «правового нормативного акта, який слугує специфічним кодексом для найманих працівників і роботодавців на конкретному підприємстві», пише Н.Д. Гетьманцева [8, с. 57–58]. Колективний договір є майже єдиним локальним нормативним актом, процедура якого детально *прописана* в законі

[9, с. 15]. Також вчені виділяють акти, які роботодавець ухвалює разом із профспілкою (до них відносять [9, с. 8] встановлення систем оплати праці, затвердження локальних положень про преміювання, заходи щодо охорони праці тощо). Вважається, що конкретизація норм на локальному рівні має здійснюватися на підставі взаємодії сторін соціального партнерства [10, с. 73].

Як правило, локальні акти, прийняті у договірному порядку, розширюють правові гарантії працівників. Лунає теза, що розширення трудових прав є необмеженим. Втім, це не зовсім так. О.М. Ярошенко зазначає, що свобода нормотворчості обмежується компетенцією роботодавця (на місцевому рівні не можна змінити порядок розгляду трудових спорів) та його ресурсами (додаткові пільги можуть погіршити становище роботодавця) [10, с. 377]. На ще одну перешкоду звертає увагу Д.В. Авескулов: у законі зберігається обмеження на максимальну тривалість відпустки [1, с. 13].

Реалії демонструють, що локальні нормативні акти не обов'язково приймаються за згодою працівників та не завжди підвищують рівень їх гарантій. «Законодавче регулювання трудових відносин і регулювання їх за допомогою угод не виключає їх регулювання власником одноосібно, оскільки це допускається законодавством», – упевнені В.Г. Ротань та О.Є. Сонін [12, с. 19]. Хоча рамки для видання таких актів залишаються обмеженими. Як вказують науковці, локальна нормотворчість у нашій державі має *правообмежувальний* характер та можлива за таких умов: 1) це дозволено законом; 2) законом визначена процедура її здійснення; 3) предмет правового регулювання визначається з урахуванням положень закону [7, с. 82]. Локальна нормотворчість здійснюється за принципом «дозволено лише те, що визначено законом», вказує В.В. Сичова [13, с. 304]. Дозвіл надає можливість роботодавцю встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, суб'єктивні права й обов'язки. Ю.П. Дмитренко зауважував, що локальна норма є правилом загальнообов'язкової поведінки, яке *санкціоноване державою* [14, с. 88]. За його словами, локально-правові норми дозволяють конкретизувати загально-правові норми [14, с. 90]. Відтак для їх видання необхідна відповідна загальна норма.

Однак локальну нормотворчість вже не можна ототожнювати з формою конкретизації актів, прийнятих у централізованому порядку, наголошував О.М. Ярошенко [15, с. 134]. Т.А. Коляда прямо визнавала, що диференціація може також здійснюватися шляхом прийняття нормативних актів із питань, не врегульованих у Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) [16, с. 95]. В.Я. Бурак припускав самостійну диференціацію правового регулювання, яка не впливає з централізованої норми, не є її конкретизацією. У цьому разі загальна норма не встановлює критеріїв і меж диференціації [17, с. 8–9]. Застарілість КЗпП підштовхує заповнювати правовий вакуум локальними актами, підкреслює І.О. Котвицький [18, с. 165].

Відтак, локальна нормотворчість може виходити за межі закону. Хоча процедура прийняття локальних актів фактично не врегульована. Ускладнює ситуа-

цію відсутність заборони погіршувати локальними актами становище працівників порівняно із законодавством (ст. 9 КЗпП прописують відповідну гарантію лише щодо договорів про працю). Хоча окремі суди тлумачать норму ст. 9 КЗпП широко, застосовуючи її також до внутрішніх актів [19].

Межі здійснення диференціації за допомогою локальних актів у практиці. Визнання можливості заповнювати прогалини законодавства за допомогою локального регулювання сприяло посиленню влади роботодавця. Як показує судова практика, іноді це межує з порушенням прав працівників.

В.С. Венедиктов зазначає, що локальними актами можуть висуватися *вимоги до претендентів* на посади [20, с. 120]. Іноді пропонують встановити у них вимоги до освіти. Але ст. 22 КЗпП передбачає, що вимоги щодо рівня освіти працівника можуть встановлюватися законодавством. Тому В.Г. Ротань і О.Є. Сонін заперечують право власника у локальному акті визначити вимоги до рівня освіти, вищі за встановлені кваліфікаційними характеристиками.

