

Секция «Юриспруденция»

Роль уведомительных процедур в механизме реализации прав и обязанностей работника и работодателя

Кириллова Лариса Сергеевна

Аспирант

ФГАОУВПО "Казанский (Приволжский) федеральный университет Юридический факультет, Казань, Россия

E-mail: lar867@yandex.ru

Механизм реализации права – это особая подсистема механизма правового регулирования, блок регулятивных и охранительных правовых средств различного уровня, при помощи которых объективное и субъективное право претворяются в жизнь, воплощаются в фактическом поведении субъектов [2]. В свою очередь, использование субъектами правореализации правовых средств требует регламентированного порядка, и если процедуры правореализации избыточны и усложнены, требуют со стороны субъектов значительных материальных затрат или процедур нет, то правореализация блокируется [1]. «Строгое соблюдение всех процессуальных норм служит гарантией реализации материальных норм» [4], чем обуславливается роль правовых процедур в механизме реализации права.

Процедурные механизмы являются неотъемлемым элементом трудового права, так как реализация основных трудовых прав и обязанностей происходит путем правореализующей деятельности, требующей особой процессуально-процедурной формы [2]. Наличие процедурных норм в трудовом праве вызвано необходимостью упорядочения воздействия норм материального права на поведение участников трудовых отношений и тесно связанных с ними [3].

Закрепляя за сторонами трудового договора правовые инструменты, при помощи которых они претворяют в жизнь свои права и обязанности в соответствии с поставленными целями, законодатель устанавливает определенный порядок, который служит дополнительной гарантией соблюдения прав сторон трудового договора, так как невыполнение установленной процедуры либо ее «дефектное» выполнение может привести к признанию процедуры незаконной и к отмене принятого решения.

Одними из таких правил являются положения законодательства о необходимости предупреждения работником или работодателем о каких-либо фактах в определенные сроки и в определенной форме. Это дает нам возможность выделять в ряду трудовых процедур уведомительные процедуры, представляющие собой деятельность по передаче информации от одного субъекта другому о наступлении в будущем определенных юридических фактов, могущих повлиять на трудовую статус участников правоотношений (ст. ст. 71, 74, 79, 80, 84.1, 123, 180, 214 ТК РФ и др.). Внешней формой уведомительных процедур являются уведомительные акты, которые могут быть представлены в форме актов-документов (в ТК РФ они именуется уведомлениями, предупреждениями, извещениями) и актов-действий (когда уведомление подразумевается, но законом не закреплена его письменная форма).

Нормы ТК РФ предъявляют требования к уведомительным процедурам относительно:

- сроков проведения. Несоблюдение указанных сроков может привести к трансформации прав и обязанностей сторон (так, нарушение сроков уведомления о времени начала отпуска влечет за собой возникновение у работодателя обязанности перенести отпуск по письменному заявлению работника – ст. 123 ТК РФ);

- формы уведомительного акта. Как правило, уведомительный акт должен быть составлено письменно, а в некоторых статьях (например, ст.ст. 74, 123, 180 ТК РФ) говорится о необходимости уведомить работника под роспись;

- содержания уведомительного акта. Например, уведомление о неудовлетворительном результате испытания должно содержать информацию о причинах, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

В некоторых случаях ТК РФ прямо не закрепляет необходимость проведения уведомительной процедуры, но она вытекает из смысла нормы. Так, ст. 75 ТК РФ не говорит об уведомлении работника о реорганизации работодателя; в то же время, в случае несогласия продолжить работу, работник может быть уволен с работы по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Законодатель не определяет механизм реализации указанной нормы – как, в какой форме и в какие сроки должна проявляться инициатива на прекращение трудового договора и как работник должен узнать о предстоящей реорганизации. Потому представляется, что в данном случае работодатель должен уведомить работника о реорганизации путем вручения ему письменного уведомления для получения согласия либо отказа работника от продолжения трудовых отношений.

Еще одна проблема, вытекающая из уведомительных процедур, заключается в отсутствии определенных законодательно последствий несоблюдения сроков уведомления. Например, неясно, будет ли признано увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора правомерным, если он не был уведомлен в установленный срок (ст. 79 ТК РФ). С одной стороны, поскольку в данном случае нарушается установленная законом процедура прекращения трудового договора, следует признать такое увольнение незаконным. С другой стороны, судебная практика в ряде случаев показывает обратное. Так, Санкт-Петербургский городской суд указал, что «оценив в совокупности исследованные по делу доказательства... суд обоснованно пришел к выводу что при увольнении П.Ю. она в нарушение положений ст. 79 ТК РФ, не была своевременно, надлежаще (в письменной форме), предупреждена ответчиком о прекращении трудового договора, в связи с истечением срока его действия, указав, что данное нарушение не является основанием к удовлетворению заявленных требований о признании увольнения незаконным» (см.: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.05.2012 N 33-6551/2012). Таким образом, в законе целесообразно определить последствия несоблюдения сроков уведомительных процедур. На наш взгляд, невыполнение обязанности по уведомлению в установленные законом сроки должно трактоваться в пользу работника в совокупности с другими обстоятельствами дела, в частности, с причинами ненадлежащего уведомления и реальной возможностью продолжения трудовых отношений.

Вышеизложенное позволяет нам говорить, что трудовые процедуры обеспечивают нормальную реализацию материальных норм и достижение правовых целей и задач; при нарушении хода процедуры может возникнуть необходимость применения соответствующих защитных механизмов правореализации. Уведомительные процедуры в ряду трудовых процедур служат правовой гарантией стабильности трудо-

вых отношений и направлены на ограничение «произвола» действий работодателя и работника при реализации своих прав и обязанностей. Однако нужно более тщательно рассмотреть вопрос о возможности проведения уведомительных процедурах в некоторых случаях и четко определить последствия несоблюдения процедуры.

Литература

1. Реализация права: учеб. пособие / Л.Т. Бакулина, А.Р. Губайдуллин, А.В. Погодин. Казань, 2012.
2. Сапун В.А. Механизм реализации советского права // Известия вузов. Правоведение. 1988. № 1. С. 6.
3. Хачатрян Г.В. Процедурные правоотношения в трудовом праве. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 1992.
4. Шагиева Р.В. Концепция правовой деятельности в современном обществе. Казань, 2005.