



ТРУДОВОЕ ПРАВО ДЛЯ КАДРОВИКА

В НОМЕРЕ:

- Прекращение срочного трудового договора
- Защита персональных данных работника
- По должности -- и.о.
- Отправляем сотрудника в командировку
- Уволен по собственному желанию... начальника

№ 10/2008

КАДРОВИК

Ежемесячный научно-практический журнал

Журнал
«КАДРОВИК»
Трудовое право
для кадровика»
№ 10/2008

**№ 10
2008**

3 КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Н. Зиновская

Направление работников в командировку

3

4 ЗОНА ЗАКОНА: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

В. Архипов

Правила корпоративного поведения работников с позиции ТК РФ

4

В данном материале представлен анализ такого локально-нормативного акта работодателя, как Правила корпоративного поведения, рассмотрены варианты его оформления с учетом действующих норм трудового законодательства.

М. Филиппова

Увольнение беременной женщины: пути совершенствования законодательства

12

Пробелы и несовершенство трудового законодательства, как правило, трактуются в пользу работника. Автор статьи обращает внимание работодателей на возможность злоупотребления своим правом со стороны работника и возможные варианты предотвращения конфликтных ситуаций.

18 В РАМКАХ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

И. Захарова

Прекращение срочного трудового договора

18

Увеличение количества применяемых работодателями срочных трудовых договоров привело к необходимости в очередной раз обратиться к этой теме. Автор статьи, проанализировав нормы трудового законодательства, выбрала и структурировала именно те нормы, которые касаются регулирования отношений по применению срочных трудовых договоров.

О. Волкова

Персональные данные работника и их защита

29

Многие отрасли права обращают внимание на защиту личной информации гражданина, и мера ответственности за нарушение установленных правил и норм велика. В статье раскрыто понятие персональных данных в соответствии с российским законодательством и нормами международного права, ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение сохранности персональных данных согласно нормам трудового, административного, гражданского и уголовного права.

Р. Хузин

Исполняющий обязанности директора: правила игры

37

Многие крупные предприятия, деятельность которых связана, например, с заключением крупных сделок, зачастую сталкиваются с неправильным оформлением передачи полномочий исполняющему обязанности руководителя, что может привести к недействительности совершенных сделок. В статье рассказывается, как правильно оформить и какими документами подкрепить необходимые полномочия.

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

А. Л. Анисимов,
председатель
редакционного совета,
к. ю. н., профессор
Института управления
и права, старший
советник юстиции,
действительный член
Международной
академии
информатизации
в Генеральном
Консультативном
Статусе ООН

А. А. Власов,
д. ю. н., профессор,
академик Российской
академии юридических
наук

Л. Н. Анисимов,
профессор кафедры
трудового и социального
права Российского
государственного
социального
университета,
заслуженный юрист
РФ, старший советник
юстиции

В. Г. Сойфер,
д. ю. н., профессор
кафедры трудовых
отношений АТиСО

Б. А. Чижов,
государственный
советник РФ 2 класса

И. И. Шкловец,
начальник управления
правового обеспечения
Федеральной службы
по труду и занятости

КАДРОВИК

Ежемесячный
научно-практический
журнал

Зарегистрирован
Министерством Российской
Федерации по делам печати,
телерадиовещания
и средств массовых
коммуникаций.
Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-14211
от 22 декабря 2002 г.

