

**КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НОВОВВЕДЕНИЙ В ТРУДОВОМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**С.В. Корытько,
студентка ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
veta96@mail.ru**

**Научный руководитель:
Е.Л. Хильчук,
старший преподаватель кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ**

Трудовое право относительно молодая отрасль в российском законодательстве, которая регулирует наёмные отношения между работниками и их работодателями. 30 декабря 2001 г. был принят, а с 1 февраля 2002 г. введен в действие Трудовой кодекс Российской Федерации [1]. За шестнадцать лет его действия принято 100 федеральных законов, вносящих в него изменения. Подсчитав суммарно количество принятых федеральных

законов, вносящих изменения в Трудовой кодекс РФ, мы выяснили, что новеллы в трудовом законодательстве появляются ежегодно. Например, в 2003 году и в 2005 году принято только по одному закону, тогда как лидирующее место по количеству максимально принятых законов занимает 2014 год (15 законов!).

Развитие общества и правоотношений в обществе побуждает законодателя вносить изменения в нормативную базу, и при этом, проводя реформы трудовых и производных от них отношений, в качестве стратегической цели законодатель перед собой ставит создание в государстве эффективного рынка труда, когда работники имеют надлежащие условия труда и соответствующий уровень заработной платы, а работодатель - рабочую силу определенной квалификации. Однако иногда это развитие носит в большей мере негативный характер по следующим причинам.

Во-первых, отсутствие стабильности не позволяет работодателю сконцентрироваться на своих непосредственных целях и задачах в силу необходимости приведения трудовых отношений в организации в соответствии с действующими законами. Работники же должны отслеживают изменения в трудовом законодательстве, чтобы иметь представление о том, какие права, обязанности и гарантии у них имеются. Учитывая темпы развития в период экономического роста 21-го века, наблюдение за всеми сферами жизни является трудновыполнимой задачей для граждан, а как гласит одна из юридических аксиом: «незнание закона не освобождает от ответственности».

Более того, толкование нововведенных и измененных норм права в совокупности с другими нормами может оказать существенное влияние на развитие правоотношений ввиду того, что при систематическом толковании вполне может измениться и правоприменительная практика. А с учетом количества вносимых поправок, не исключено, что законодатель не учел многие возможные последствия для правоприменительной практики.

Во-вторых, как уже говорилось выше, изменения вносятся не просто в законы и подзаконные акты, а в Трудовой кодекс, который содержит основополагающие принципы и нормы трудового права. В итоге снижается авторитет данного законодательного акта, так как частные изменения указывают на низкий уровень начальной разработанности кодекса.

В-третьих, принятие большого числа новых законов загромождает нормативную базу. Совершенно недавно, в 2016 году, в Трудовой кодекс вновь внесены изменения. Принято семь законов, один из которых вступил в силу в мае, а шесть других - 3-го июля. В связи с этим возникает вопрос: почему в один день вступили в силу шесть разных законов, вносящих изменения в один и тот же нормативный правовой акт? Дело в том, что изначально это были несколько разных законопроектов, и процедуры их принятия и одобрения происходили в разные дни. Однако более рациональным решением было бы объединение новелл в одном нормативном правовом акте.

Между тем, еще одним недостатком российского законодательства, в частности трудового права, является некорректное оформление некоторых нововведений. В 2016 году введена глава 48.1, посвященная особенностям регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям (сюда входят работодатели - индивидуальные предприниматели, а также организации, штат работников которых не превышает 15 человек, и годовой доход составляет не более 120 млн. рублей). В главе выделяется лишь две особенности. Субъект малого предпринимательства, как работодатель, вправе не принимать локальные нормативные акты, которые содержат нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие), а вместо этого для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений он должен включить в трудовые договоры с работниками условия, которые бы регулировались отсутствующими локальными нормативными актами. Вторая особенность состоит в том, что указанные трудовые договоры должны заключаться на основе типовой формы трудового договора, которая утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 309.2 Трудового кодекса РФ).

Если же работодатель, который отнесен к микропредприятиям, юридически перестал быть субъектом малого предпринимательства, то в течение 4 месяцев с даты внесения изменений регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно быть изменено и в дальнейшем осуществляться без учета особенностей, которые установлены главой 48.1.

