На правах рукописи

Комков Сергей Александрович

СРОКИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск - 2004

Работа выполнена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета.

Научный руководитель – заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
Лебедев Владимир Максимович

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Головина Светлана Юрьевна
кандидат юридических наук, доцент
Мартиросян Элла Рафаеловна

Ведущая организация – Омский государственный университет

Защита состоится 15 ноября 2004 года в 17 часов на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г. Томск, ул. Московский тракт, 2-е, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета.

Автореферат разослан « 8 » __октября__ 2004 года.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат юридических наук, доцент Баришпольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7 Конституции Российской Федерации). Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ). В связи с этим целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Важную роль в достижении указанных целей законодатель отводит отрезкам времени (периодам, моментам), с которыми связываются возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей, то есть правовым срокам. Нередко от их продолжительности зависит действие государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей. Субъекты трудового права регулируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в договорном порядке в том числе и путём установления различных сроков для совершения действий по реализации их прав и обязанностей в сфере наёмного труда. При рассмотрении трудовых споров судебные органы часто сталкиваются с необходимостью применения тех или иных сроков, закреплённых в трудовом законодательстве.

Однако сроки в науке трудового права ещё не нашли обстоятельного анализа. В науке трудового права изучались лишь отдельные вопросы теории сроков и практики их применения. Например, значение срока предупреждения работником работодателя об увольнении по собственному

желанию, перерыв и приостановление сроков обращения в комиссию по трудовым спорам и суд за разрешением индивидуальных трудовых споров и т.д. Можно утверждать, что трудовое право не имеет «собственной» теории сроков. В своё время В.Д. Мордачёв, П.И. Жигалкин, А.З. Долова посвящали рассмотрению сроков в трудовом праве специальные монографические исследования. Однако, во-первых, они имели место до принятия Трудового кодекса России. Во-вторых, указанные авторы анализировали общие вопросы о сроках, как правило, без соответствующего обращения к наработкам иных отраслевых наук, что естественно «обедняло» их исследования, поэтому многие вопросы сроков оказались нерешёнными. В-третьих, в этих работах не предпринималось попыток проанализировать роль сроков в отдельных институтах Особенной части трудового права. Учёными-трудовиками не предложены определение трудо-правового срока, которое имело бы теоретическое и практическое значение, а также детальная классификация сроков, позволяющая ответить на вопрос об их юридической природе. Не рассматривалось и содержание института Общей части трудового права – сроки в трудовом праве.

Эти вопросы и обусловили выбор темы диссертации, необходимость её монографического исследования на современном этапе развития трудового права России.

Цель и задачи диссертационного исследования

Целью диссертационного исследования является анализ содержания сроков в Особенной части трудового права для обоснования выделения в Общей части трудового права России института – «Сроки. Исковая давность», определение его структуры.

Исходя из цели исследования в диссертации решались следующие задачи:

- дать понятие срока в трудовом праве;
- выделить и проанализировать виды сроков в трудовом праве;

- исследовать вопросы о способах определения и исчисления сроков в трудовом праве;
- рассмотреть роль сроков в основных институтах Особенной части трудового права России;
- определить структуру самостоятельного института Общей части трудового права – «Сроки. Исковая давность», а также предложить проект содержания главы о сроках в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- разработать рекомендации и предложения для нормотворческих и правоприменительных органов по совершенствованию современного законодательства о сроках в трудовом праве и его применению.

Объект исследования

Объектом исследования диссертационной работы являются правовые отношения, возникающие у субъектов трудового права в связи с установлением, изменением, применением, реализацией сроков, нашедших закрепление в российском законодательстве, в особенности в законодательстве о наёмном труде.

Предмет исследования

Предмет диссертационного исследования составляют нормы, закрепляющие сроки в трудовом праве, смежных с ним отраслях, а также порядок их установления, изменения, реализации, применения на уровне организации, использующей наёмный труд.

Методологическая и теоретическая основа исследования

Методологической основой исследования является диалектический метод познания. В процессе диссертационного исследования применялись системный анализ, функциональный подход, метод моделирования. В работе над диссертацией широко использовался формально-логический метод, а также такие частнонаучные методы как исторический, сравнительно-правовой.

Теоретическую базу исследования составили труды ученых правоведов: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, Л.Я. Гинцбурга, Е.А. Голованової, С.Ю. Головиной, В.П. Грибанова, М.А. Гурвича, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, П.И. Жигалкина, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Миронова, М.В. Молодцова, В.Д. Мордачёва, В.И. Никитинского, Л.А. Николаевой, И.Б. Новицкого, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, Г.Л. Осокиной, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, В.И. Попова, А.И. Процевского, Е.А. Сергеева, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, В.Н. Смирнова, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снигирёвой, Е.А. Суханова, Л.А. Сыроватской, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, Э.Г. Тучковой, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой и др.

Научная новизна диссертационного исследования

Диссертация представляет собой монографическое исследование сроков в трудовом праве Российской Федерации.

