

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВЕДЕНИЯ

В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

ПОД РЕДАКЦИЕЙ ДОКТОРА ЮРИДИЧЕСКИХ
НАУК В.Ф. ВОЛОВИЧА

ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

ТОМСК - 1996

ПРОБЛЕМЫ ПРОЦЕДУРНЫХ НОРМ В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Б. И. Савич

Трудовое правоотношение относится к числу таких правоотношений, в содержание которых входит управленческий элемент. Но термин "управление" представляет собой абстракцию, которая выражает функцию определенных видов деятельности. Иначе говоря, управление осуществляется через различные виды деятельности.

Управление в трудовом правоотношении осуществляется через посредство следующих видов деятельности: а/ правоприменительная, б/ нормотворческая и в/ оперативно-распорядительная.

Многие представители науки теории права считают, что все отрасли материального права всегда вызывают к жизни необходимость соответствующих процессуальных норм там, где реализация этих норм требует правоприменительной деятельности. Не вникая в спорный вопрос о понятии и соотношении процессуальных и процедурных норм, надо огласиться о том, что правоприменение всегда требует определенного порядка осуществления этой деятельности. Сдвигая к этому следовало бы добавить, что такой же установленный законом порядок требуется и при осуществлении нормотворческой деятельности.

Повышенная необходимость наличия в трудовом законодательстве процедурных норм обусловлена особенностями и спецификой правоприменения и нормотворчества в трудовых правоотношениях, которые состоят в следующем.

Во-первых, и правоприменение, и нормотворчество на предприятиях, в учреждениях и организациях осуществляется неспециалистами в области права. Это относится как к администрации /работодателю/, так и к соответствующему выборному профсоюзному органу или иному представительному органу работников предприятия.

Во-вторых, правоприменение и нормотворчество осуществляются, как правило, субъектом трудовых правоотношений, из которых возникает и в которых реализуются те или иные права и обязанности сторон трудовых правоотношений. В такой ситуации создаются условия для заинтересованного /в интересах одной стороны - работодателя или администрации/ нормотворчества или правоприменения.

Разработка и введение в Трудовой кодекс Российской Федерации процедурных норм, устанавливающих для каждого случая правоприменения или нормотворчества закрепленного законом порядка осуществления этих видов деятельности, способствовало бы укреплению за-

компьютеры и более полному осуществлению законных прав и интересов работников предприятий, а в некоторых случаях - и самих предприятий.

Между тем и ныне действующий КЗоТ РФ, и в ещё большей степени проект Трудового кодекса Российской Федерации содержат совершенно недостаточное количество процедурных норм, которые устанавливали бы порядок осуществления нормотворческой и правоприменительной деятельности. В такой же степени этот недостаток относится и к другим нормативным актам, регулирующим трудовые отношения. К числу немногих исключений из такой общей оценки сложившегося в трудовом законодательстве положения можно отнести Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" от 11 марта 1992 г. /ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992 г., №17, ст.890/, но только в той части, которая относится к порядку заключения коллективного договора.

Отсутствие или недостаточное количество процедурных норм в трудовом законодательстве приводит к целому ряду негативных явлений, наиболее распространенными из которых являются следующие. а/Когда норма практически не применяется. Так, в соответствии со ст.36 КЗоТ РФ выходное пособие должно выплачиваться и в случае увольнения работника вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора. Однако нам не известны случаи выплаты выходного пособия при увольнении по этим причинам. б/Когда искажается правовая сущность поведения работников. Например, при согласии сторон расторгнуть трудовой договор, прекращение трудового договора оформляется, как правило, не по п.1 ст.29 КЗоТ РФ, а по ст.31 КЗоТ РФ, то есть по инициативе работника. в/Когда прямо нарушаются права и законные интересы работника, а норма не применяется. В качестве примера можно указать на ч.II ст.71 КЗоТ РФ."

Разработка проекта Трудового кодекса РФ - это хорошая возможность совершенствования процедурной части законодательства о труде. Однако при изучении проекта ТК РФ складывается впечатление, что авторы проекта уклоняются от решения этой проблемы путём использования "универсальных"правовых формул, наиболее распространенными из которых являются следующие: порядок устанавливается работодателем "после консультации с представительным органом работников предприятия", "определяется коллективным договором", "в порядке и на условиях, определяемых Федеральным законом РФ" и т.п.