

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:
Трибуна молодого учёного**

Выпуск 19

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2019

ОБЫЧАЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Д.Э. Фурс, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

В теории права под правовым обычаем понимается, что это исторически сложившееся правило поведения, соблюдаемое людьми в силу привычки или под воздействием общественного мнения.

Примером санкционирования обычая, когда законодатель лишь отсылает к возможному применению обычая в определенной сфере общественных отношений, является ст. 5 ГК РФ ч. 1 ст. 5 ГК РФ. Стоит отметить, что в данной норме не указано конкретное правило поведения, а указывается возможность применения обычая. Помимо ГК РФ, отсылка к обычаю имеется в ст. 3 ФКЗ Федеральный конституционный закон от 25.12.2000 N 1 – ФКЗ (ред. от 12.03.2014) «О Государственном флаге Российской Федерации».

Практика применения трудового законодательства при регулировании трудовых отношений, судебная практика свидетельствуют о том, что в числе источников трудового права, помимо указанных в ТК РФ, необходимо выделять такой источник, как обычай. В.А. Крыжан предлагает нормативно закрепить правовой обычай в качестве источника трудового права. При этом, по его мнению, «трудоправовой обычай – это правило поведения, сложившееся и широко применяемое в области трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, не предусмотренной нормативными правовыми актами, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо юридическом документе, обладающее четко определенным содержанием, санкционированное государством в качестве правового»¹.

Ученые в области трудового права, которые признают за правовым обычаем свойство источника трудового права, предлагают дополнить Трудовой кодекс Российской Федерации статьей, посвященной обычаю, содержащему нормы трудового права. Одни из них определяют трудо-правовой обычай как "правило поведения, сложившееся и широко применяемое в области трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, не предусмотренное нормативными правовыми актами, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо юридическом документе, обладающее четко определенным содержанием, санкционированное государством в качестве правового"². В качестве примера можно привести гражданское дело, рассмотренное Октябрьским районным судом города Екатеринбурга по иску Ш. к своему работодателю, обществу с ограниченной ответственностью. Ш. обратился в суд с иском о признании выговора, вынесенного за якобы подлог документов – представление к оплате бухгалтерией кассовых чеков в количестве 17 вместо двух, незаконным. Суд признал выговор незаконным. При этом, анализируя отношения

¹ Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 20–21.

² Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права. М., 2010. С. 39.

по возмещению затрат на использование имущества в личных целях, суд указал, что, так как соглашение в письменной форме между сторонами не заключалось, его условия суд выясняет с учетом представленных сторонами доказательств. По мнению суда, пояснения истца о сложившемся порядке полной оплаты произведенных расходов подтверждаются как резолюцией директора на заявлении Ш., так и показаниями свидетелей.

Таким образом, суд в решении сослался на сложившийся порядок полной оплаты произведенных расходов, несмотря на требование ст. 188 ТК РФ о соблюдении письменной формы соглашения о возмещении указанных затрат.

СПОРНЫЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУТА ЭЛЕКТРОННЫХ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК

Е.В. Савченко, студентка ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

По своей природе электронная трудовая книжка (далее – ЭТК) представляет собой аналоги трудовой книжки на бумажном носителе, которые используются в качестве регистрационного документа у работодателя и в государственных учреждениях занятости.

В научной среде приводятся аргументы за введение электронных трудовых книжек. Е.Г. Воробьева признает достоинством ЭТК экономию материальных ресурсов¹, с чем стоит согласиться. Бланки трудовых книжек в настоящее время требуют постоянного печатания и тиражирования, что предполагает большое количество затрат. Если, опираясь на мнение ряда ученых (А.Н. Антонова, Т.А. Милехиной, Т.И. Дмитрук и др.), то ведение ЭТК позволит свести к минимуму потерю документа о трудовой деятельности, так как бумажные документы могут быть утеряны при пожаре, потопе или просто при безответственном хранении. Также стоит согласиться с Л.Б. Сетдаровой, что данные нововведения, безусловно, способствуют облегчению работы кадровых служб. Так, возрастет качество внесения записей, оформления сведений о трудовой деятельности граждан, тем самым это минимизирует ошибки при ведении трудовых книжек.

Не стоит забывать о возможных проблемах, связанных с введением ЭТК. Основной аргумент против введения ЭТК поддерживается многими специалистами, к примеру, В.М. Трегубовой и связан, с недостаточной разработанностью информационных технологий и безопасности данных. Важной проблемой введения ЭТК являются возможные сбои и неполадки в программном обеспечении, их уязвимость от внешнего несанкционированного вмешательства и доступа третьих лиц, поражения вирусными программами.

¹Воробьева Е.Г. Проблемы и перспективы внедрения и работы с электронными трудовыми книжками в Российской Федерации // Студенческая наука: современные реалии: материалы Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 27 апр. 2017 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. С. 191–196.