Шеф-редактор –
А. Я. КИБАНОВ,
заслуженный деятель науки РФ,
лауреат Государственных
премий,
д. э. н., профессор,
зав. кафедрой управления
персоналом Государственного
университета управления,
председатель секции УМО
вузов России по образованию
в области менеджмента,
президент региональной
общественной организации
содействия изучению проблем
и просвещения в области
управления персоналом

Главный редактор
Л. В. ЗУДИНА

Главный редактор
тетради «Трудовое право
для кадровика»
Н. Н. ЗИНОВСКАЯ

Редактор-эксперт
С. М. ВОСКОВОЙНИК

Компьютерная верстка
А. М. КОЛОМЕЙЦЕВ

Корректор
О. С. ВОЛКОВА

© ИД «ПАНОРАМА»,
ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ПОЛИТЭКОНОМИЗДАТ»

Почтовый адрес редакции:
107031, Москва,
а/я 49, ИД «ПАНОРАМА»
«Кадровик»
тел.: (495) 131-73-95
<http://kadr-gress.ru>

Журнал распространяется
через каталоги:
«Роспечать», «Почта России»
и «Пресса России»,
а также путем прямой
редакционной подписки



Подписано в печать
12.09.2008 г.
Формат 60x88/8.
Бумага офсетная.
Печ. л. 10. Печать офсетная.
Заказ №

42 ОПЛАТА ТРУДА

А. Куликов

Единая тарифная сетка уходит в прошлое

Законодательство не стоит на месте, с учетом экономической ситуации совершенствуются и системы оплаты труда государственных служащих. Разъяснения по принятым законодательным нормам дает автор статьи.

42

45 ТЕМА НОМЕРА: СЛУЖЕБНАЯ КОМАНДИРОВКА

А. Кузьменко

Предлагаем командировку: вносим разнообразие в трудовую жизнь

Командировка сотрудников сегодня активно применяется не только на предприятиях с разветвленной филиальной сетью, но и в иных организациях. Возникает много спорных моментов, которые четко не урегулированы законодательством. Автор статьи помогает разобраться в сложных ситуациях, акцентирует внимание на порядке оформления командировок, а также затрагивает вопросы налогового права.

45

56 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

И. Калинин

Процессуальные и процедурные правоотношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров

О юридической терминологии, о правильном применении норм права при рассмотрении трудовых конфликтов с целью достижения необходимого результата можно узнать из данной статьи.

56

Л. Зудина

Увольнение по собственному желанию... начальника

Из судебной практики

63

69 ВОПРОС – ОТВЕТ

В. Белякин

Досрочное пенсионное обеспечение

Автор освещает вопросы, связанные с пенсионным обеспечением работников, занятых в плавсоставе судов морского и речного флота, на изыскательских, строительно-монтажных работах.

69

74 ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ

Ю. Ряхимов

Определение норм нагрузок для медицинского персонала диагностических служб учреждений здравоохранения

В данном материале приведены исследования, проводимые медицинским персоналом диагностических служб по определенным специальностям с целью выявления реальных норм нагрузок медицинского персонала диагностических служб.

74

80 ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ

Новое в законодательстве

80

Журнал «Кадровик» вошел в обновленный Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.

Процессуальные и процедурные правоотношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров



Игорь Калинин,
к. ю. н., доцент
кафедры
природоресурсного,
земельного
и экологического
права Томского
государственного
университета

НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ АКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ НАЛИЧИЕ БАЗОВЫХ ЗНАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, А ТАКЖЕ ПРАВИЛЬНОСТЬ И ЧЕТКОСТЬ ТОЛКОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ПРАВОВЫХ ТЕРМИНОВ. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПУТЕМ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ И ПРОЦЕДУРНЫХ НОРМ. ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ОЖИДАЕМОГО РЕЗУЛЬТАТА В ТРУДОВОМ СПОРЕ НЕОБХОДИМО ЗНАТЬ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ПРОЦЕДУРНЫМИ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫМИ НОРМАМИ. ВАРИАНТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЭТИХ НОРМ НА ПРАКТИКЕ ПРИВЕДЕНЫ В ДАННОМ МАТЕРИАЛЕ.

Наука трудового права разъясняет

В юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к понятиям процесса и процедуры. В соответствии с одним из них процесс понимается в широком смысле и включает в себя деятельность всех государственных органов, а не только органов правосудия¹. Так, Н. Б. Зейдер² под процессом понимал деятельность судов, любых других органов по разре-

шению спора о праве и защите нарушенного права.

