

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.25205/2542-0410-2022-18-2-44-48

Совершенствование процедур трудового права

Татьяна Сергеевна Насалевич

Дзержинский районный суд

Новосибирск, Россия

taty040583@mail.ru

Аннотация

В статье исследуются процедуры трудового права как порядок реализации прав и обязанностей субъектами трудового права, дается авторское определение процедуры трудового права. Автором предлагается выделять этап, предшествующий заключению трудового договора («завязка» трудового правоотношения). Делается вывод о необходимости вывести нормы, регулирующие завязку трудового правоотношения, из плоскости социологии в область права. Предлагается внести изменения в законодательство, а также усилить локальное регулирование с целью повышения эффективности процедур трудового права и минимизации трудовых конфликтов.

Ключевые слова

процедуры трудового права, завязка трудовых правоотношений, дефект процедуры, изменение законодательства, локальное регулирование, совершенствование процедур трудового права

Для цитирования

Насалевич Т. С. Совершенствование процедур трудового права // Юридическая наука и практика. 2022. Т. 18, № 2. С. 44–48. DOI 10.25205/2542-0410-2022-18-2-44-48

Improvement of Labor Law Procedures

Tatyana S. Nasalevich

Dzerzhinsky District Court

Novosibirsk, Russian Federation

taty040583@mail.ru

Abstract

The article examines labor law procedures as a procedure for exercising rights and obligations by subjects of labor law, gives an author's definition of the labor law procedure. The author proposes to single out the stage preceding the conclusion of the employment contract ('starting point' of the labor legal relationship). It is concluded that it is necessary to withdraw the norms governing the formation of labor legal relations from the plane of sociology into the field of law. It is proposed to amend the legislation, as well as strengthen local regulation in order to increase the effectiveness of labor law procedures and minimize labor conflicts.

Keywords

labor law procedures, arrangement of labor legal relations, defect of the procedure, change of legislation, local regulation, improvement of labor law procedures

For citation

Nasalevich T. S. Improvement of Labor Law Procedures. Juridical Science and Practice, 2022, vol. 18, no. 1, pp. 44–48. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0410-2022-18-2-44-48

© Насалевич Т. С., 2022

ISSN 2542-0410

Юридическая наука и практика. 2022. Т. 18, № 2

Juridical Science and Practice, 2022, vol. 18, no. 2

Эффективность нормы права определяется результатом ее реализации, в связи с чем всем правовым нормам необходимы процедуры реализации. Меньше всего таких процедур содержит Конституция РФ, которая имеет прямое действие на всей территории Российской Федерации. Таким образом, процедура трудового права состоит в неразрывной связи с реализацией права.

С. С. Алексеев справедливо отмечал, что содержание правового регулирования «складывается из разнообразных правовых средств, т. е. таких юридических установлений и форм, действие которых выражает, реализует возможности права, его силу и приводит к наступлению реального, фактического социально-экономического результата, дает нужный эффект в социальной жизни» [1]. Процедуры трудового права являются частью этих правовых средств механизма правового регулирования, учитывая виды форм реализации норм права: процедуры соблюдения, использования, исполнения, применения.

Как верно отмечено Т. Ю. Баришпольской, «сущность, субстанцию юридической процедуры, как и любой другой процедуры, составляют действия субъектов...» [2]. Следовательно, действия субъектов в механизме правового регулирования преобразуются из нормативно предписанных в реальное поведение, что и составляет процедуру.

Процедура обеспечивает эффективность правового регулирования. Чем детальнее прописана процедура, тем меньше разногласий возникает между субъектами трудового правоотношения, что положительно сказывается на результатах правоприменения.

Процедуры трудового права опосредуют «завязку» трудового правоотношения, заключение, изменение, расторжение трудового договора, обеспечивают внутренний трудовой распорядок организации. Соблюдение установленных процедур напрямую связано с интересами как работника, так и работодателя, а также всего коллектива и, соответственно, с профилактикой трудового конфликта.

Очевидно, без процедур правовые нормы не могут существовать. Именно процедуры помогают эффективно перевести правоотношение из одного состояния в другое.

На стадии реализации прав и обязанностей процедуры проявляются в фактическом поведении субъектов, выраженном в разных формах реализации права. Представляется практически значимым выделять процедуры трудового права, исходя из четырех форм реализации права: процедуры исполнения, процедуры соблюдения, процедуры использования и процедуры применения нормы.

