

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ВЫРАЖЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ В ЛОКАЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ НОРМАХ *Expression of Employer's Demands in Local Legal Regulations*

ПОНОМАРЁВА Татьяна Михайловна – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Омского экономического института, кандидат юридических наук (Омск)

Ponomareva Tatiana M. – Associate-Professor of Civil Law Department, Omsk Institute of Economics, Candidate of Legal Sciences (Omsk)

tanipravo@gmail.ru



Аннотация. В статье излагаются основные научные взгляды на проблему содержания и структуры локальных нормативных правовых актов. Автором исследуются принципы формирования внутреннего трудового распорядка в организации. Анализируется роль стимулов, поощрительных норм трудового права как специфической черты локального нормотворчества работодателя при выражении его требований к наемным работникам.

The publication outlines the main scientific views on the issue of local content regulations, the structure of the rules of their filling. The author explores the principles of the internal labor regulations of the organization. The role of incentives, encouraging labour regulations as the specific features of the local employer's rulemaking, expressing its requirements to employees, are analyzed.

Ключевые слова: стимул, структура нормы, диспозиция нормы права, внутренний трудовой распорядок организации, труд, локальные нормативные правовые акты, требования работодателя.

Incentive, rules structure, disposition of the rule of law, internal labour schedule organization, labour, local regulatory acts, the requirements of the employer.

DOI: 10.19073/2306-1340-2016-1-38-41

Действующее законодательство о труде создает необходимые условия для регулирования трудовых отношений на уровне организации. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные правовые акты включены в систему источников трудового права. Они 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 о понятии внутреннего трудового распорядка в науке трудового права до настоящего времени пока еще нет. Легального его определения российский законодатель не дает [7].

Представляется, что в рыночных условиях хозяйствования внутренний трудовой распорядок является системой правил трудового поведения, опосредованной в нормативно-правовой форме, прежде всего в локальных нормах трудового права, в которых работодателем в пределах предоставленных ему государством полномочий закреплены требования к наемным участникам совместного процесса труда. Локальное нормотворчество – это проявление нормативной власти работодателя [5].

Представителями науки трудового права детально исследуются способы выражения норм, проблемы структуры правовой нормы применительно к некой конкретной отрасли.

Так, Н. Н. Семенютой была высказана мысль о шестизлементном строении правовой нормы [9, с. 18]. По ее мнению, каждый элемент трехэлементной структуры (гипотеза, диспозиция, санкция) подразделяется еще на два: для управомоченной стороны и для обязанной стороны. Рассматривая особенности правовых норм, содержащихся в коллективных соглашениях, И. В. Чернышова пришла к выводу о четырехэлементном их составе [10, с. 66–67].

В правовых нормах также предлагается логически выделять 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 подразумевается [1, с. 83–84]. 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 норм [8, с. 41].

Данная позиция обоснованно подвергалась критике в исследованиях по трудовому праву [4, с. 74–78]. По мнению Е. Р. Веселовой, трехзвенная конструкция отражает скорее механизм

правового регулирования в сфере социально-трудовых отношений, но 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. 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 права [2, с. 9].

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 отношения [4, с. 89]. 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, отдельного 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 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 работодателя, внутреннего трудового распорядка в локальных нормативных правовых актах отдельных организаций, всякий раз приходится убеждаться в двухчленном составе локальных норм. Эти нормы предельно лаконичны, конкретны в установлении правил должного поведения, понятны и высококвалифицированным служащим, и рабочим.

Сложно 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 «Газпромнефть-ОМПЗ») – найти три, четыре, пять или шесть элементов. Данная норма содержит гипотезу, указывающую на субъект, и требование субординации, устанавливающее компетенцию участников процесса труда, сформулированное в диспозиции нормы.

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; субъектов – категории 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; санкцию – юридическую ответственность, которую несет субъект нормы при ее невыполнении [3, с. 19].

Структура отдельных норм трудового права, в том числе и локальных, может быть представлена, с известными оговорками, и как совокупность трех ее: гипотезы, диспозиции и стимула.

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, содержит указание на фактические условия реализации нормы в виде юридических фактов [6, с. 201].

Анализ локальных норм, содержащих требования работодателя к наемным работникам ряда организаций, показал, что гипотеза в данном случае чаще всего устанавливает круг лиц (субъ-

ектов), на которых распространяется диспозиция (требования должного трудового поведения) нормы. Это обстоятельство послужило основой научной точки зрения о наличии в структуре локальной нормы элемента, указывающего на субъект [4, с. 75–89].

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 действия нормы (при эксплуатации электроустановок) и субъектов (специалистов по ремонту и обслуживанию аппаратуры и оборудования 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.

Например, специалист по ремонту оборудования связи ОАО «СГ-транс» (филиал в г. Омске) перед началом работы (гипотеза) должен проверить исправность инструмента, подобрать необходимую оснастку, ознакомиться с текущими записями в оперативном журнале, изменениями в схеме электроустановок и др. (диспозиция).

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

Принуждение (санкция) всегда связано с внешним по отношению к работнику ограничением, с 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 за добросовестное выполнение требований работодателя устанавливаются именно им и обеспечиваются его хозяйской властью.

Библиографический список

1. Антонова, Л. И. Локальное правовое регулирование / Л. И. Антонова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. – 152 с.
2. Архипов, С. И. Систематизация локальных норм советского права: вопросы теории : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. И. Архипов. – Свердловск, 1987. – 16 с.
3. Берг, О. В. Некоторые вопросы теории нормы права / О. В. Берг // Гос-во и право. – 2003. – № 4. – С. 19–25.
4. Веселова, Е. Р. Локальные нормы права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Р. Веселова. – Томск, 2004. – 211 с.
5. Зайцева, О. Локальное нормотворчество как проявление нормативной власти работодателя (на примере газовой промышленности) / О. Зайцева, Е. Шамардин // Кадровик. – 2012. – № 6. – С. 124–134.
6. Общая теория права и государства : учеб. / под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юрист, 2002. – 520 с.
7. Пономарёва, Т. М. Внутренний трудовой распорядок организации по законодательству Германии / Т. М. Пономарёва // Правовые проблемы укрепления рос. государственности : сб. ст. ; под ред. В. М. Лебедева [и др.]. – Томск, 2013. – С. 120–121.
8. Самигуллин, В. К. Локальные нормы и их виды / В. К. Самигуллин // Правоведение. – 1976. – № 2. – С. 38–43.
9. Семенюта, Н. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. Н. Семенюта. – Екатеринбург, 2000. – 26 с.
10. Чернышова, И. В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Чернышова. – Томск, 2000. – 197 с.