Внутрішні правила можуть покладати на працівника додаткові обов'язки, пов'язані зі збереженням комерційної таємниці (наприклад, заборону надсилати електронною поштою певні відомості [21]). Дослідниця І.М. Ваганова вказує, що у локальному акті вже сьогодні можна врегулювати використання *відеонагляду*. Також власник, вказує Ю.Л. Дмитришин, може встановити локальним актом перелік посад із *ненормованим* робочим днем [9, с. 71].

О.М. Ярошенко наголошував, що локальними актами не можна розширити порівняно із законодавством перелік підстав *розірвання* трудового договору з ініціативи власника [15, с. 136]. Щоправда, практика породила низку прикладів, коли локальне регулювання спрощувало звільнення. Звичними стали трудові договори, у яких до обов'язків віднесено виконання локальних актів. Звіт поліграфічного тестування слугує в банках підставою ухвалення рішення про припинення трудового договору. Суд визначив, що таке тестування не порушує прав працівника, якщо відбувалося за його згодою [22]. Визнаємо, що закон не забороняє запроваджувати тестування (у т. ч. психологічне) та перевірки лояльності в момент укладення трудового договору чи під час його дії.

З.Я. Козак вважає, що підстави відсторонення працівника від роботи можуть встановлюватися в нормативно-правових актах роботодавця чи інших локальних актах, додаючи: «Зведення регулювання усіх питань *праці виключно законами суперечить самій суті правового регулювання*, оскільки воно здійснюється комплексом правових заходів, а не виключно нормами, що встановлені законами» [23, с. 62]. Тим паче, Закон про охорону праці у ст. 15 дає для цього підстави, адже дозволяє відсторонити працівника на підставі невиконання ним актів з охорони праці, зокрема локальних. За словами К.В. Коваленко, порядок, підстави, умови застосування, терміни дії додаткових заходів дисциплінарного впливу законодавчо не регламентовані, що створює умови «для *зловживань із боку роботодавця* в процесі регулювання трудових відносин на локальному рівні» [24, с. 101]. Роботодавці обходять заборону встанов-

лювати у локальних актах види санкцій: на комбінаті «Азовсталь» були введені «штрафи» за появу на території у нетверезому стані [25].

На практиці можна зустріти встановлення у колективних договорах норм, які передбачають позбавлення працівника премії у разі накладення на нього дисциплінарного стягнення. Такий підхід виглядає законним, оскільки преміювання є правом роботодавця. Водночас зловживанням є ситуація, коли премії позбавляють за здійснення законних прав: скажімо, ставиться умова, коли у разі звільнення за угодою сторін *бонусна частина* зарплати не виплачується. Суд вказав, що це погіршує становище працівника [26].

Загально визнаним є твердження, що локальними актами не може бути змінено порядок вирішення трудових спорів. Та є випадки, коли роботодавці намагалися відійти від цього правила. Наприклад, п. 7.1 колективного договору на 2007–2008 рр. на ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» передбачав, що у разі виникнення спору працівник має звернутися до вищого керівника, потім до профспілки й до адміністрації, а лише потім – до суду [27]. Умова так і не була визнана судом недійсною [28]. Як бачимо, колективний договір теж може використовуватися для звуження прав працюючих.

Ще ширші можливості зі встановлення відмінностей у регулюванні відкриває ч. 2 ст. 3 КЗпП. Зокрема, особливості праці членів кооперативів та працівників підприємств із іноземними інвестиціями можуть визначатися їх статутами. Ці особливості не повинні знижувати рівень правових гарантій, що встановлені законодавством про працю і що стосуються зайнятості, охорони праці, праці жінок, неповнолітніх та інвалідів, а також не можуть стосуватися заходів дисциплінарної відповідальності [12, с. 14]. За виключенням цього, уточнює С.О. Сільченко, немає жодних обмежень для встановлення особливих умов праці для таких підприємств [29]. У статуті можуть прописуватися строки повноважень посадових осіб [30], а також порядок та підстави їх звільнення [31]. Законними визнавалися статuti, які дозволяли наймати працівників виключно на підставі контрактів [32]. Допустимим вважалося звільнення співробітників підприємств із іноземними інвестиціями через невиконання внутрішнього кодексу етики (керівних принципів) [33]. Суд визнавав правомірною виплату зарплати раз на місяць, якщо це передбачалося внутрішніми правилами підприємства з іноземними інвестиціями [34].