Таким образом, мы не выражаем сомнений в преимуществе самой идеи избавления микропредприятий от работы над сложным кадровым учетом, но одновременно с этим задаемся вопросом о целесообразности выделения целой главы, содержащей всего две особенности. Расположение норм права в нормативных актах должно соответствовать общепринятым способам юридической техники, которые играют важную роль в законотворческой деятельности. По мнению некоторых авторов, «требования юридической техники напрямую определяют результативность использования правовых норм в регулировании общественных отношений» [7; 17-19].

Более закономерно было бы включить положение о возможности непринятия локальных нормативных актов в статью 8 Трудового кодекса РФ в качестве исключения, сделав ссылку, на положение, касающееся типовой формы, которое следует включить в статью 67 Трудового кодекса РФ, непосредственно посвященную форме трудового договора.

Несущественное с правовой точки зрения изменение было внесено в часть 5 статьи 6 Трудового кодекса РФ. В формулировке нормы слова «Федеральным законом от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» сокращены до слов «федеральным законом», причем имеется в виду один и тот же закон. Проблема заключается в том, что в печатной версии кодекса невозможно предусмотреть активную ссылку для просмотра упоминаемого закона, что с практической точки зрения усложняет работу правоприменителей. Стоит также заметить, что данное положение изменено спустя год после введения Федеральным законом № 233-ФЗ в июле 2015 года (законопроект приобрел статус закона через 4 месяца после внесения в Государственную думу РФ [2]), что свидетельствует о недостаточной тщательности продумывания текста норм права.

Аналогичные изменения произошли в части 5 статьи 349.1 и в статье 342.2 Трудового кодекса РФ, где полное упоминание наименования федерального закона, на который делается ссылка, сокращено до слов «федеральный закон».

Еще одно новшество внесено в статью 278 Трудового кодекса РФ, которая закрепляет дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации. Ранее норма предусматривала прекращение трудового договора в случаях, когда руководитель организации отстранялся от должности в связи с приобретением статуса должника (в рамках дела о банкротстве) (п. 1), когда решение о прекращении трудового договора принято уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) (п. 2), когда имеются иные основания, предусмотренные трудовым договором (п. 3).

В результате изменений исключается пункт 3 данной части 1 статьи и закрепляется часть 2, которая устанавливает еще два дополнительных основания для расторжения трудового договора с руководителем. Первое является совершенно новым для кодекса и касается несоблюдения законом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия. А второе основание, в точности повторяет формулировку пункта 3 прежней редакции статьи («иные основания, предусмотренные трудовым договором»).

Законодатель посчитал необходимым закрепить на законодательном уровне дополнительное основание для расторжения упомянутого трудового договора. Нам представляется вполне логичным установление «иных оснований» в последнем пункте статьи, однако не совсем понятно, насколько оправдано включение в статью еще одной части для дополнения единственным новым основанием. Более целесообразным, на наш взгляд,

было бы, исключив пункт 3 («иные основания, предусмотренные трудовым договором»), включить пункты 4 и 5, в которых соответственно указать новое основание и текст 3-го пункта прежней редакции.

Также важно при изменении норм трудового законодательства учитывать сложившуюся судебную практику. Несмотря на то, что судебная практика в Российской Федерации не является источником права, она все же учитывается судами при рассмотрении тех или иных дел для соблюдения единообразия принимаемых судами решений [6]. Причем постановления Пленумов Верховного Суда РФ пользуются большим авторитетом, так как они реже изменяются, в отличие, например, от обзоров, которые издаются ежеквартально. В любом случае, постановления Пленумов Верховного Суда РФ основываются на обобщенном анализе всей судебной практики в целом, а зачастую даже опережая судебную практику [8; 19-23].

До июля 2016 года статья 392 Трудового кодекса РФ по общему правилу предусматривала возможность обращения работника в суд для разрешения индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, (исключение составляют сроки по спорам об увольнении - один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки). То есть конкретно сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, законодательно установлены не были.

В июле 2016 года в статье появилось положение (ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ (в редакции от 03.07.2016)), в силу которого работник вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, которые должен получить работник при увольнении.

