

ОТРАЖЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА В СТРУКТУРЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Т. М. Фахрутдинова, доцент кафедры гражданско-го права Омского юридического института, кандидат юридических наук

Проблемы структуры правовой нормы детально исследуются представителями науки трудового права применительно к данной отрасли.

Так, Н. Н. Семенютой была высказана позиция о шестиэлементном строении правовой нормы¹. По ее мнению, каждый элемент трехэлементной структуры (гипотеза, диспозиция, санкция) подразделяется на два: для управомоченной и для обязанной стороны. Рассматривая особенности правовых норм, содержащихся в коллективных соглашениях, И. В. Чернышова пришла к выводу о четырехэлементном составе правовых норм².

В настоящем исследовании хотелось бы остановиться именно на отражении в структуре нормы трудового права требований внутреннего трудового распорядка организации.

Действующее законодательство о труде создает необходимые условия для регулирования трудовых отношений на уровне организации. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) локальные нормативные правовые акты включены в систему источников трудового права, эффективно регулируют социально-трудовые отношения. Инструментом такого регулирования является внутренний распорядок организации, который опосредуется в локальных нормативных правовых актах, учитывающих ее цели, задачи, особенности условий применения труда.

Внутренний трудовой распорядок – качественный признак, важнейшая характеристика, неотъемлемое свойство трудовых правоотношений. Тем не менее, единого мнения среди ученых о понятии

внутреннего трудового распорядка в науке трудового права до настоящего времени пока еще нет. Легального его определения российский законодатель не дает.

Полагаем, что в рыночных условиях хозяйствования внутренний трудовой распорядок является системой правил трудового поведения, опосредованной в нормативно-правовой форме, в которой работодателем в пределах, предоставленных ему государством, закреплены требования к участникам наемного совместного процесса труда.

Внутренний трудовой распорядок опосредуется, прежде всего, в локальных нормах трудового права. В их составе также предлагалось выделять логически три составных элемента, если исходить из того, что не может быть нормы права, лишенной правила поведения, условий его применения и не обеспеченной государственной охраной. Такой вывод был сформулирован Л. И. Антоновой, полагавшей, что локальная норма состоит из гипотезы, диспозиции и санкции, которая, как правило, не предусматривается, а подразумевается³. В. К. Самигуллин анализировал трехчленную структуру локальных норм в связи с охранительными общими нормами, поскольку санкции указанных норм, оставаясь структурными элементами общих норм, в то же время выступают, по его мнению, в качестве составных частей локальных норм⁴.

Данная позиция обоснованно подвергалась критике в исследованиях по трудовому праву⁵. По мнению Е. Р. Веселовой, трехзвенная конструкция скорее отражает механизм правового регулирова-

¹ См.: Семенюта Н. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: автореф. дис. – канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2000. – С. 18.

² См.: Чернышова И. В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации: дис. – канд. юрид. наук. – Томск, 2000. – С. 66-67.

³ См.: Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – С. 83-84.

⁴ См.: Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды // Правоведение. – 1976. – № 2. – С. 41.

⁵ См.: Веселова Е. Р. Локальные нормы права: дис. ... канд. юрид. наук. – Томск, 2004. – С. 74-78.

ния в сфере социально-трудовых отношений, а не внутреннюю форму локальной нормы. Локальная норма трудового права, разработанная и принятая в соответствии с ТК РФ, не может иметь санкции, поскольку работодателю запрещено устанавливать любые меры принуждения. Законодатель обеспечивает локальную норму возможностью применения в случае необходимости федеральных мер принуждения, установленных ТК РФ и другими актами трудового законодательства. Нарушение локальных норм, как правило, влечет применение работодателем или правоприменительным государственным органом санкций, содержащихся в общих охранительных нормах законодательства о труде, нормах гражданского, административного, уголовного законодательства. Санкция непосредственно не входит в структуру локальной нормы трудового права. По мнению С. И. Архипова, отсутствие у локальных норм собственных санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение установленных предписаний обусловлено их социальным назначением и местом в системе права⁶. Санкция, действительно, самостоятельно не разрабатывается и не принимается работодателем. В случае нарушения трудовых обязанностей работником и принятия соответствующего решения работодателем последний руководствуется санкциями федеральной нормы трудового законодательства по отношению к виновному работнику.

Е. Р. Веселова выделяет в локальной правовой норме особый самостоятельный элемент, указывающий на субъектный состав регулируемого отношения⁷. По ее мнению, элемент, указывающий на субъектов регулируемого отношения, в составе локальной правовой нормы всегда называет управомоченную и обязанную стороны. Иногда данный элемент непосредственно не оговаривается, поскольку эта локальная норма распространяется на работодателя и работников производственного коллектива. Чаще всего этот элемент конкретизируется именно по отношению к работникам. Действительно, локальная норма, устанавливая требования должного поведения участников совместного, договорного, подчиненного работодателю труда, как правило, формулируется с упоминанием работодателя и работников организации, отдель-

ного подразделения, работников определенной профессии.