Як бачимо, КЗпП (частково завдяки своїй недосконалоості) має певний потенціал гнучкості, дозволяючи диференціацію у таких важливих інститутах, як оплата праці, відповідальність та припинення трудових відносин.

Локальне регулювання у новому Трудовому кодексі. Проект Трудового кодексу України (проект ТК) [35] містить поняття нормативних актів роботодавця. Згідно зі ст. 12 проекту ТК, у випадках, передбачених цим Кодексом, колективними угодами, колективними договорами, нормативні акти видаються роботодавцем з урахуванням пропозицій або за погодженням, або після проведення консультацій із профспілкою. У разі відсутності профспілки роботодавець приймає нормативні акти самостійно.

Нормативними актами встановлюються перерви (ст. 158), заохочувальні відпустки (ст. 190), доплати за роботу вночі (ст. 233) і т. д. Викладений у ст. 21 перелік основних обов'язків працівника не є вичерпним, оскільки нормативними актами роботодавця можуть бути встановлені «інші обов'язки» (яких не було на момент укладення трудового договору і які можуть виходити за межі посадових обов'язків, зазначених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій). Сьогодні розширити обов'язки значно складніше. «Оскільки під час прийняття на роботу сторони за взаємною згодою визначають зміст трудової функції працівника, власник має право запропонувати працівникові будь-який набір трудових обов'язків, який не суперечить правовим нормам охорони праці і виробничої санітарії. Надалі, за загальним правилом, це буде можливо *лише за згодою працівника*», – підкреслюють В.Г. Ротань та О.Є. Сонін [12, с. 115]. Можемо зробити висновок, що розширення трудової функції в односторонньому порядку містить ознаки примусової праці. Роботодавець зможе вибірково покладати певні обов'язки на працівників, порушуючи принцип рівності. Як вказував О.М. Ярошенко, пряма дискримінація здатна проявитися через прийняті роботодавцем локальні акти [36, с. 481].

Окремі вчені вважають, що встановлення додаткових обов'язків актами роботодавця не суперечить трудовому праву. Набуття статусу працівника передбачає поширення на нього локальних актів, вказував І.І. Яцкевич [37, с. 66]. Проте можливі труднощі процедурного плану. Працівник може «заднім числом» дізнатися про введення нового правила, а довести, що його не ознайомили з нормативним актом, складно. Ст. 12 передбачає доведення актів до відома працівника під розписку, лише коли вони стосуються конкретного робочого місця. Обов'язковою ознакою локальних нормативних актів А.М. Лушніков вважав те, що вони вступають в силу з моменту ознайомлення їх зацікавленими особами під підпис [6, с. 67]. Але у ТК нема такого положення.

Як визначає ст. 32 проекту ТК, «інші умови праці, не визначені у трудовому договорі» встановлюються відповідно до нормативних актів роботодавця. На думку Н.М. Хуторян, *істотні умови праці* можуть визначатися у наявних на день укладення трудового договору локальних нормативних актах [38, с. 80]. Втім, немає впевненості, що скасування роботодавцем своїх власних актів буде трактуватися ним як зміна істотних умов праці та передбачатиме завчасне повідомлення за 2 місяці. Уявляється, що на відміну від колективних договорів, змінювати нормативні акти можна буде без зайвих формальностей (зокрема, коли вони надають додаткові пільги). Жодна норма проекту не передбачає, щоб умови трудового договору *були не гірші*, аніж у нормативних актах. Така норма діє в Польщі.

Вчені вважають проблемою те, що ТК не визначає кола питань, які можуть бути врегульовані державою. Набір нормативних актів роботодавця у проекті є безсистемним. До переліку потрапили посадові інструкції, хоча їх зараховує до *актів з організації праці* А.М. Соцький [39, с. 28]. Вони не є нормативними актами. Як не є ними і *право-реалізаційні акти* (накази й розпорядження про

звільнення), що мають індивідуальний та одноразовий характер [6, с. 64–65].