Таким образом, процедуры трудового права предлагается определить как порядок реализации прав и обязанностей субъектами трудового права. Процедуры способствуют поддержанию правопорядка в организации (либо у работодателя – физического лица). Следует при этом отметить, что вопреки мнению отдельных ученых [3; 4], процедуры трудового права не являются процедурными нормами [5].

Правовой эффект считается достигнутым, если реальная процедура соответствует процедуре, закрепленной в правовой норме. Именно правоотношение выявляет достоинства и недостатки нормы права. Отсутствие положительного результата реализации такой нормы свидетельствует о дефекте процедуры и необходимости совершенствования соответствующей процедуры трудового права. Дефекты процедур трудового права влекут за собой трудовые конфликты. Такие дефекты возникают на всех стадиях трудового правоотношения, а также на особом этапе «завязки» трудового правоотношения.

Речь идет об особом этапе, предшествующем заключению трудового договора. Он состоит в проверке деловых качеств работника и иных необходимых данных о нем, а также в разработке и уяснении сторонами будущего трудового договора его условий. Данный этап является ключевым, поскольку здесь обсуждаются, формируются и уясняются условия трудового договора, происходит проверка кандидата.

Этот этап регулируется, в основном, социальными нормами и является предметом социологии, где отмечают, что процесс отбора персонала включает в себя: первичное выявление

кандидатов, ознакомительное собеседование, целевые собеседования, анализ анкет, резюме, характеристик, автобиографий, тестирование, графологические методы, астрологические методы, медосмотр [6].

Изучение опыта Великобритании в части порядка заключения трудового договора показало, что «завязка» трудового правоотношения регламентируется более детально и определена Трудовым практическим кодексом охраны информации (*Employment Practices Data Protection Code*) [7] и дополнительным руководством к Трудовому практическому кодексу охраны информации (*Supplementary Guidance Employment Practices Data Protection Code*) [8], а также локальными актами работодателя, принятыми на их основе

«Завязка» трудовых отношений – отношения, предшествующие заключению трудового договора, должна быть нормативно урегулирована на локальном уровне.

Основными проблемами «завязки» трудовых правоотношений и заключения трудового договора являются обоснованность отказа в приеме на работу, объективность проверки деловых качеств работника и подтверждение факта заключения трудового договора и его условий.

Поэтому этап завязки трудового правоотношения нужно наполнить процедурами отбора кандидатов, а также процедурами подтверждения заключения трудового договора и его условий.

Для решения этих проблем, учитывая опыт Великобритании, представляется целесообразным вывести нормы, регулирующие этап, предшествующий заключению трудового договора, из области социологии в правовую плоскость. Поэтому необходимо разработать и внедрить два вида норм, регулирующих завязку трудовых отношений:

- 1) связанные с оценкой и проверкой деловых (профессиональный критерий) и иных качеств (медицинский критерий, правовой критерий) работника.
- 2) касающиеся обсуждения, формулировки и уяснения условий будущего трудового договора.

В Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) предлагается внести изменения о порядке отбора кандидатов, дополнив статьей 63.1 «Порядок отбора кандидатов»: «Трудовой договор заключается по итогам прохождения кандидатом этапов заключения трудового договора, которые определяются локальным нормативным актом работодателя, принятым с учетом мнения профсоюзного органа на основе рекомендаций соответствующих отраслевых ведомств».

Указанные ведомственные рекомендации должны отражать процедуры разработки объявлений о вакансии, проведения проверок в отношении кандидата, процедуры изучения его деловых качеств, формулирования и обсуждения условий будущего трудового договора, условия о сохранности материалов в отношении кандидата в течение определенного времени.

Процедуры подтверждения заключения трудового договора и его условий могут найти свое отражение также через регламентацию подачи заявлений о приеме на работу в специальной электронной программе работодателя, оформление трудового договора в письменной или электронной форме в обязательном порядке.

Дефекты процедур встречаются также при реализации норм, регулирующих привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Представляется, что работодатель должен приступить к дисциплинарному производству лишь в исключительных случаях, когда неофициальные действия (переговоры, беседы и прочее) не дали положительного результата.

Статья 193 ТК РФ недостаточно регламентирует порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в связи с чем необходимо усовершенствовать такие процедуры.

В ТК РФ предлагается внести статью 193.1 «Дисциплинарное производство» следующего содержания:

«Дисциплинарное производство возбуждается работодателем путем вынесения соответствующего приказа, в котором излагается повод для возбуждения производства и требование к работнику о предоставлении письменного объяснения.