Анализ локальных правовых норм, разработанных работодателями Омской, Томской, Кемеровской и ряда других областей, позволяет сделать вывод о том, что указание на субъектный состав регулируемого отношения конкретизируется в гипотезе локальной правовой нормы.

Трехчленная традиционная схема, выработанная применительно к норме «вообще», не соответствует структуре реальных норм трудового права, но она может быть использована для научного анализа нормы. Исследуя отражение требований внутреннего трудового распорядка в структуре нормы трудового права, всякий раз приходится убеждаться в двухчленном составе локальных норм. Эти нормы предельно лаконичны, конкретны в установлении четких правил должного поведения, понятных и высококвалифицированным служащим, и рабочим. В такой норме, как, например, «при выполнении своих функций железнодорожная служба обеспечивает технологии производства работ при выполнении установленных видов ремонта железнодорожных путей, переездов и стрелочных переводов» (Положение о железнодорожной службе ОАО «Омский нефтеперерабатывающий завод - ОНПЗ»), сложно найти три, четыре, пять или шесть элементов⁸. Данная норма содержит гипотезу, указывающую на субъект и требование субординации, устанавливающее компетенцию участников процесса труда, сформулированное в диспозиции нормы.

Структура отдельных норм трудового права, в том числе и локальных, может быть представлена с известными оговорками и как совокупность трех ее элементов - гипотезы, диспозиции и стимула. Поскольку внутренний трудовой распорядок опосредуется, в основном, локальными нормативными актами, представляется важным уделить особое внимание анализу структуры локальных норм трудового права.

Гипотеза в теории права служит критерием, определяющим применимость или неприменимость диспозиции нормы в конкретных обстоятельствах. Она устанавливает область действия нормы во времени, пространстве и по кругу лиц, содер-

⁶ См.: Архипов С. И. Систематизация локальных норм советского права: вопросы теории: автореф. дис. - канд. юрид. наук. - Свердловск, 1987. - С. 9.

⁷ См. подроб.: Веселова Е. Р. Указ. соч. - С. 89.

⁸ Позиция, согласно которой правовая норма состоит из пяти элементов, представлена теоретиком О. В. Бергом. Он выделяет: гипотезу - условия (обстоятельства), при которых применяется данная норма права; субъекты - категория граждан, организаций и других субъектов права, в отношении которых применяется норма права; характер - вид правомочий, которыми наделяется субъект нормы права; содержание - деяние, по отношению к которому применяется указание в норме права, правомочие субъекта нормы; санкция - юридическая ответственность, которую несет субъект нормы при ее невыполнении. См. подроб.: Берг О. В. Некоторые вопросы теории нормы права // Государство и право. - 2003. - № 4. - С. 19.

жит указание на фактические условия реализации нормы в виде юридических фактов⁹. Анализ локальных норм, содержащих требования внутреннего трудового распорядка ряда организаций, показал, что гипотеза в данном случае чаще всего устанавливает круг лиц (субъектов), на которых распространяется диспозиция нормы (требования должного трудового поведения)¹⁰.

В технологических нормах одного и того же документа техпроцесса нередко гипотезы одинаковы, повторяемы. Они указывают на субъектов и условия действия (диспозиции) норм. Так, гипотезы норм инструкции по охране труда для специалистов по ремонту и обслуживанию аппаратуры и оборудования связи ОАО «Транссибирские магистральные нефтепроводы» (г. Омск) определяют условия ее действия - при эксплуатации электроустановок - и субъектов - специалистов по ремонту и обслуживанию аппаратуры и оборудованию связи. Диспозиции данных норм содержат требования должного ведения технологического процесса в указанных условиях.

Гипотеза локальной нормы формулируется и как установление области действия нормы во времени. Так, гипотезы технологических норм можно классифицировать и по этому критерию. Как правило, речь идет о требованиях, которые адресуются наемному работнику перед началом работы, во время работы, после ее окончания. В указанном выше примере специалист по ремонту оборудования связи перед началом работы (гипотеза) должен: (диспозиция) проверить исправность инструмента, подобрать необходимую оснастку, ознакомиться с текущими записями в оперативном журнале, изменениями в схеме электроустановок и др.

Также активно используется указание в гипотезе на конкретные юридические факты - действия, события при наличии которых норма начинает действовать. Так, согласно технологической инструкции специалиста сборочного цеха ОАО «СГ-транс» (филиал в г. Омске) (гипотеза) при обнаружении неисправных приспособлений, оборудования, инструментов или средств защиты работник (диспозиция) должен отказаться от выполнения обязанностей до устранения неисправностей и доложить об этом начальнику службы.

Гипотеза нормы времени отдыха - перерывы для обогрева и отдыха - с помощью описания общих признаков определяет круг субъектов, подпадающих под действие нормы - лиц, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в

закрытых, необогреваемых помещениях, а также грузчиков, работающих на погрузочно-разгрузочных работах. Диспозиция данной нормы содержит требования к рабочему времени, его распределению, предоставлению специальных перерывов, которые включаются в рабочее время.

Такой элемент нормы трудового права, как стимул, характеризуется наделением дисциплинированного работника дополнительными правами по сравнению с нарушителями требований внутреннего трудового распорядка. Это, как уже отмечалось, свойственно, прежде всего, рекомендательным нормам, устанавливающим требования должного трудового поведения работников.