Доводиться констатувати порушення принципу *соціального партнерства*, адже можливість видавати нормативний акт знеохоче до укладання колективних договорів. У проекті ТК відбулося зміщення акцентів з договірного локального нормативно-правового регулювання на децентралізоване шляхом регулювання трудових відносин одноособовими нормативними актами роботодавця, переконана С.В. Вишневецька. Проект регламентує лише врахування думки профспілки під час прийняття локальних актів, але не у разі їх зміни, доповнення чи скасування. Не вказано, якими є наслідки порушення процедури погодження проекту акту з профспілкою. Право працівників вносити зауваження чи пропозиції до змісту нормативних актів роботодавця не передбачено. Остання редакція проекту не гарантує права на участь в управлінні підприємством, зокрема, через вплив на прийняття локальних актів. Невраховування думки працівників на підприємстві суперечить демократичному характеру держави, нагадує В.І. Щербина [5, с.34].

Відзначимо, що ст. 343 забороняє інспекторам праці готувати висновки про невідповідність нормативних актів роботодавця вимогам трудового законодавства. Як підкреслював Л.С. Таль, на зорі становлення трудового права роботодавці могли видавати акти приватного характеру, які мали широку сферу регулювання, проте вимагали затвердження інспектором праці для надання їм юридичної сили [6, с. 65]. Держава делегує роботодавцям право творити норми, але усунеться від контролю за реалізацією цих повноважень? Навіть самі себе працівники не зможуть захистити від сваволі. Проект не містить норм про *недійсність* нормативних актів роботодавця, що погіршують становище працівника порівняно із законодавством, підкреслює М.Ю. Шуліпа [40, с. 309]. Як вважає С.В. Вишневецька, «значною прогалиною є відсутність підстав і процедури визнання локальних нормативних актів *недійсними*» [41, с. 104]. У ст. 380 проекту серед категорій справ, що розглядаються судами, відсутні справи про оскарження нормативних актів.

Диференціація на локальному рівні у законодавстві країн ЄС. Колективний договір у багатьох державах ЄС є повноцінним регулятором трудових відносин. Особливо саморегулювання, державне невтручання та автономія соціальних партнерів проявляються у *Швеції*. Однак розширення ролі локальних актів обіцяє не тільки переваги для працівників. «Як негативний приклад прояву політики посилення гнучкості у сфері приватноправового регулювання праці у країнах Європи потрібно навести певну *корекцію принципу in favorem*», – заявляють С.В. Венедіктов та Г.О. Спіцина [42, с. 27]. Зокрема, колективні договори можуть погіршувати становище працівника у Польщі у разі настання економічних труднощів у підприємства. Через соціально-партнерські відносини у країнах ЄС дозволено знизити доплати за надурочні та роботу у вихідні [43, с. 83]. Акти, що ухвалюються роботодавцем, здійснюють негативну диференціацію меншою мірою. Акти, які походять від адміністрації, називають внутрішнім регулюван-

ням (*internal regulations*). Цей термін відображає те, що: 1) такі акти не є локальними та можуть поширюватися на підприємства групи компаній в іншій місцевості (вони мають інтернаціональний характер [44, с. 457]); 2) вони не є актами роботодавця *per se*, бо можуть узгоджуватися з профспілкою.

Погляди на роль і місце таких актів розрізняються. Досить ліберально трактують правову природу внутрішнього регулювання юристи *Люксембургу* [45]. Такі акти, вважають вони, забезпечують єдине застосування правил і покарань на підприємстві. Дане явище втілює владні повноваження роботодавця, а не угоду між двома сторонами. Проте видається, що більш прийнятним для України буде досвід постсоціалістичних країн ЄС.