Сторонники другого подхода, напротив, универсальное значение придают юридической процедуре. Гражданский процесс рассматривается только как разновидность гражданской (охранительной) процедуры. В качестве специфической черты такой процедуры называется наличие юрисдикционного органа³, осуществляющего применение права.

¹ Юридическая процессуальная форма. Теория и практика/Под ред. П. Е. Недбайло, В. М. Горшенева. М.: ЮЛ, 1976. С. 13.

² Зейдер Н. Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права//Правоведение. 1962. № 3. С. 71.

³ Баришпольская Т. Ю. Гражданские процесс и процедура. Томск, 1988. С. 20.

Против расширительного толкования понятия процесса выступали многие ученые-процессуалисты⁴. Последняя точка зрения представляется более обоснованной.

Ученые-трудовики зачастую выступают сторонниками широкого подхода к понятию процесса, трудового процессуального права. Высказывается точка зрения о том, что трудовое процессуальное право имеет свой предмет правового регулирования, который является неоднородным и состоит из двух основных блоков общественных отношений: юрисдикционных (трудовые споры и привлечение работников к дисциплинарной ответственности) и неюрисдикционных (осуществление контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, расследование несчастных случаев на производстве) по своему характеру⁵.

Такой подход к пониманию трудового процессуального права приведет к тому, что помимо процессуальных норм в систему трудового процессуального права будет включено большое число процедурных норм трудового права. Однако если из системы трудового права исключить все нематериальные нормы, то от трудового права, как отрасли, практически ничего не останется, поскольку такие важнейшие институты трудового права, как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата, охрана труда и другие, включают в себя значительное количество процедурных норм.

Регулирование отношений по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров осуществляется процессуальными и проце-

дурными нормами. Под процедурными нормами следует понимать нормы права, регулирующие порядок добровольного исполнения обязанностей и использования прав, и не связанные с рассмотрением и разрешением спора о праве юрисдикционным органом. Нормы, применяемые юрисдикционными органами, следует считать процедурными при условии, что такое применение не связано с разрешением спора о праве⁶. Приведенное определение позволяет сделать вывод о том, что процедурные нормы присущи любой отрасли права.

Отличительной чертой процессуальных норм является их применение юрисдикционным органом в целях защиты нарушенных или оспоренных прав лиц, или их восстановления, а также разрешения иных юридических дел. В ГПК РФ предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения дел, в которых спор о праве отсутствует. Это дела об установлении фактов, имеющих юридическое значение, об оспаривании правовых актов и др. Несмотря на то, что спор о праве отсутствует, однако очевидно, что такие дела рассматриваются в процессуальном порядке и применяемые при этом нормы и сама форма рассмотрения дел являются процессуальными.

В литературе существует и иной подход к классификации норм. Н. Г. Салищева все административно-правовые нормы делила на материальные, процессуальные и организационные⁷. Ряд авторов, рассматривая возникающие при регулировании общественных отношений соответствующими нормами процессуальные, процедурные и организационные правоотношения,

Процедурные нормы присущи любой отрасли права.

Нормы ТК РФ, регулирующие порядок рассмотрения споров в комиссиях по трудовым спорам нельзя считать процедурными.

⁴ Советский гражданский процесс/Под ред. М. К. Треушникова. М.: Изд-во МГУ, 1989. С. 10; Мельников А. А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе. М.: Изд-во «Наука», 1969. С. 17—19; Добровольский А. А. Исковая форма защиты права. М.: Изд-во МГУ, 1965. С. 60—61; Субботенко В. К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. Томск: Изд-во Томского гос. ун-та, 1980. С. 9.

⁵ Гурина Ю. О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права. Пермь, 2006. С. 4—5.

⁶ Аракчеев В. С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений. Томск, 1981. С. 7.