Законодатель обеспечивает локальную норму и возможностью применения в случае необходимости федеральных мер принуждения, установленных ТК РФ и другими актами трудового законодательства. Нарушение локальных норм, как правило, влечет применение работодателем или правоприменительным государственным органом санкций, содержащихся в общих охранительных нормах законодательства о труде, нормах гражданского, административного, уголовного законодательства. Принуждение (санкция) всегда связано с внешним по отношению к работнику ограничением (ухудшением) его правового состояния, с лишением определенных прав или возложением на него дополнительных обязанностей.

Стимул часто, так же как и санкция, непосредственно не входит в структуру локальной нормы трудового права. Но если санкция, действительно, самостоятельно не разрабатывается и не принимается работодателем, то показатели стимулирования устанавливаются им и обеспечиваются его хозяйской властью. В случае нарушения трудовых обязанностей работником и принятия соответствующего решения работодателем последний руководствуется санкциями только федеральной нормы трудового законодательства по отношению к виновному работнику. Стимулирование работников, напротив, имеет многообразные формы. Их содержание нередко зависит лишь от творческой инициативы работодателя, его представителей (топ-менеджеров).

Общее понятие стимулирования содержится в ст. 191 ТК РФ. Она закрепляет правомочие работодателя поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. То есть добросовестное исполнение системы требований, сформулированных работодателем в пределах, установ-

⁹ См., напр.: Общая теория права и государства: учебник / ред. В. В. Лазарев. - М.: Юрист, 2002. - С. 201.

¹⁰ Это обстоятельство послужило основой научной точки зрения о наличии в структуре локальной нормы элемента, указывающего на субъект. См. подроб.: Веселова Е. Р. Указ. соч. - С. 75-89.

ленных законом, к поведению участников наемного, договорного, подчиненного ему труда предполагает юридически значимую возможность наделения дисциплинированного работника дополнительными правами по сравнению с нарушителями. Элементы этой системы: установление и соблюдение требований субординации и координации в производственном коллективе; режима рабочего времени и времени отдыха, а также технологического процесса. В структуре нормы трудового права они формулируются в ее диспозиции.

Требования внутреннего трудового распорядка формулируются работодателем не только для работников, но и для него самого, его представителей. Так, норма п. 6.5 коллективного договора ОАО «Омский бекон» устанавливает правило ведения технологического процесса - (гипотеза) «в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, установленных режимом труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровья) работника. (диспозиция) работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, с одновременным уведомлением представителя профсоюзной организации цеха, подразделения».

Диспозиция локальной нормы содержит требование к участникам договорного процесса труда в виде предписания, запрета, дозволения, а также рекомендации. Она указывает на должное трудовое поведение субъектов, их права и обязанности. Так, диспозиции анализируемых выше технологических норм устанавливают требования к работникам - в качестве специалистов по данному виду работ допускаются лица, прошедшие медицинское освидетельствование, имеющие высшее техническое образование или среднее специальное, обученные безопасным методам и приемам труда, прошедшие проверку знаний требований безопасности труда и имеющие группу по электробезопасности не ниже III. Там же диспозиция предписывает, что специалист по ремонту и обслуживанию аппаратуры и оборудованию связи проходит вводный инструктаж по охране труда и прави-

лам пожарной безопасности, первичный инструктаж и стажировку на рабочем месте, а затем «дублирование» специалиста I категории отдела оперативной связи. Диспозиция субординационной нормы, содержащейся в должностной инструкции начальника информационно-аналитического отдела управления по информационной политике администрации муниципального образования (Ноябрьск): начальник отдела назначается и освобождается от должности распоряжением главы города по представлению начальника управления по информационной политике.

Комплект документов технологического процесса ООО «Власта-Пром» (г. Омск) по производству металлической мебели в нормах, определяющих действия работников на каждом этапе технологического процесса, формулирует требования внутреннего трудового распорядка по его ведению путем сочетания форм схемы и текста.

Таким образом, юридические правила, составляющие внутренний трудовой распорядок - это диспозиции норм трудового права, в которых закреплено должное поведение наемных работников в процессе неединоличного труда. В диспозициях этих норм содержатся требования субординации и координации, требования производительного использования рабочего времени, соблюдения порядка ведения технологического процесса.

Нетрудно заметить, что требования внутреннего трудового распорядка содержатся в нормах различных институтов трудового права: дисциплина труда, охрана труда, время отдыха, рабочее время и др. Нормы, его составляющие, находятся не только в особенной, но и в специальной части трудового права, т. е. там, где рассматриваются правила должного поведения работников той или иной отрасли хозяйства.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что внутренний трудовой распорядок - это сквозной институт трудового права¹¹, который объединяет систему требований должного трудового поведения к участникам совместного договорного труда, обеспеченных возможностями хозяйской власти, а в необходимых случаях и юрисдикционных органов государства.

¹¹ Сквозной институт - система правовых норм, регулирующих схожие правоотношения, но расположенных в различных институциональных образованиях системы права.