Широкі можливості для відходу від імперативних норм законодавства передбачені в Кодексі праці *Польщі* [46]. Так, кількість понаднормових годин не може перевищувати 150 годин на рік, якщо колективний договір чи внутрішнє регулювання не передбачає інакше (ст. 151). Звернімо увагу, що у разі недосягнення згоди з профспілкою щодо *телероботи*, роботодавець може власним нормативним актом врегулювати це питання (ст. 67-6). Ст. 104-1 Кодексу дозволяє врегулювати такі аспекти: а) списки роботи, заборонені молодим працівникам та жінкам; б) види робіт та перелік посад, які можуть бути виконані молодими працівниками з метою професійного навчання; в) перелік легких робіт, дозволених для молодих працівників, які працюють на цілях, відмінних від професійного навчання. Така ідея могла б бути корисною в українських умовах, адже коло легких робіт, до яких можуть залучатись неповнолітні, не визначене. Внутрішні правила набувають чинності через 2 тижні з моменту їх доведення до відома працюючих.

Трудовий кодекс *Чехії* [47] також відводить чільне місце локальним актам. Підкреслено, що обов'язки працівника можуть регулюватися лише договором, укладеним між працівником і роботодавцем (ст. 4б). За допомогою внутрішніх актів можна розширити застосування *строкових трудових відносин*. Використання тимчасового найму можливе за наявності виключень у вигляді серйозних виробничих причин або причин, що становлять особливий характер роботи працівника. У такому документі має бути зазначено, про які самі виробничі причини йдеться; умови поновлення строкових договорів; період часу, на який видається локальний акт; коло працівників, яких це стосується. Роботодавець у своїх внутрішніх актах може збільшувати розмір вихідної допомоги та встановлювати додаткові умови для отримання підвищеної вихідної допомоги. Внутрішні правила вводяться на строк не менше *року* (ст. 305). Роботодавець повинен ознайомити працівників із прийняттям, зміною або скасуванням внутрішніх правил не пізніше як за 15 днів. Він зберігає копії внутрішніх актів протягом 10 років після втрати ними чинності.

Трудовий кодекс *Румунії* [48] врегулює ці питання у ст. 241–246. Внутрішніми актами визначаються такі умови: 1) охорона праці; 2) правила недискримінації та захист гідності; 3) правила щодо захисту материнства; 4) права та обов'язки сторін; 5) порядок розгляду вимог / скарг окремих працівників; 6) кон-

кретні правила щодо трудової дисципліни в підрозділі; 7) дисциплінарні правопорушення та покарання; 8) правила щодо дисциплінарного провадження; 9) інші способи застосування конкретних правових або договірних положень; 10) порядок атестації. Зміни до внутрішніх актів вносяться з обов'язковим повідомленням працівників під розписку. У разі виникнення у працівника підозри щодо порушення його прав внутрішнім актом він має право звернутися до роботодавця, а потім до суду. Внутрішніми правилами можуть регулюватися умови, пов'язані з нерозголошенням комерційної таємниці (ст. 26), призупиненням трудових відносин (ст. 49, 51), запровадженням нерівномірному робочого тижня (ст. 116). У разі виникнення особливих сімейних подій (шлюб, шлюб дитини, смерть близьких) працівники мають право на оплачувані вихідні. Їх тривалість може встановлюватися внутрішніми правилами (ст. 152), як і тривалість неоплачуваної відпустки (ст. 153). Обов'язок профспілок – участь у розвитку внутрішніх правил.

Закон *Словенії* про трудові відносини передбачає загальні акти роботодавця [49]. Згідно зі ст. 215 Закону, нагляд інспекторів праці здійснюється, у т. ч., за виконанням таких актів. Згідно зі ст. 9, і роботодавець, і працівник зобов'язані дотримуватися положень нормативних актів роботодавця. Згідно зі ст. 10, профспілка має 8 днів, щоб висловити думку з приводу актів роботодавця. Більше того, словенський закон зобов'язує роботодавця інформувати працівників про майбутні нормативні акти навіть за відсутності профспілки чи робітничої ради. З чинними актами повинні бути ознайомлені не лише внутрішні, а й запозичені працівники.

За допущення порушення правил прийняття актів на роботодавця накладається штраф до 4 000 євро.

