

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОТВОРЧЕСКОЙ ТЕХНИКИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Пупкова Анна Владимировна

студентка магистратуры

Владимирский юридический институт ФСИИ РФ (г. Владимир)

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, связанные с использованием принципов нормотворческой техники в трудовом праве. Автор подробнее останавливается на вопросе содержания и особенностях правоприменительной техники в трудовом праве. Также в статье приведены некоторые пути имеющихся в данной области в настоящее время проблем.

Annotation. The article deals with issues related to the use of the principles of rule-making techniques in labor law. The author dwells in more detail on the issue of the content and features of law enforcement techniques in labor law. The article also shows some ways to solve the current problems in this area.

Ключевые слова. Нормотворческая техника, трудовое законодательство, нормы трудового права, нормативно-правовой акт, правовой феномен, юридическая техника, принятие локальных нормативных актов.

Keyword. Rule-making technique, labor legislation, labor law norms, normative legal act, legal phenomenon, legal technique, adoption of local normative acts.

Правотворчество представляет собой особую форму государственной деятельности по созданию, изменению и отмене правовых норм, основанную на познании объективных социальных потребностей и интересов общества [1, с.160]. Правотворчество – это специальная, имеющая официальное значение деятельность по установлению правового регулирования. Для того, чтобы законодательство могло осуществлять функции действенного регулятора общественной жизни, у него несомненно должна присутствовать сильная качественная составляющая. Если в законодательстве присутствуют такого рода пробелы, это создает ненужные предпосылки для возникновения произвола публичных властей, принятия ситуативных правовых актов, которые оформляются не исходя из принципов общественной целесообразности и законности, а по причинам личной заинтересованности [1, с.161].

Трудно переоценить важность обоснованного применения в сфере правотворчества юридической техники. У юридической техники имеется четко выраженное прикладное значение, ее можно отнести к той сфере знания, для которой характерен инструментальный характер. Само формирование юридических норм является сложным видом правовой деятельности, которому не только присущ сугубо творческий и индивидуальный характер, но он также, в первую очередь, связан с постоянной угрозой возникновения социальных рисков. Такие риски возможны в той связи, что модели поведения, которые заложены в нормах права, возможно, в будущем могут вступить в противоречие с господствующими в обществе интересами и потребностями, при этом очень велика вероятность нарастания в обществе социальной напряженности и возникновения конфликтов. Конечно, грамотная юридическая техника еще не гарантия высокого уровня социальной обусловленности права, но ее правильное и своевременное использование - это важная основа создания качественных правовых норм, которые смогут в перспективе помогать осуществлению системного и эффективного воздействия на общественные отношения [2].

Главные правила техники правотворчества относятся к созданию, изменению и отмене нормативного правового акта. Правотворческая техника - это система правил и приемов подготовки проектов нормативных актов, обеспечивающих максимально полное и точное соответствие формы нормативных предписаний их содержанию, доступность, простоту и обзримость нормативного материала, исчерпывающий охват регулируемых вопросов [2].

Если проще охарактеризовать данное понятие, то можно сказать, что юридической техникой (технологией) называют приемы, способы, методы, средства, которые направлены на разработку правовых актов, а также на их совершенствование и систематизацию.

Использование средств и приемов юридической техники при принятии норм трудового права имеет свои особенности. Наличие указанных особенностей обусловлено предметом трудового права, методом правового регулирования, системой источников данной отрасли права [3, с. 45]. Ведь трудовые правоотношения – это довольно специфичная отрасль, которая затрагивает подавляющее большинство населения и поэтому именно в данной сфере к правотворческой технике предъявляются особые требования.

Одна из главных задач, которую должен выполнить правотворческий орган при подготовке проектов сферы трудового права - это постараться сохранить баланс интересов всех сторон трудовых отношений. Такой вывод можно сделать после всестороннего анализа законодательства и судебной практики.

Задача правотворческого органа состоит в том, чтобы сохранить баланс интересов сторон трудовых отношений при принятии нормативного правового акта, закрепив его в нормах трудового права.

В числе основных целей и задач трудового законодательства ч. 1 и 2 ст. 1 ТК РФ называют защиту прав и интересов работников и работодателей, создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Также немаловажный вопрос в процессе разработки проекта нормативного правового акта - это выбор его формы (в виде закона или подзаконного акта).

В качестве критерия такого выбора А. Нашицом указывалась природа будущего нормативного акта. В том случае, когда решения, которые в нем содержатся, относятся к отношениям в областях, еще не упорядоченных законом, тогда необходимо для правового творчества выбрать форму закона. А если правотворчество конкретизирует определенные способы, приемы и гарантии в случае претворения в жизнь законодательных решений, то есть у такого правотворчества присутствует производный характер, надо его осуществлять в форме подзаконного нормативного акта [1, с. 162 - 163]. Вопрос выбора формы документа в нормотворческой инициативе является довольно серьезным. Ведь в случае неправильного выбора формы нормативного правового акта, который устанавливает нормы трудового права, может наступить масса непредвиденных и неблагоприятных для общества последствий в виде необходимости внесения в него довольно большого количества самых различных изменений и дополнений. А в самом крайнем случае может возникнуть и такая ситуация, когда принятые ранее решения по этому нормативному акту будут и вовсе отменены. Таким образом, подобную ошибку правотворчества можно назвать примером дефекта в юридической технике трудового права.