Наряду с этим, в пункте 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004г. № 2 закреплено правило, которое применяется еще с 2004 года [3]. Оно заключается в невозможности суда отказать в требовании работника в связи с пропуском срока, когда работник обращается в суд с иском о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы. Данную позицию Пленум Верховного Суда РФ мотивирует длящимся характером нарушения, и поэтому работодатель обязан выплатить работнику задержанную заработную плату, если на день подачи искового заявления они состоят в трудовых отношениях. То есть, надо иметь в виду, что для признания нарушения трудовых прав длящимися необходимо соблюдение определенных условий: заработная плата должна быть начислена, но не выплачена, а трудовые отношения с работником не должны быть прекращены. Иначе применяется срок, указанный в ст. 392 Трудового кодекса РФ. При этом, важно понимать, что на трудовые отношения, возникшие до 03 июля 2016 года, распространяется правило, установленное частью 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ, а для отношений, которые возникли после вступления в силу части 2 статьи 392 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 03 июля 2016 года № 272-ФЗ) [5].

Таким образом, в данном случае законодателю, внося изменения в статью 392 Трудового кодекса РФ, следовало бы закрепить давно используемое в правоприменительной деятельности судов положение в п. 56 Постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

Мы считаем большим упущением оставление без внимания важнейших вопросов регулирования трудовых отношений на законодательном уровне в то время, как Верховный Суд РФ в своих постановлениях восполняет эти пробелы.

Аналогичную ситуацию можно также проиллюстрировать на примере главы 41 Трудового кодекса РФ, которая регулирует особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Перечень данных лиц содержится только в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [4]. Хотя для наиболее корректного правоприменения необходимо закрепление такого перечня лиц на законодательном уровне.

По статистике, приведенной на сайте «РБК Тюмень», за период с 1 января 1994 года по 31 июля 2016 года в России принято 6 700 федеральных законов, и только 670 из них оказались базовыми. Эксперты Центра стратегических разработок (ЦСР) на основании данной статистики пришли к выводу, что одним из негативных

явлений подобного роста количества законов является невозможность людей отследить соблюдаются ли ими законы в условиях непрерывных нововведений и изменений. Вследствие этого падает их готовность соблюдать установленные нормы [9].

После опубликования выводов ЦСР премьер-министр РФ Дмитрий Медведев 15 февраля 2017 года отметил, что в действующие российские законы изменения вносятся с неоправданной легкостью. Относительно кодексов премьер особо отметил, что их менять нужно в последнюю очередь. Также было предложено заранее согласовывать законопроекты с Верховным Судом РФ и изменить сроки вступления законов в силу в сторону увеличения – полгода после их принятия [10].

В качестве способа борьбы с нестабильностью было предложено наложение моратория или частичного ограничения на изменение законов и смена правил введения в силу законодательных изменений (на настоящий момент обычно срок составляет 10 дней).

Резюмируя все вышесказанное, хотелось бы подчеркнуть, что заранее продуманные нормативные правовые акты обеспечивают стабильность законодательной базы, стабильное развитие правоотношений в обществе (в том числе трудовых). Поэтому крайне важно при первоначальном принятии нормативных правовых актов, тщательно анализировать имеющуюся правоприменительную практику и прогнозировать возможные последствия внедрения нововведений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ: по сост. на 01 января 2017г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1(ч. 1). - Ст. 3.
2. Паспорт проекта Федерального закона № 495129-6 «О внесении изменений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и в отдельные законодательные акты Российской Федерации" (о порядке передачи полномочий Российской Федерации органам государственной власти субъектов Российской Федерации)» [электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 17.03.2017).
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2: по сост. на 25 ноября 2015г. // Российская газета. - 2006. - № 297.
4. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 // Российская газета. 2014. № 27.
5. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 6 февраля 2017 г. № 33-319/2017 по делу № 33-319/2017. [электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 17.03.2017).
6. Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 05.08.2015 по делу № 2-1929/2015. [электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 17.03.2017).
7. Бялт В.С., Демидов А.В. Основные подходы к пониманию юридической техники. Царскосельские чтения. Выпуск № XX. Том III. / В.С. Бялт, А.В. Демидов. – СПб: ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина», 2016.- С. 17 -19.
8. Филиппов В. Н. Некоторые вопросы судебного регулирования трудовых отношений (на примере деятельности Верховного Суда РФ) / В.Н. Филиппов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 3. – С. 19 – 23.
9. Эксперты Кудрина назвали главные проблемы российских законов. – РБК Тюмень, 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rbc.ru/society/10/02/2017/589c9acb9a7947c2d9d61e16>.
10. Медведев призвал к консерватизму в порядке изменения законов в России. –Российская газета, 2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2017/02/15/medvedev-vyskazalsia-za-konservativizm-v-poriadke-izmeneniia>.