Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Нетипичные нормативные предписания в трудовом праве

**Год:**

2010

**Автор научной работы:**

Чуфаров, Василий Юрьевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

250

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Чуфаров, Василий Юрьевич

Введение.

Глава 1. Общая правовая характеристика нетипичных нормативных предписаний.

§ 1. Юридическая природа нетипичных нормативных предписаний.

§ 2. Виды нетипичных нормативных предписаний.

Глава 2. Системоформирующие нетипичные нормативные предписания в трудовом праве.

§ 1. Нормы-цели и нормы-задачи в трудовом праве.

§ 2. Дефиниции в трудовом праве.

Глава 3. Системооптимизирующие нетипичные нормативные предписания в трудовом праве.

§ 1. Понятие, признаки и роль презумпций в трудовом праве.

§ 2. Система презумпций трудового права.

§ 3. Понятие, виды и значение фикций в трудовом праве.

Глава 4. Системоразвивающие нетипичные нормативные предписания в трудовом праве.

§ 1. Значение рекомендаций в трудовом праве и уровни их нормативного закрепления.

§ 2. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как особый вид нетипичных нормативных предписаний трудового права.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Нетипичные нормативные предписания в трудовом праве"

Актуальность темы исследования. Проблема научного осмысления юридической природы правовых презумпций, фикций, дефиниций, норм-целей, норм-задач и других правовых явлений «нестандартного» характера, которые не укладываются в общепринятую в науке классическую модель нормы права, их места в системе права существует давно. Исследованием в данной области занимались многие видные ученые как в сфере общей теории права, так и отраслевых наук. Например, В.К. Бабаев указывал на существование наряду с нормами права «исходных законодательных предписаний», к числу которых о тносил положения Конституций, закрепляющие принципы права, определяющие основные правовые понятия, временные, пространственные и субъективные пределы действия юридических норм и т.д.1 С.С. Алексеев говорит о неких «интегративных частицах», имея в виду юридические конструкции, презумпции, юридические фикций2. Среди работ в данной области следует выделить исследования Е.И. Аюевой3, АЛ. Парфентьева4, В.Г. Тяжкого5, О.А. Кузнецовой6 и других. Вместе с тем, до сих пор в науке отсутствует единство мнений по поводу юридической природы указанных правовых явлений, их места в системе права в целом и отдельных его отраслей в частности. Не исключением в данном случае является и трудовое право.

Автор настоящего диссертационного исследования предлагает рассматривать указанные правовые явления «нестандартного» характера в качестве особых нетипичных нормативных предписаний.

В науке трудового права отсутствует комплексное исследование нетипичных нормативных предписаний, а из отдельных их видов, пожалуй, лишь дефиниции являются предметом самостоятельных научных исследований. Остальные же разновидности указанных предписаний изучены лишь фрагментарно. Такое недостаточное внимание к

1 Бабаев B.K. О понимании советского права// Советское государство и право. 1979. № 8. С.59.

2 Алексеев С.С. Общая теория права. М.: Юрид. лит., 1982. T2 С.52.

3 АюеваЕ.И. Взаимодействие единичного, общего и особенного в правовых явлениях// Советское государство и право. 1969. №3. С. 12-14.

4 Парфенгьев АЛ. Нормативно-правовое предписание и его виды. Диссканд. юрид. наук. М, 1980.

5 Тяжкий В.Г. Типовые предписания и государственные рекомендации в системе советского трудового права Дисс . канд. юрид. наук. М., 1988.

6 Кузнецова OA. Специализированные нормы российского гражданского права: теоретические проблемы. Дисс. докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2007. исследованию данных правовых явлений в трудовом праве представляется неоправданным, поскольку нетипичные нормативные предписания играют существенную роль в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, выполняют особые функции в системе трудового права.

Исследование нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве позволяет выявить их юридическую природу, отличительные признаки, случаи возможного и допустимого использования в рассматриваемой отрасли, дать их классификацию. Анализ требований, предъявляемых к различным видам нетипичных нормативных предписаний, позволяет сформулировать предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Указанные обстоятельства обусловливают актуальность темы диссертации.