О месте и времени дисциплинарного заседания работник уведомляется письменно с изложением обвинения в совершенном проступке и указании подтверждающих доказательств не позднее трех дней до даты заседания.

Дисциплинарное взыскание применяется по завершении дисциплинарного производства, по итогам заседания с участием представителя работодателя, работника, представителя работника, представителя профсоюзной организации.

Представителем работника может быть любое лицо, не вовлеченное в трудовой конфликт.

Все участники дисциплинарного производства имеют право знать, в чем обвиняется работник, ознакомиться с материалами производства, делать выписки, снимать копии, давать устные и письменные объяснения, задавать друг другу вопросы, приводить доказательства, пользоваться помощью переводчика.

Работодатель должен руководствоваться локальным нормативным актом, регулирующим дисциплинарное производство на основе рекомендаций, принятых соответствующим отраслевым ведомством, с учетом мнения профсоюзного органа».

Процедуры трудового права как порядок реализации прав и обязанностей субъектами трудового права и как средство профилактики трудовых конфликтов должны совершенствоваться путем внесения соответствующих изменений в законодательство, а также путем значительного усиления локального нормотворчества.

Список литературы

1. **Алексеев С. С.** Проблемы теории государства и права: учебник. М.: Юрид. лит., 1987. С. 240.
2. **Баришпольская Т. Ю.** Гражданский процесс и процедура: дис. ...канд. юрид. наук: 12:00:03/ Баришпольская Татьяна Юльевна, – Томск, 1988. С. 14.
3. **Аракчеев В. С.** Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12:00:05/ Аракчеев Виктор Сергеевич, – Томск, 1981. С. 7.
4. **Передерин С. В.** Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12:00:05/ Передерин Сергей Васильевич, – М., 2001. С. 22.
5. **Насалевич Т. С.** Процедуры в науке трудового права // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2020. – № 38. – С.143–152.
6. **Весенин В. Р.** Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2014. С. 186–187.
7. Трудовой практический кодекс охраны информации [Электронный ресурс] // http://www.ico.org.uk/for_organisations/guidance_index/data_protection_and_privacy_and_electronic_communications (дата обращения: 10.06.2022).
8. Дополнительное руководство к Трудовому практическому кодексу охраны информации [Электронный ресурс] // www.ico.org.uk/for_organisations/guidance_index/data_protection_and_privacy_and_electronic_communications (дата обращения: 10.06.2022).

References

1. **Alekseev S. S.** Problems of the theory of state and law: textbook. M.: Legal lit., 1987. P. 240.
2. **Baryshpolskaya T. Yu.** Civil process and procedure: diss. ... of cand. of legal science: 12:00:03/ Baryshpolskaya Tatyana Yulievna, – Tomsk, 1988. P.14.
3. **Arakcheev V. S.** Procedural and legal norms: concept and meaning in the regulation of labour relations: autoref. diss. ... of cand. of legal science: 12:00:05/ Arakcheev Viktor Sergeevich – Tomsk, 1981. P.7.

4. **Perederin S. V.** Procedural legal means and methods of ensuring the labor rights of employees: autoref. diss. ... of cand. of legal science: 12:00:05/ Perederin Sergey Vasilievich, – M., 2001. P.22.
5. **Nasalevich T. S.** Procedures in the science of labour law // Tomsk State University Journal of law. – 2020. – № 38. – P.143–152.
6. **Vesenin V. R.** Human Resources Management. Theory and practice: textbook. M.: Prospect, 2014. P. 186–187.
7. Employment Practices Data Protection Code [Electronic resource] // http://www.ico.org.uk/for_organisations/guidance_index/data_protection_and_privacy_and_electronic_communications (access date: 10.06.2022).
8. Supplementary Guidance Employment Practices Data Protection Code [Electronic resource] // www.ico.org.uk/for_organisations/guidance_index/data_protection_and_privacy_and_electronic_communications (access date: 10.06 2022).

Информация об авторе

Насалевич Татьяна Сергеевна, судья Дзержинского районного суда (Новосибирск, Россия)

Information about the Author

Nasalevich S. Tatyana, Dzerzhinsky District Court Judge of Novosibirsk (Novosibirsk, Russian Federation)

*Статья поступила в редакцию 13.06.2022;
одобрена после рецензирования 20.06.2022; принята к публикации 30.06.2022
The article was submitted 13.06.2022;
approved after reviewing 20.06.2022; accepted for publication 30.06.2022*