⁷ Салищева Н. Г. Административный процесс в СССР. М.: ЮЛ, 1964. С. 5—17.

Нормы ТК РФ, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров в судах, безусловно, являются процессуальными.

объединяют их в группу нематериальных правоотношений⁸.

Нормы ТК РФ, регулирующие порядок рассмотрения споров в комиссиях по трудовым спорам, нельзя считать процедурными, поскольку они применяются при рассмотрении спора, а не устанавливают порядок и условия реализации прав и исполнения обязанностей. По своей природе они являются процессуальными нормами, для их реализации предусмотрена установленная процессуальным законодательством процессуальная форма, обладающая специфическими, только ей присущими особенностями⁹:

а) рассмотрение и разрешение дел осуществляется назначенными на должность в установленном законом порядке судьями, которые независимы и подчиняются в своей деятельности только закону;

б) рассмотрение дел происходит в судебном заседании в соответствии с принципами гласности, устности и непосредственности;

в) в рассмотрении дел принимают участие все заинтересованные лица, наделенные законом процессуальными правами;

г) порядок рассмотрения, разрешения дел, их обжалования и исполнения решений предписан процессуальным законодательством;

д) решение суда может быть основано только на фактах, установленных в судебном заседании.

Различие между формой рассмотрения трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и процессуальной формой можно провести только по органу, рассматривающему спор. Комиссия по трудовым спорам, как и суд, рассматривая трудовой спор, не имеет материально-правовой заинтересованности

в исходе дела, является независимым юрисдикционным органом. Другие перечисленные признаки процессуальной формы, в той или иной мере, присущи и форме рассмотрения споров в комиссиях по трудовым спорам. Исполнение решений КТС возможно в добровольном порядке, так же, как и исполнение постановлений судов общей юрисдикции. Принудительное исполнение и решений судов и решений КТС осуществляется в порядке, установленном Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Нормы ТК РФ, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров в судах, безусловно, являются процессуальными. Анализируя иные отрасли материального права, можно прийти к выводу о том, что и они содержат нормы процессуального характера. Однако в большинстве случаев такие нормы, например, Семейного кодекса РФ, Жилищного кодекса РФ, КоАП РФ, определяют лишь подведомственность дел судам, обязательность участия в деле прокурора, органов опеки и попечительства, других органов. В отличие от указанных нормативных актов, в Трудовом кодексе РФ помимо подведомственности трудовых споров установлены также сроки обращения в суд, порядок распределения судебных расходов, особенности исполнения решений по указанным делам.

Трудовые правоотношения — специфическая форма взаимодействия

Вопрос о трудовых процессуальных правоотношениях в науке трудового права не нов. Детально анализировали эти проблемы В. И. Смолярчук¹⁰, А. Е. Пашерстник¹¹, С. А. Голощанов¹² и др. В. И. Смолярчук, характеризуя

⁸ Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право/Под ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. С. 98.

⁹ Мельников А. А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе. С. 28.

¹⁰ Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М.: ЮЛ, 1966.

¹¹ Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955.

процесс рассмотрения трудовых споров, говорил, что правоотношения, связанные с возбуждением и рассмотрением трудовых споров, можно рассматривать как единые процессуальные правоотношения. Вид юрисдикционного органа, рассматривающего спор, влияния на это единство не оказывает¹³.

С. А. Голощапов и В. Н. Толкунова рассматривали трудовые процессуальные отношения только как «общественные отношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров профсоюзными органами или с участием их представителей»¹⁴. Они считали, что общественные отношения, возникающие по поводу рассмотрения и разрешения трудового спора, являются трудовыми процессуальными отношениями. Однако такие отношения не могут быть ничем иным, кроме как процессуальными правоотношениями. Никакой трудовой спор не может быть разрешен в порядке, который бы не был предусмотрен трудовым или гражданским процессуальным законодательством. Если имеющиеся разногласия сторон трудового спора были урегулированы по соглашению между ними, вне процессуальных процедур разрешения трудового спора, то нельзя говорить ни о наличии трудового спора как такового, ни о процессуальном механизме его разрешения.