В диссертации сформулированы следующие новые теоретические положения, рекомендации:

1. Предложено определение юридического срока.

2. Сформулировано понятие срока в трудовом праве.

3. Выделены и проанализированы виды сроков в трудовом праве в зависимости от юридического назначения.

4. Детально рассмотрены вопросы исчисления сроков в трудовом праве, аргументирована необходимость установления разных правил начала течения и окончания для различных видов сроков.

5. Исследована роль сроков в основных институтах Особенной части трудового права.

6. Предложены изменения отдельных статей Трудового кодекса РФ, проект новой главы ТК РФ «Сроки. Исковая давность».

На защиту выносятся следующие положения:

1. Под юридическим сроком можно понимать закреплённую в законе, подзаконных, локальных нормативных правовых актах, договорах и соглашениях субъектов юридическую модель объективно существующего времени, используемую в правовом регулировании общественных отношений.

2. Срок в трудовом праве – это закреплённая в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах, соглашениях и договорах субъектов трудового права юридическая модель объективно существующего времени, используемая государством, работодателем, работниками (их представителями) в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

3. Сроки в трудовом праве в зависимости от их юридического назначения можно классифицировать как: а) сроки, устанавливающие временные рамки существования прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений; б) «условные» сроки; в) сроки, регламентирующие временные границы действия правовых актов; г) сроки, необходимые для исчисления и определения объёма денежных требований работников к работодателям; д) процессуальные сроки; е) процедурные сроки.

4. В институте «Трудовой договор» в зависимости от целевого назначения выявлены следующие виды сроков: а) сроки, направленные на охрану здоровья, нравственного и интеллектуального развития лица, желающего заключить трудовой договор с работодателем; б) сроки, обеспечивающие своевременное возникновение трудовых прав и обязанностей; в) сроки, гарантирующие право работника на труд у данного работодателя; г) сроки, обеспечивающие предоставление работнику работы, обусловленной соглашением между ним и работодателем; д) сроки, способствующие оперативной защите прав работника, нарушенных при возникновении, изменении или прекращении трудового правоотношения, а также своевременному заключению трудового договора с новым работодателем; е) сроки подыскания работником новой подходящей работы,

в том числе без перерыва занятости, или его подготовки к изменению трудового правоотношения; ж) сроки подыскания работодателем нового работника во избежание простоя оборудования на рабочем месте и т.п.; з) сроки своевременного прекращения трудовых прав и обязанностей.

5. В институтах рабочего времени и времени отдыха в зависимости от их целевого назначения целесообразно исследовать: а) сроки, обеспечивающие сохранение здоровья, восстановление физических сил, развитие личности работника и (или) надлежащий процесс его обучения; б) сроки, способствующие полноценному отдыху работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска; в) сроки, обеспечивающие надлежащее течение производственного (технологического) процесса в организации или у работодателя – физического лица.

6. По целевому назначению в институте «Заработная плата» следует различать: а) сроки, обеспечивающие необходимый уровень жизни для работника и (или) членов его семьи; б) сроки, гарантирующие соразмерную материальную компенсацию дополнительных затрат труда и стимулирующие работника к более интенсивному труду; в) сроки, предотвращающие длительное нахождение работника под угрозой удержания из заработной платы; г) сроки, препятствующие продолжительному выполнению работником трудовой функции без выплаты ему заработной платы.

7. Анализ сроков в институте «Охрана труда» позволил выделить: а) сроки, гарантирующие сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности; б) сроки, способствующие эффективному расследованию несчастных случаев на производстве; в) сроки, обеспечивающие оперативное расследование несчастных случаев на производстве.

8. В зависимости от целевого назначения в институте «Дисциплина труда» рассмотрены следующие виды сроков: а) сроки, гарантирующие надлежащее течение производственного (технологического) процесса в

организации; б) сроки, не допускающие применения необоснованных дисциплинарных взысканий; в) сроки эффективного применения дисциплинарных взысканий; г) сроки обжалования работником дисциплинарного взыскания.

9. В ТК РФ предлагается ввести новую главу «Сроки. Исковая давность», в диссертации предложен её проект.

Теоретические и практические результаты исследования

Теоретические выводы и практические рекомендации, изложенные в диссертации, могут быть использованы при совершенствовании действующего законодательства о труде, практики его применения, а также в процессе преподавания курса трудового права в высших учебных заведениях. По материалам диссертации подготовлен спецкурс для студентов, изучающих трудовое право.

Апробация результатов исследования

Работа подготовлена на кафедре природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Томского государственного университета. Ее результаты доложены на всероссийских и региональных конференциях в 2002-2004 г.г. в Томском государственном университете, Томском государственном педагогическом университете, Иркутском государственном университете. Основные положения диссертации отражены в опубликованных автором шести статьях.

Структура диссертации

Архитектоника работы определяется целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, а также списка использованного нормативного материала и литературы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, определяется ее цель и задачи, объект и предмет диссертационного

исследования, его методологические и теоретические основы, новизна полученных результатов, положения, выносимые на защиту, их теоретическая и практическая ценность, излагается содержание апробации диссертационной работы, ее структура.