ТК *Болгарії* [50] гарантує у ст. 21 право профспілок брати участь у розробці внутрішніх правил, а роботодавець зобов'язаний запропонувати їм це робити. Внутрішнє регулювання дозволяє визначити правила дистанційної роботи: наприклад, спосіб обліку виконаної роботи (ст. 107h). Цими актами може визначатися тривалість відпустки. До речі, ст. 107n покладає на роботодавця обов'язки із запобігання ізоляції дистанційних працівників. Конкретні форми їх інтеграції можуть визначатися у внутрішніх правилах (наприклад, періодичне проведення семінарів або ж створення віртуальної платформи).

Висновки. У науці часто ототожнюється локальне і договірне регулювання. Проте спостерігається тенденція обгрунтування права роботодавців приймати ці акти в односторонньому порядку. Недосконалість законодавства підштовхує роботодавців на свою користь заповнювати прогалини у нормативній базі. Новий ТК дасть роботодавцям інструмент, який посилить гнучкість та диференціацію. Процедура погодження таких актів прописана нечітко, як і контроль з боку держави. Це може призвести до надмірного розширення кола обов'язків працівників та невинуватої диференціації. У країнах ЄС роботодавці можуть регулювати ширше коло питань за допомогою внутрішніх актів, проте законом прописані гарантії під час нормотворення, зокрема: строки набрання чинності (Польща); повідомлення під розписку про зміну актів (Чехія, Румунія); штрафи за порушення порядку прийняття (Словенія); право профспілок розробляти акти (Болгарія).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 215 с.
2. Лушников А.М., Лушнікова М.В. Курс трудового права: учебник. М.: Статут, 2009. Т. 2. 1151 с.
3. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2004. 20 с.
4. Панасюк О.Т. Звичаєве регулювання трудових відносин. Вісник КНУ. Юридичні науки. 2004. № 60–62. С. 62–63.
5. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / за ред. В.С. Венедиктова. К.: Істина, 2013. 320 с.
6. Лушников А.М. Демократизм и локальное нормотворчество: теория и практика. Юридическая техника. 2014. № 8. С. 63–70.
7. Трудове право України: підручник / за ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Київ: Центр навч. літератури, 2016. 472 с.
8. Гетьманцева Н.Д. Централізоване і локальне: перспективи взаємодії. Актуальні питання публічного права: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 19–20 травня 2011 р. / за ред. В.М. Огаренка, В.Г. Лукашевича та ін. Запоріжжя: КПУ, 2011. С. 56–58.
9. Дмитришин Ю.Л. Трудове право України: методичні матеріали для аудиторної та самостійної роботи студентів. Дрогобич, 2009. 112 с.
10. Гетьманцева Н.Д. Вплив оціночних понять на договірне регулювання трудових відносин. Підприємство, господарство і право. 2017. № 5. С. 72–75.
11. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
12. Ротань В.Г., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Правова Єдність, 2016. 600 с.
13. Сичова В.В. Дозвіл як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: ХНУВС, 2016. 426 с.
14. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
15. Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. Вісник Академії правових наук України. 2004. № 2 (37). С. 131–138.
16. Коляда Т.А. Поняття диференціації правового регулювання праці. Право і Безпека. 2003. Т. 2, № 3. С. 93–97.
17. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 1999. 15 с.
18. Котвіцький І.О. Щодо регулювання колективно-договірних відносин у проекті Трудового кодексу України. Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: ХНУВС, 2013. 364 с.