Основной целью диссертационной работы является комплексное исследование нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве, определение их правовой природы, структуры, функций, выполняемых в системе трудового права, а также выявление проблем применения данных предписаний с целью выработки возможных способов их разрешения, в том числе путем совершенствования действующего трудового законодательства.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: 1) дать обшую правовую характеристику нетипичных нормативных предписаний, выявить их признаки; 2) классифицировать нетипичные нормативные предписания в трудовом праве; 3) проанализировать отдельные виды нетипичных нормативных предписаний, используемые в трудовом праве, определить их понятие, структуру, функции, выполняемые в системе трудового права; 4) сформулировать предложения de lege ferenda с целью совершенствования действующего трудового законодательства.

Объектом исследования стали различные виды нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве.

Предметом исследования выступили положения международно-правовых актов в сфере труда, российского и зарубежного трудового законодательства, содержащие нетипичные нормативные предписания, практика их применения, а также научные работы, в которых рассматриваются вопросы определения юридической природы, функций отдельных видов нетипичных нормативных предписаний, случаев их возможного и допустимого использования в праве в целом и в трудовом праве в частности.

Методологическая основа исследования. При написании работы применялись как общенаучные, так и специально-юридические методы. В частности, использованы такие общелогические методы, как анализ, синтез, дедукция, индукция, моделирование, абстрагирование, аналогия. Кроме того, в работе применялись исторический, системный, лингвистический, формально-юридический, сравнительно-правовой, структурно-функциональный методы исследования.

Теоретическую основу исследования составили научные работы в области общей теории права С.С. Алексеева, Л.Ф. Аттг, Е.И. Аюевой, В.К. Бабаева, Ю.В. Блохина, Н.Н. Вопленко, ВМ. Горшенева, M.JI Давыдовой, АЛ. Заец, OA Курсовой, Т.Н. Мирошниченко, А.В. Мицкевича, А Нашиц, ПЕ. Недбайло, АЛ. Парфентъева, А.С. Пиголкина, А.Ф. Черданцева и других. Важное значение для диссертационного исследования имели труды следующих представителей науки трудового права: НТ. Александрова, Б.К. Бегичева, ЛЮ. Бугрова, OA. Восгрецовой, СЮ. Головиной, КН. Гусова, А.З. Доловой, В£. Дресвянкина, С А. Иванова, ТА Избиеновой, ИЛ. Киселева, К.Д. Крылова, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, М.В. Молодцова, В .И. Никитинского, Ю.П. Орловского, Е.М. Офман, А.Е. Пашерстника, Н.Н. Семенюгы, Г.С. Скачковой, ДА Смирнова, В.Г. Сойфера, В.Г. Тяжкого, Е.Б. Хохлова, Ф.Б. Штивельберга и других авторов. При исследовании отдельных видов нетипичных нормативных предписаний использованы работы специалистов иных отраслей права; конституционного (С.А. Мосина), гражданского (С.Н. Братуся, ВЛ. Грибанова, В.И. Емельянова, А.В. Жгуновой, OA. Красавчикова, OA. Кузнецовой, И.А. Покровского, Е.А. Суханова), уголовного (ЮГ. Зуева, КК. Панько), налогового (ДБ. Винницкого, ДМ. Щекина), гражданского процесса (Е.В. Васьковского, Е.В. Исаевой, ЯЛ. Штутина), уголовного процесса (В Л. Каминской, М.С. Сгроговича).

Эмпирическую базу исследования составили материалы судебной практики, в частности, Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ, районных, областных судов, судов автономных округов, городов федерального значения, федеральных арбитражных судов округов.

Нормативной базой исследования выступили международные правовые акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые алы Российской Федерации, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также трудовые кодексы и иные законы в сфере труда зарубежных стран.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно представляет собой первое в науке отечественного трудового права комплексное исследование нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве. На основе теоретических разработок, осуществленных специалистами различных отраслей права, диссертант обосновал собственное видение нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве, дал их классификацию, исследовал специфику, случаи возможного и допустимою использования различных видов нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве, выявил их функции, а также сделал конкретные предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства

По результатам проведенного исследования были сформулированы следующие отражающие новизну исследования основные выводы и положения, выносимые на защиту:

1. Нетипичные нормативные предписания характеризуются автором как своеобразные элементы системы права, специфика которых заключается либо в особом построении содержания предписаний (отличающимся от построения классической модели нормы права), либо особом порядке их установления (в виде правовых позиций Конституционного

СудаРФ).