Если речь заходит о форме нормативного акта, также необходимо отметить и важность такого элемента формы документа как его наименование. Для заголовка нормативного правового акта нужна четкая и максимально точная формулировка. Недопустимой является такая ситуация, когда нормативному правовому акту в сфере труда даются длинные и запутанные названия, в данном случае оптимальным вариантом будет максимально краткий заголовок [5, с. 144].

Скажем, есть в нашей современной правовой практике и примеры неудачного формулирования заголовка нормативного правового акта в трудовой сфере. Один из них – это заголовок Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"». Допускать подобные неудобочитаемые и слишком запутанные названия правового акта – это значит усложнять работы как органов государственной власти, так и простых пользователей правовой информации при работе с указанным законодательством.

Одним из важных требований к нормативному правовому акту является решение вопроса о действии ранее принятых актов, регулирующих те же вопросы. Указанная проблема разрешается путем включения во вновь принимаемый нормативный акт перечня отменяемых актов. В ТК РФ данный перечень предусмотрен, однако он не полный, до сих пор формально не отменено большое количество нормативных актов, дублирующих положения ТК РФ. Указанный недостаток является серьезным дефектом системы нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, его невозможно преодолеть с помощью правил ст. ст. 12 и 423 ТК РФ. Некоторые из названных нормативных актов содержат не только дублирующие нормы, но и правила поведения, которых нет в современном законодательстве, однако в наличии которых правоприменители остро нуждаются.

Как указывает Н. А. Власенко, большинство законов подчиняется общим закономерностям структурирования. Всякий закон имеет вводную (общую) часть (преамбулу, понятийный аппарат, общие нормы и т. д.), затем идет собственная ("несущая") часть проекта акта, где расположен основной материал. Замыкающим элементом являются "заключительные" положения, в них речь идет о сроках, условиях вступления в действие закона, других технико-юридических моментах [5, с. 46]. Еще более сложной является структура ТК РФ, который состоит из 6 частей, каждая из которых разбита на разделы, главы и статьи.

В юридической технике производства трудовых предписаний также возможна еще одна проблема – допущение слишком большого объема обобщения материала. При этом трудности в таком случае создается для пользователей такой законодательной информации. И порой она довольно значительная. На особенности такой ошибки в технике правотворчества указывало несколько исследователей современной нормотворческой техники, к примеру А.С. Пиголкин. Чрезмерное обобщение может привести к неопределенности и расплывчатости формулировок, создаст почву для различного и порой противоречивого толкования, для расширения усмотрения правоприменителей [3, с. 144].

По мысли Полеводиной Г. А., абстрактный прием изложения нормативного материала соответствует более высокому уровню юридической культуры и развития юридической науки. В то же время в ряде случаев необходимо прямо и конкретно указать на индивидуальные обстоятельства, факты, конкретных лиц - для регулирования этих ситуаций применяется казуистический прием. Существенным его недостатком является то, что он не может охватить все факты данного рода [4].

Предмет трудового права и метод правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений диктует особые правила соотношения абстрактного и казуистического изложения трудовые нормы. В том случае, когда речь идет о возложении дополнительной ответственности на работников, об ограничении их прав по каким-либо основаниям, необходимо казуистическое перечисление таких оснований. При этом правоприменителем, т. е. субъектом применения мер ответственности, либо лицом, ограничивающим права работника, выступает работодатель (расторжение трудового договора по инициативе работодателя, случаи полной материальной ответственности работника и т. п.).

Библиографический список

- ербина А. В. Понятие и сущность правотворчества в отечественной теории права // Ленинградский юридический журнал, 2011. - С.150-164.
- ндреев К. А. Юридическая техника как средство и объект нормотворческой деятельности // Молодой ученый. — 2019. — №51. — С. 56-58. — URL <https://moluch.ru/archive/289/65535/> (дата обращения: 19.03.2020).
- ашиц А. Правотворчество. Теория и законодательная техника / Пер. с румынского И. Фодор. М.: Прогресс, 1974.
- олеводина Г. А. Понятие правотворческой деятельности // Молодой ученый. — 2017. — №38. — С. 87-90. — URL <https://moluch.ru/archive/172/45700/> (дата обращения: 15.03.2020).
- ласенко Н. А. Законодательная технология (Теория. Опыт. Правила). Иркутск: Вост.-Сиб. изд. Компания, 2001.

Сведения об авторе.

- 1.Пупкова Анна Владимировна
 - 2.Ученая степень/звание – отсутствуют
 - 3.Студентка магистратуры
 - 4.Владимирский юридический институт ФСИН РФ (г. Владимир)
- .Нужен печатный экземпляр в количестве 1 шт.
.140700, Московская обл., г. Шатура, ул. Проспект Ильича, д. 59, кв.231
Секция «Государство и право»