19. Постанова Апеляційного суду Донецької області від 31 січня 2018 р. по справі № 235/1855/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71912844>.
20. Венедиктов В.С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини. К.: Ніка-Центр, 2013. 676 с.
21. Рішення Красногвардійського районного суду м. Дніпропетровська від 27 січня 2012 р. по справі № 2-814/11. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/28185240>.
22. Рішення Апеляційного суду Полтавської області від 01 грудня 2015 р. по справі № 554/12237/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/54041741>.
23. Козак З.Я. Взаємообумовленість форм права та підстав відсторонення працівника від роботи, зумовлених забезпеченням охорони праці. Трудове законодавство: шляхи реформування: матеріали ІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: ХНУВС, 2013. 364 с.
24. Коваленко К.В. Єдність та диференціація дисциплінарних стягнень у трудовому праві. Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали ІІІ Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Х.: ХНУВС, 2014. С. 324.
25. Рішення Орджонікідзевського районного суду м. Маріуполя Донецької області від 04 лютого 2015 р. по справі № 265/7873/14-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/42586180>.
26. Ухвала Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 25 листопада 2014 р. по справі № 2а/0470/5973/12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/41950181>.
27. Действующий Коллективный договор на ОАО «АрселорМиттал Кривой Рог». Всеукраїнська профспілка працівників науки, виробництва та фінансів. Первинна профспілкова організація ПАТ АМКР. 2011. URL: <http://pnvf.org.ua/deystvuyushhiy-kollektivniy-dogovor-oao-mittal-stil-krivoy-rog/>.
28. Ухвала ВСУ від 16 червня 2010 р. по справі № 6-30120св09. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/10121265>.
29. Silchenko S. Ukraine: What Foreign Investors Need to Know About Ukrainian Labor Legislation / Mondaq. 2010. URL: <http://www.mondaq.com/x/108340/employee+rights+labour+relations/What+Foreign+Investors+Need+to+Know+About+Ukrainian+Labor+Legislation>.
30. Рішення ВСУ від 11 листопада 2009 р. по справі № 6-17077сво09. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/6931521>.
31. Ухвала ВСУ від 11 липня 2007 р. по справі № 6-3065св07. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/829607>.
32. Ухвала Апеляційного суду Черкаської області від 10 жовтня 2012 р. по справі № 22-ц/2390/2180/12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/27170215>.
33. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 22 квітня 2015 р. по справі № 6-7005св14. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43832313>.
34. Рішення Подільського районного суду міста Києва від 29 січня 2013 р. по справі № 2607/5204/12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/29347505>.
35. Проект Трудового кодексу України / Текст законопроекту до другого читання 24 липня 2017 р. / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
36. Ярошенко О.М. Дискримінація у сфері праці: до питання класифікації її видів. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини. К.: Ніка-Центр, 2013. 676 с.
37. Яцкевич І.І. Трудовий договір як форма реалізації та гарантування права на працю. Актуальні проблеми соціального права. 2016. № 2. С. 66–69.
38. Хуторян Н.М., Сімутіна Я.В., Шумило М.М. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія. К.: Ніка-Центр, 2015. 316 с.
39. Соцький А.М. Правові акти з організації праці: загальна характеристика. Закон и жизнь. 2013. № 2. С. 28–32.
40. Шулипа М.Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 305–310.
41. Вишновецька С.В. Проблеми локального правового регулювання в контексті розробки нового Трудового кодексу України. Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 3–4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2014. С. 376.
42. Венедіктов С.В., Спіцина Г.О. Трудове право в державах Європи: підручник. Київ: Ніка-Центр, 2017. 184 с.
43. Филиппова И.А. Модель трудового регулирования трудовых отношений и перспективы экономического развития страны. Международная научно-практическая конференция «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения): материалы конференции / под. общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой, М.Э. Дзарасова; сост. Н.Л. Лютов, Ф.О. Сулейманова, М.Э. Дзарасов. М.: Проспект, 2017. 512 с.
44. Шуральова С.В. Транснаціональні корпорації: погляд з позиції російського трудового права Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / за ред. М.І. Іншина, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини. К.: Ніка-Центр, 2013. 676 с.
45. Liebermann V., Lamm S. Internal Regulations: an essential tool for the employer / LexGO. Law Jobs online. 2017. URL: <https://www.lexgo.lu/en/papers/labour-social-security-law/labour-law/internal-regulations-an-essential-tool-for-the-employer,114714.html>.
46. The Labour Code z dnia 23 grudnia 1997 r. // ILO. 1998. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>.
47. Labour Code (full translation) № 262/2006 Coll., as amended Zákonník práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2012. URL: https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf.
48. Labour Code. LAW № 53 of 24 January 2003 // ILO. 2011. URL: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1530/Labour%20Code%20-%20last%20version.pdf>.
49. Employment Relationships Act (ZDR-1) (unofficial translation). 2013. Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. URL: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/zakonodaja/zdr1_en.doc.
50. Labour Code. Единно звено за контакт. Република България. 2015. URL: http://psc.egov.bg/documents/10180/249626/LABOUR+CODE_90.pdf.