Позже В. Н. Толкунова к трудовым процессуальным отношениям относил правоотношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам, примирительной комиссии, посредником, в трудовом арбитраже¹⁵. С таким пониманием процессуально-трудовых пра-

воотношении полностью согласиться сложно.

Рассматривая процессуально-трудовые правоотношения, следует исходить из того, что правоотношение — это урегулированное нормами права общественное отношение. Этой точки зрения придерживались С. С. Алексеев¹⁶, Н. Г. Александров¹⁷, другие ученые. Хотя существует и иное мнение, заключающееся в том, что правоотношение — это специфическая форма взаимодействия субъектов права¹⁸. В науке любой отрасли права одним из центральных является вопрос о правоотношении (правоотношениях). Из теории права известно, что правоотношение имеет определенную структуру, включающую в себя субъектов, содержание и объекты¹⁹. Ученые-трудовики не включают субъектов трудового правоотношения в его структуру, хотя и не оспаривают обоснованность такого включения для других отраслей права.

Обязательным субъектом правоотношений, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров, как указывалось, является орган, рассматривающий спор. Таковыми органами являются суд, комиссия по рассмотрению трудовых споров, посредник, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, вышестоящий в порядке подчиненности орган. Другим субъектом в правоотношениях по рассмотрению трудовых споров может выступать работник, представители работников, а также работодатель и его представители. Представитель работника не является субъектом трудового правоотношения, но он должен быть признан субъектом процессуально —

Никакой трудовой спор не может быть разрешен в порядке, который бы не был предусмотрен трудовым или гражданским процессуальным законодательством.

¹² Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. М.: Изд-во ВЮЗИ, 1974.

¹³ Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. С. 33—34.

¹⁴ Голощапов С. А., Толкунова В. Н. Трудовые споры в СССР. С. 43.

¹⁵ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право. М.: Изд-во «Юристъ», 1997. С. 129.

¹⁶ Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 2. М.: ЮЛ, 1982. С. 82.

¹⁷ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 138.

¹⁸ Общая теория государства и права/Под ред. М. Н. Марченко. М.: Изд-во «Зерцало», 1998. Т. 2. С. 279; Явич Л. С. Общая теория права. Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1976. С. 212.

¹⁹ Алексеев С. С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2-х т. Свердловск: 1972. Т. 1. С. 265.

При рассмотрении и разрешении трудовых споров возникают как трудовые процессуальные, так и трудовые процедурные правоотношения.

трудового правоотношения, поскольку является субъектом процессуальных правоотношений, возникающих в ходе рассмотрения трудового спора в суде, комиссии по трудовым спорам.

К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова выделяют трудовые процессуальные отношения, возникающие в комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии, трудовом арбитраже, при участии посредника; гражданские процессуальные отношения в суде; а также административно-процессуальные отношения, — возникающие в вышестоящем органе²⁰. Такая классификация основана на том, что в действующем законодательстве нормы, определяющие порядок, сроки, иные условия рассмотрения трудовых споров, исполнения решений по таким спорам находятся в различных отраслях права. Однако относить правоотношения к процессуальным только лишь потому, что они возникают при рассмотрении трудовых споров, не вполне корректно, поскольку процессуальные правоотношения, в отличие от процедурных и материальных, имеют только им присущие признаки. Вместе с тем, авторы справедливо не делают вывода о принадлежности перечисленных групп правоотношений к соответствующим отраслям права.

Отношения по рассмотрению трудовых споров как индивидуальных, так и коллективных, независимо от того, нормами какой отрасли права они урегулированы, образуют единую систему. Разносить их по предметам различных отраслей права — процессуальных (гражданское процессуальное, административно-процессуальное) и материального (трудовое право) необоснованно. Единство системы правоотношений по рассмотрению трудовых споров (процессуально-трудовых правоотношений) объективно обусловлено наличием трудового правоотношения, вне связи с которым они не существуют.

