

**Правовая неопределенность сторон трудовых правоотношений**

**Баталова Виктория Алексеевна**

*Студент (бакалавр)*

Уральский государственный юридический университет, Институт государственного и международного права, Екатеринбург, Россия

*E-mail: batalova.victori@mail.ru*

Для придания стабильности сторонам любого правоотношения необходимо наличие ясных, не противоречащих и определенных норм, которые обеспечивают правовое регулирование, позволяющее предвидеть последствия своих действий и быть уверенными в неизменности приобретенных прав и обязанностей. Однако в законодательстве нередко возникает ситуация, когда при наличии нормы все же не удается установить каким образом эту норму стоит применять.

В юридической науке нет четких критериев для определения понятия неопределенность в праве. Однако на основании парной категории «правовая определенность», можно выделить следующие признаки[2]: неточное, неполное и непоследовательное закрепление и реализация в праве нормативной воли, которая проявляется:

- a) в формальной неопределенности содержания норм права;
- b) в способах их формулирования и формах закрепления, выражения;
- c) в неопределенности реализации права.

Ситуация правовой неопределенности порождает множество проблем, заключающихся как в различном толковании закона, так и отсутствии единства судебной практики. А это ведет к фрагментарному регулированию правоотношений и даже потере целевого предназначения норм права, регулирующих определенные институты.

Таким образом, актуальность и важность темы обуславливается, прежде всего, определяющим значением трудовой деятельности в жизни людей, при осуществлении которой как работник, так и работодатель должны руководствоваться предельно ясными правовыми нормами, направленными на достижение баланса интересов. Это необходимо для того, чтобы экономические интересы работодателя не приводили к нарушению прав работника, а защита прав работника не препятствовала работодателю добиваться экономических успехов.

В Трудовом праве неопределенность проявляется в двух аспектах. Во-первых, это терминологическая неопределенность, находящая выражение в дефинитивных нормах, а во-вторых, наличие таких источников Трудового права как нормативные акты СССР, РСФСР порождает неопределенности в их согласовании и применении.

Примером терминологической неопределенности может служить закрепленное в статье 312.1 определение дистанционной работы, признаки которой применимы не только к данному виду трудовой деятельности, но также и к домашней работе. Исходя из судебной практики единственным признаком, свидетельствующим о выполнении дистанционной работы, является указание в самом договоре на дистанционность работы [3]. Помимо четкого закрепления определения понятий, в Трудовом Кодексе Российской Федерации можно пронаблюдать ситуацию применения неоднозначных формулировок, вводящих в заблуждение[1], речь идет об использовании понятий "последний день работы", "день оформления прекращения трудовых отношений" в статье 84.1, которые не коррелируют с понятием «дата увольнения», закрепленного в статьях 391 и 394.

Иллюстрацией второго аспекта неопределенности в Трудовом праве служит понимание сверхурочной работы. Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Также, существует позиция, согласно которой сверхурочными признаются только часы, проработанные работником сверх нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников. Согласно пункту 6 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 24 ноября 1978 г. N 10 "О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих" (с изм. и доп. от 30 ноября 1990 г.) выполненная рабочим или служащим с неполным рабочим днем работа сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня не считается сверхурочной и оплачивается в одинарном размере. Так, формулировка, содержащаяся в Трудовом Кодексе, создает преимущества для работников, занятых неполное рабочее время, так как за равное количество отработанных часов по сравнению с работниками с нормальной продолжительностью рабочего времени они получают большую оплату.

Таким образом, значимость исследования данной проблемы заключается в том, что в отличие от ситуации пробела в законодательстве, при которой отсутствует сама норма, неопределенность в праве предоставляет возможность учитывать фактические отношения, возникшие на основании данной нормы. Это своеобразная «проверка» действия нормы, которая в последующем может быть скорректирована законодателем с учетом наиболее оптимального урегулирования интересов работника и работодателя.

#### **Источники и литература**

- 1) Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Правоведение. 2010. № 2. С. 58
- 2) Назаренко Т. Н. Неопределенность в российском праве. Авто- реф. дис.... канд. юрид. наук. - М., 2006. С. 34
- 3) Олейникова О.А. Об изъятиях законодательного регулирования труда дистанционных работников//Трудовое право. 2015. №11. С. 32