

Михайлова М.А.

*Студентка 4 курса Оренбургского государственного университета,
юридического факультета. Оренбургский государственный университет*

Россия, г. Оренбург

Рузаева Е.М.

Доцент кафедры гражданского права и процесса.

Оренбургского государственного университета.

Оренбургский государственный университет,

Россия, г. Оренбург

ЛОКАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. В данной статье рассматривается ряд аспектов, связанных с регламентацией трудовых отношений в Российской Федерации с применением норм, отраженных в локальных актах организаций и предприятий и так далее. Кроме того, изучается судебная практика по указанной тематике статьи.

Ключевые слова: локальный акт, трудовое право, работник, законодательство, проблематика.

Annotation. This article discusses a number of aspects related to the regulation of labor relations in the Russian Federation with the application of norms reflected in local acts of organizations and enterprises, and so on. In addition, judicial practice on the specified subject of the article is being studied.

Keywords: local act, labor law, employee, legislation, problems.

На современном этапе развития государства и общества большое внимание уделяется регламентации условий труда.

Как известно, защита прав и свобод, их правовая гарантия – одно из основных направлений деятельности органов власти в России. Таким образом,

трудовые права также должны быть защищены, обеспечены и отражены в законодательстве.

Все изложенное влечет продолжение идей, указанных в Конституции РФ (например, ст. 37), в Трудовом кодексе РФ, а равно и в ряде законов и подзаконных актов [1].

Однако все же недостаточное внимание уделяется значимости в данной области локальных актов, ведь именно они на «местах» могут улучшить положение работника в организации, либо же, ухудшить, становясь неправомерными на фоне российского трудового права.

Все указанное еще раз подтверждает факт необходимости детального исследования влияния наличия локальных актов на встраивание трудовых правоотношений.

Таким образом, видится необходимым начать изучение с приведения статистических данных относительно количества предприятий на территории России.

Итак, на 2019 год в стране зафиксировано свыше пяти миллионов хозяйствующих субъектов. В то же время, из данного количества лиц, отчиталось перед Росстатом о деятельности только три миллиона юридических лиц и в пределах двух миллионов индивидуальных предпринимателей.

Из указанного, включая весь перечень проводимых исследований, Левада-центр делает выводы о повышении роли локальных актов. По сравнению с 2018 годом произошел рост на девять процентов, что, в том числе, обуславливается ростом числа предприятий по стране в целом [3].

Не отказывается от прогнозов и Минэкономразвития, указывая, что в период до 2030 года количество предприятий будет возрастать с достаточно высоким темпом, что в итоге повлечет увеличение числа организаций до семи миллионов [6].

Однако возвращаясь к вопросу о сущности и влиянии локальных актов на развитие трудовых отношений, видится необходимым отметить, что государство, признавая их эффективность, стремится создать условия по

саморегулированию предприятий. Так, договорная регламентация создает условия для оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства.

В своей работе Г.В. Хныкин отмечал, что локальные трудовые акты направлены на устранение дефектов действующего законодательства в сфере регламентации труда. Также он предлагал закрепить в трудовом кодексе такие понятия, как нормы труда, а также регламентировать механизмы введения, замены и пересмотра норм труда [7, с. 18].

Несмотря на это, проблемы в исследуемой области не исключены. Причем, подавляющее большинство из них базируется на отсутствии стремления работодателя улучшать положения актов, а при создании таких норм, включать условия, неблагоприятные для работников, что нередко оспаривается в суде. Однако об этом укажем позже.

Причем, ряд проблем возможно обособить в группу, где причиной становится нежеланием самих работников исполнять предписания локальных актов.

Разрешение таких проблемных аспектов видится в параллельном совершенствовании законодательства страны, в умении социума осознать перспективность и важность развития локального нормотворчества.

В целях попытки устранения части отмеченных теоретических проблем института локального правового регулирования труда следует совершенствовать отдельные нормы Трудового кодекса РФ, в частности, дополнить ст. 8 Трудового кодекса РФ определением локального нормативного акта в сфере труда и классификацией локальных нормативных актов. Это предложение связано не только с растущей значимостью данного вида правового регулирования, но и с целью устранения возможного непонимания сущности актов.

Указанное свидетельствует о том, что сегодня определенно сказать о юридической силе локального акта невозможно, однако видится, что они находятся на одной линии с коллективным договором, соглашением (п. 1 ст. 8 ТК РФ) [2].

Интересна в данной области и судебная практика, так как зачастую, исходя из анализа практики (решений судебных органов) становится возможным проследить проблематику в области применения норм трудового права.

В дополнение к ранее изложенному укажем, что Седьмой ААС в 2019 году в своем постановлении отразил суть локального акта, которая выражается в необходимости соответствия его положений федеральному законодательству, а также не исключает содержания в его тексте норм трудового права. Иных пояснений суд не приводит [5].

Иной аспект освещается в решении Московского городского суда. Так, по мнению суда, сославшегося на ст. 8 ТК РФ, защита индивидуальных трудовых прав работника при их нарушении положениями локального акта, возможно только в рамках индивидуального трудового спора [4].

На основании чего суд приходит к выводу, что в действующем трудовом законодательстве отсутствуют положения, позволяющие оспорить в суде работнику локальный акт в порядке, аналогичном рассмотрению индивидуального трудового спора.

Обращаясь к опыту зарубежных стран стоит отметить, что приоритетными источниками трудового права во всех странах с развитой рыночной экономикой, как правило, являются законы и другие акты государственных органов, устанавливающие неприкосновенный минимум трудовых прав. Коллективный договор во многих странах Запада, в силу смещения акцента в правовом регулировании в сторону локального регулирования, выступает как равный законодательный источник трудового права.

Подводя итог всего изложенного, видится возможным отметить, что трудовое законодательство, на наш взгляд, должно быть конкретным и понятным, так как сфера его применения важна в жизни каждого необязательно трудоспособного лица. На основании чего, следует детально определить сущность локальных актов для улучшения регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.

Список использованных источников:

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Официальный сайт Левада-центра // [Электронный ресурс] / URL: https://www.levada.ru/stat_02155 (дата обращения: 18.03.2020 г.).
4. Официальный сайт Московского городского суда РФ (апелляционное определение от 18.07.2019 по делу N 33-31782/2019) // [Электронный ресурс] / URL: <https://www.mos-gorsud.ru/> (дата обращения: 18.03.2020 г.).
5. Официальный сайт Седьмого арбитражного апелляционного суда РФ (постановление от 05.07.2019 N 07АП-4786/2019 по делу N А27-30170/2018) // [Электронный ресурс] / URL: <https://7aas.arbitr.ru/> (дата обращения: 18.03.2020 г.).
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // [Электронный ресурс] / URL: http://www.gks.ru/_main/rosstat/ru/statistics/ (дата обращения: 18.03.2020 г.).
7. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. – Иваново: Иван. гос. ун-т. – 2004. – 255 с.