При рассмотрении и разрешении трудовых споров возникают как трудовые процессуальные, так и трудовые процедурные правоотношения. Под процессуальными трудовыми отношениями следует понимать общественные отношения по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, исполнению принятых по ним правовых актов, урегулированных нормами трудового процессуального права и возникающие между сторонами трудового спора, иными участвующими в деле лицами, с одной стороны, и предусмотренным законом юрисдикционным органом, — с другой стороны. При возникновении, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров возникают, изменяются и прекращаются соответствующие процедурные правоотношения, предусмотренные нормами трудового права. Единственное исключение составляют правоотношения, возникающие при рассмотрении судом (субъекта Федерации) дел о признании незаконной объявленной или состоявшейся забастовки.

Чем отличаются процессуальные правоотношения

Процессуальные правоотношения обладают рядом отличительных признаков.

Во-первых, их обязательным субъектом является юрисдикционный орган.

Во-вторых, процессуальные правоотношения возникают только между юрисдикционным органом и одной из сторон или других лиц, участвующих в деле или способствующих его разрешению. Между сторонами спорного материально-правового отношения процессуальных правоотношений не возникает.

В-третьих, процесс, как единое длящееся правоотношение, состоит из множества последовательно сменяющихся

²⁰ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право. С. 129.

друг друга единичных (элементарных) процессуальных правоотношений. При этом последовательность и направление развития процесса, начиная от его возникновения и до его окончания, целиком и полностью зависят от волеизъявления равных в процессуальном отношении сторон. Юрисдикционный орган не вправе по собственной инициативе возбуждать процесс или изменять его развитие. Это один из важнейших принципов гражданского процесса — принцип диспозитивности.

В четвертых, одной из составляющих в методе правового регулирования процессуальных отношений является императивность, проявляющаяся в обязательности указаний и решений юрисдикционного органа для участников процесса.

И, в пятых, постановления юрисдикционного органа, являющегося субъектом процессуального правоотношения, подлежат принудительному исполнению в установленном законом порядке. Лишь наличие у правоотношения всех перечисленных признаков позволяет признать его процессуальным правоотношением. Все приведенные признаки присущи правоотношениям, возникающим при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, исполнении принятых по ним правовых актов.

Отсутствие хотя бы одного из признаков свидетельствует о том, что такое правоотношение является процедурным. Так, в п. 6 ст. 7 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» предусмотрено, что постановления органов (должностных лиц), уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, являются исполнительными документами, то есть могут быть принудительно исполнены. Однако в правоотношениях, возникающих в ходе административного производства, есть только два субъек-

та — правонарушитель и юрисдикционный орган. Спор о праве есть, но он существует не между равноправными субъектами.

Правоотношения, возникающие в ходе третейского разбирательства, казалось бы, следует относить к процессуальным. Однако решения третейского суда не могут быть исполнены принудительно. Для этого требуется решение суда общей юрисдикции или арбитражного суда о выдаче исполнительных листов на принудительное исполнение решений третейских судов. При рассмотрении коллективных трудовых споров посредником, примирительной комиссией, трудовым арбитражем трудовые процессуальные правоотношения также не возникают, поскольку принимаемые ими решения не только не могут быть исполнены принудительно, но и не являются обязательными для сторон спора, если стороны не договорились об обратном.

Сторонники «узкого» подхода к пониманию процессуальных отношений не признают деятельность комиссий по рассмотрению трудовых споров процессуальной только потому, что комиссия по трудовым спорам не является судом, не входит в судебную систему. С такими доводами сложно согласиться. В науке гражданского процессуального права не отрицается процессуальный характер норм, регулирующих отношения, складывающиеся в других формах защиты прав, хотя и отмечается, что данные отношения «качественно отличаются от тех отношений, которые возникают и существуют при рассмотрении дел судом». Отличие видится в природе органов, полномочных рассматривать гражданские дела, в особом порядке их формирования, в своеобразии их задач и функций²¹. Но особый порядок формирования того или иного юрисдикционного органа, его структура, компетенция, задачи и функции определяются не процессу-

Постановления юрисдикционного органа, являющегося субъектом процессуального правоотношения, подлежат принудительному исполнению.