2. Предложено классифицировать нетипичные нормативные предписания в трудовом праве в зависимости от функциональной роли, выполняемой ими в системе трудового права, на системоформирующие (нормы-цели, нормы-задачи, дефиниции), системооптимизирующие (презумпции, фикции), системоразвивающие (рекомендации, правовые позицииКонсппуционного Суда Российской Федерации).

3. Аргументирован вывод о том, что целью трудового права должно являться достижение оптимального согласования интересов не только сторон трудовых отношений и государства, но и интересов иных субъектов трудового права (других работников, профсоюзов, их объединений, объединений работодателей, лиц, ищущих работу, учеников по ученическому договору и т.д.). С учетом этого предложено дополнить ч.1 ст.1 ТК РФ положением о том, что одной из целей трудового законодательства является достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также интересов государства.

4. Доказана необходимость новации цели трудового права - установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Целью трудового права не может являться установление в его нормах каких-либо гарантий прав граждан, их ограничений и т.д. («право ради права»). Обосновано положение о том, что установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан может являться одной из задач трудового права, одним из способов достижения его цели — защиты (в широком смысле) прав работника. Поэтому предложено исключить положение ч.1 ст.1 Ж РФ об установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан из целей трудового законодательства и включить его в число основных задач трудового законодательства (ч.2 ст.1 Ж РФ).

5. На основе выявленных особенностей презумпций, используемых в трудовом праве, дано определение понятия презумпции в трудовом праве - это закрепленное косвенно в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права, а также вытекающее из официальных разъяснений Пленума Верховного Суда РФ вероятностное предположение о наличии или отсутствии определенных обстоятельств, имеющих юридическое значение, при наличии других обстоятельств, имеющих юридическое значение, имеющее целью создание гарантий от произвольных действий субъектов трудового права, наибольшей целесообразности, справедливости правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обязывающее применителей норм трудового права считать определенный факт установленным до тех пор, пока в установленном порядке не будет доказано иное.

6. Обоснован вывод о том, что презумпции трудового права не образуют явление суммативного порядка («неорганизованную совокупность», «суммативное целое»), они представляют собой целостное органичное упорядоченное образование взаимосвязанных между собой элементов, что позволяет говорить о наличии системы презумпций трудового права. Система презумпций трудового права относится к числу открытых, динамичных систем и основана на принципах целостности, структурности, иерархичности, взаимозависимости системы и среды.

7. Большинство презумпций и фикций в силу изначально социальной направленности трудового права установлены в целях создания гарантий для работников от возможных недобросовестных действий работодателей, что позволяет рассматривать в качестве основного предназначения данных нетипичных нормативных предписаний реализацию защитной функции трудового права.

8. Аргументирован вывод о том, что нормы-фикции должны использоваться в трудовом праве только в исключительных случаях, когда не имеется реальной возможности достичь необходимого результата в сфере правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений при помощи иных приемов юридической техники (иных видов норм трудового права). Поэтому необходимо, чтобы нормы-фикции, закрепленные в тексте нормативно-правового акта, находились в строгом соответствии с целями, задачами трудового законодательства, общими принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и, следовательно, принципами отдельных институтов трудового права Исходя из этого, необходимо исключить из ТК РФ нормы-фикции, содержащиеся в ч.8 сг.48 и ч.8 ст.133.1 ТК РФ, как: противоречащие целям и задачам трудового законодательства (ст.1 ТК РФ), принципу добровольности принятия сторонами социального партнерства на себя обязательств (ст.24 ТК РФ).