Решения третейского суда не могут быть исполнены принудительно.

²¹ Меренкова Л. К. Проблема «единого гражданского процессуального права» в современный период // Проблемы гражданского процессуального права в свете Конституции СССР. Свердловск, 1980. С. 15.

Придавая решению КТС силу исполнительного документа, законодатель ставил цель защиты социально-трудовых прав работников путем упрощения процедуры исполнения решения, вынесенного по трудовому спору.

альными, а организационными нормами, которые не регулируют собственно процессуальную деятельность в каждой из форм защиты права²².

Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» относит удостоверение КТС к исполнительным документам. Т.А. Сошникова считает это «отголосками советского права, минимизировавшего частные и абсолютизовавшего публичные начала в правовом регулировании общественных отношений»²³. В науке трудового права выдвигалось далеко не бесспорное предложение о создании при Федеральной государственной инспекции труда и подведомственных ей территориальных органах комиссий по трудовым спорам, состоящих из юристов и финансируемых из местных бюджетов. Действующее трудовое законодательство, действительно, рассматривает КТС в качестве юрисдикционного органа, наделенного государством правоприменительными функциями²⁴. Однако, по мнению Т.А. Сошниковой, порядок формирования комиссии, характер ее деятельности, свидетельствует о том, что обяза-

тельность выполнения принимаемых ею решений должна основываться не на ее властных полномочиях, а на обязанности сторон выполнять принятые на себя обязательства. Поэтому такие решения не должны обеспечиваться мерами принуждения, исходящими от государства. Едва ли это так.

Придавая решению КТС силу исполнительного документа, законодатель ставил цель защиты социально-трудовых прав работников путем упрощения процедуры исполнения решения, вынесенного по трудовому спору. Поэтому представляется излишним обращение работника в суд с решением комиссии по трудовым спорам для того, чтобы суд на его основании выдал исполнительный лист, как, например, это предусмотрено для решений третейских судов. Говорить о советском менталитете законодателя в настоящее время также не приходится, поскольку Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», в его новой редакции, в котором решение КТС признается исполнительным документом, вступил в законную силу уже с 01.02.2008.

²² Пелевин С. М. Еще раз о «едином гражданском процессуальном праве» // Правоведение. 1998. № 1. С. 80—84.

²³ Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004 № 8.

²⁴ Савельева Т. А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Томск, 2002. С. 6.

Новость в номер: зарубежный опыт

Работник и работодатель будут договариваться

Во Франции Верхней палатой парламента принят закон об отмене обязательной 35-часовой трудовой недели. Несмотря на то, что, согласно принятому закону, стандартная рабочая неделя по-прежнему составляет 35 часов, теперь у работодателей появилось право отдельно оговаривать количество рабочих часов с сотрудниками.

35-часовая продолжительность рабочей недели была введена во Франции в 1998 году, когда у власти находились социалисты, и была направлена на борьбу с безработицей. С 1998 по 2002 гг. это позволило правительству создать 350 тыс. новых рабочих мест, однако это потребовало от государства многомиллионных дотаций, что по мнению многих, подорвало конкурентоспособность французской экономики.

Сенаторами также были внесены дополнительные поправки в трудовое законодательство, согласно которым, рабочие прежде чем объявить забастовку, должны провести «предварительные переговоры» с руководством предприятия. В случае забастовки школьных учителей, когда не будут проводиться занятия, в зданиях школ все равно должен быть организован обязательный присмотр за детьми.

<http://www.5ballov.ru>