9. Предложено нормативное закрепление презумпции полномочносги лица, подписывающего трудовой договор с работником от имени работодателя или осуществляющего фактический допуск работника к работе, на совершение указанных действий. Данная презумпция, с одной стороны, послужит гарантией прав работников и освободит их от доказывания в суде полномочносги представителей работодателей, осуществивших допуск к работе или подписавших трудовой договор, а с другой стороны, будет иметь превентивное значение в целях недопущения возможных злоупотреблений со стороны работодателей при приеме работников на работу.

10. Установлено, что норма-фикция ч.4 ст.81 ТК РФ при наличии иных обособленных структурных подразделений организации в данной местности, которые продолжают деятельность, не согласуется с принципами равенства прав и возможностей работников, а также защиты от безработицы, установленных в ст.2 ТК РФ. Поэтому предлагается дополнить ч.4 ст.81 ТК РФ положением о том, что при наличии в данной местности иных обособленных структурных подразделений организации, в отношении которых уполномоченным органом не было принято решения о прекращении их деятельности, работодатель обязан предлагать работникам, указанным в настоящей части, все вакансии (как вакантные должности или работы, соответствующие квалификации работников, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы), имеющиеся у него в иных обособленных структурных подразделениях в данной местности.

11. Несмотря на то, что нормы-рекомендации не обязательны для исполнения субъектами трудового права (т.е. не выступают в качестве непосредственных регуляторов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений), они ориентируют правотворческие и правоприменительные органы на желаемое с точки зрения общепризнанных принципов, норм международного права, национального законодателя правовое поведение, что направлено на создание единых, унифицированных моделей правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, дальнейшее развитие системы трудового права в заданном направлении, а также единообразной практики применения норм отрасли без вмешательства в компетенцию субъектов трудового права. Такой специфический способ регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений нормами-рекомендациями характеризуется как «опосредованный», «косвенный».

12. В диссертации сформулированы предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства, в том числе о: исключении из ч.4 ст.8 ТК РФ положения о неприменении локальных нормативных актов, принятых без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников. Одновременно в качестве гарантии от возможных злоупотреблений со стороны работодателей предлагается включить в КоАП РФ отдельную статью об административной ответственности лиц, выступающих в качестве работодателей, за несоблюдение установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов в случаях, когда необходимость учета такого мнения предусмотрена ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями; дополнении ч.З сг.14 ТК РФ положением о том, что если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, то срок истекает в последний день этого месяца; дополнении ч.З ст.58 ТК РФ нормой о том, что в случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об определенном сроке действия трудового договора может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы, за исключением случаев, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 сг.59 ТК РФ). При оформлении трудового договора после фактического допуска к работе в случаях, указанных в ч. 1 сг.59 IK РФ, в трудовых договорах должны быть указаны предельно возможные сроки применительно к каждому обстоятельству, содержащемуся в ч. 1 ст.59 ТК РФ; изложении ч.4 сг.61 ТК РФ в следующей редакции: «Если работник без уважительных причин не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. С момента аннулирования работодателем трудового договора трудовые отношения между работником и работодателем прекращаются. Трудовой договор с момента аннулирования не порождает для работника и работодателя никаких правовых последствий, за исключением случаев, предусмотренных в настоящей статье. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования»; исключении из ТК РФ норм-рекомендаций, содержащихся в ч.З сг.103, ч.2 сг.190 ТК

РФ.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования.

Теоретические выводы диссертационного исследования позволяют сформировать комплексное представление о юридической природе, отличительных признаках, видах и функциях нетипичных нормативных пред писаний в трудовом праве.

Практическая значимость диссертации заключается в разработке положений, которые могут быть использованы при совершенствовании трудового законодательства и в правоприменительной практике. Основные положения диссертационного исследования могут быть использованы в процессе преподавания учебной дисциплины «Трудовое право России», а также при составлении учебных программ и учебных пособий по трудовому праву.

Апробация результатов диссертационного исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Уральской государственной юридической академии. Выводы исследования использовались автором при проведении семинарских занятий в Уральской государственной юридической академии.

Основные положения доложены на Международной научно-практической конференции «Общество в условиях финансового кризиса: экономика, политика, право» (г. Екатеринбург, Уральский институт экономики, управления и права, 2009 г.), XII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы права России и стран СНГ-2010» (г. Челябинск; Южно-Уральский государственный университет, 2010 г.), УШ Всероссийской научной конференции «Эволюция российского права» (г. Екатеринбург, Уральская государственная юридическая академия, 2010 г.).

Положения диссертации нашли отражение в опубликованных автором статьях.

Структура диссертации определена целью и задачами исследования. Диссертационная работа состоит из введения, четырех глав, включающих девять параграфов, заключения, библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Чуфаров, Василий Юрьевич

Заключение

По результатам проведенного исследования нетипичных нормативных предписаний в трудовом праве можно сделать следующие выводы:

1. Выделение нетипичных нормативных предписаний, закрепленных в нормативно-правовых актах, как вида правовых норм условно (т.е. зависит от субъективного понимания типичного и нетипичного применительно к характеристике норм права) и призвано показать их место в системе действующего российского права в целом и трудового права в частности, а также многообразие, многогранность, богатство права как системного образования.

2. Нормы-цели, нормы-задачи и дефиниции формируют систему трудового права, связывают ее отдельные элементы (нормы трудового права) в единое органичное целое, определяют их место в системе отрасли.

3. Презумпции и фикции в трудовом праве представляют собой особую группу нетипичных нормативных предписаний, выполняющих системооптимизируюшую функцию в системе отрасли. Если презумпция содержит в своей основе вероятностное предположение, допускающее возможность своего опровержения, то предписание нормы-фикции категорично, представляет собой заведомо ложное положение. Условное принятие за истину презумпций и фикций предопределяет выполнение указанными нормативными предписаниями функции преодоления правовой неопределенности при регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, поддержания стабильности данных отношений, обеспечения оптимального функционирования системы трудового права.

4. Презумпции трудового права по форме своего закрепления относятся к числу косвенных, что вряд ли можно признать допустимым. Во избежание двусмысленного толкования положений трудового законодательства (в широком смысле) предложено прямо закрепить основные общеправовые, межотраслевые и отраслевые презумпции трудового права на уровне ТК РФ (добросовестности сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, вины и невиновности, процессуальный аспект презумпции трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и другие).

5. Автором проанализированы различные виды норм-фикций в трудовом праве, выделенных в зависимости от способа закрепления неистинного положения в их тексте: нормы-фикции, приравнивающие понятия, которые в действительности различны; нормы-фикции, признающие реально несуществующие обстоятельства и отрицающие существующие; нормы-фикции, признающие существующими обстоятельства до того, как они стали существовать (опережающие фикции), или если они возникли позже, чем это было в действительности (запаздывающие фикции).

6. Использование норм-рекомендаций в положениях национального законодательства о труде допустимо лишь в следующих случаях: а) когда исключается возможность или необходимость прямой регламентации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений путем установления конкретных прав, обязанностей или запретов; б) когдазаконодатель или иной правотворческий орган предоставляет возможность применительно к условиям конкретной организации или условиям работы у иного работодателя конкретизировать положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; в) когда законодатель или иной правотворческий орган (в том числе стороны социального партнерства) предлагает работодателям в форме рекомендации установить более высокий уровень гарантий прав работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Нормы-рекомендации оказывают существенное влияние на правотворчество (причем на всех уровнях правового регулирования — международном, федеральном, региональном, местном, локальном) и правоприменение в сфере труда, на динамику системы трудового права. Область применения норм-рекомендаций в трудовом праве, с нашей точки зрения, будет постоянно расширяться.

7. Правовые позиции Конституционного Суда РФ представляют собой особый вид нетипичных нормативных предписаний трудового права, оказывают существенное влияние на развитие системы отрасли: способствуют выявлению и исключению из нее норм, не соответствующих Конституции РФ, и появлению в системе новых нормативных предписаний, направленных на реализацию конституционно-правовых положений. Указанные нетипичные нормативные предписания наряду с нормами-рекомендациями направлены на дальнейшее развитие и совершенствование системы трудового права

223

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>