Первая глава **«Понятие сроков в трудовом праве»** включает два параграфа, в которых исследуются понятие срока в трудовом праве, классификации сроков в трудовом праве, способы их определения и исчисления.

В первом параграфе **«Социально-правовая теория сроков и её роль в формировании трудо-правового понимания срока»** даются общее определение юридического срока и понятие срока в трудовом праве, а также анализируются предлагаемые в отраслевых науках классификации сроков.

В процессе определения понятия правового срока рассматриваются объективность времени, соотношение времени и срока, возможность использования при изучении сроков в трудовом праве теорий сроков в иных отраслях права, место сроков в системе юридических фактов.

Среди философов прошлого встречались сторонники субъективного характера времени и приверженцы реального и независимого от человека существования времени. В настоящее время вопрос об объективности времени получил определённое решение. Течение времени объективно. Оно не зависит от воли людей. Следовательно, течение сроков, как правило, не подвластно человеку. Они являются отрезками, частями объективно текущего времени. Время и срок обычно соотносятся как общее и частное. В то же время отмечается тесная связь социального времени и общества и даже зависимость свойств социального времени от общественных процессов. В некоторых случаях срок в результате «социализации» может потерять основные черты объективного времени. Так, срок, определяемый продолжительностью какой-либо деятельности человека, просто соизмеряется с временем, а само его течение зависит от волевых действий.

Соотношение времени и срока представляет собой иногда соотношение общего и частного.

Сроки опосредуются социальными нормами, в том числе и правовыми. В зависимости от принадлежности таких норм определённой отрасли права, сроки можно классифицировать как гражданско-правовые, уголовно-правовые, трудо-правовые и т.д. В диссертации обосновывается возможность использования трудовым правом теорий сроков в гражданском праве и процессе.

В правовой науке решают вопрос о правовом понятии срока, исходя из места сроков в системе юридических фактов. В работе детально анализируются мнения учёных по вопросу о юридической природе срока. В результате делается ряд выводов: 1) Когда срок определяется календарной датой или временными единицами, то наступление, течение и истечение этого срока имеют двойственный характер и занимают в системе юридических фактов значение связующего звена между событиями и действиями. 2) Если срок определяется указанием на юридическое действие, то наступление, течение и истечение данного срока являются юридическими фактами-действиями. 3) При установлении срока указанием на событие наступление, течение и истечение такого срока будут юридическими фактами-событиями. 4) Длительность срока как юридический факт всегда представляет собой действие.

Следовательно, юридический срок отличается от объективно существующего времени. Сложно отождествлять этот срок с временным отрезком. Определение правового срока должно способствовать раскрытию вопроса о роли времени в правовом регулировании общественных отношений. Непосредственное исследование «юридического» времени не представляется возможным вследствие ограниченного современного уровня знания о нём. Данная ситуация является причиной для использования такого метода научного познания как моделирование. В работе раскрывается сущность моделирования и обосновывается целесообразность понимания

срока как правовой модели времени. Юридический срок определяется как закреплённая в законе, подзаконных, локальных нормативных правовых актах, договорах и соглашениях субъектов юридическая модель объективно существующего времени, используемая в правовом регулировании общественных отношений.

Срок в трудовом праве в диссертации понимается как закреплённая в законодательстве о труде, локальных нормативных правовых актах, соглашениях и договорах субъектов трудового права юридическая модель объективно существующего времени, используемая государством, работодателем, работниками (их представителями) в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

В юридической литературе предлагались разные классификации сроков. Так, выделяются императивные и диспозитивные или императивные, императивно-диспозитивные и диспозитивные сроки. В зависимости от правомочности сторон трудовых отношений устанавливать сроки, их в трудовом праве точнее классифицировать как императивные, императивно-договорные и договорные. Императивные сроки закрепляются непосредственно в законе и не могут быть изменены по соглашению сторон. При закреплении императивно-договорного срока стороны имеют право самостоятельно определять срок. Однако его продолжительность не может быть более или менее длительности законного срока. Договорные сроки устанавливаются самими сторонами трудовых отношений.

В работе анализируются классификации сроков на основании их воздействия на динамику правоотношения. Сроки в трудовом праве по их влиянию на динамику правоотношений подразделяются на правообразующие, правоизменяющие и правопрекращающие. Среди правопрекращающих сроков выделяются пресекательные и сроки обращения в комиссию по трудовым спорам и суд за разрешением индивидуальных трудовых споров. Отмечается, что сроки обращения в юрисдикционные органы являются процедурными, а не сроками исковой

давности. В то же время с целью устранения сложностей для правоприменителей в вопросе о правовых последствиях истечения сроков обращения в суд вместо них необходимо ввести в трудовое законодательство сроки исковой давности.

Сроки в трудовом праве по целевому назначению подразделяются на сроки возникновения прав и обязанностей, сроки осуществления прав и исполнения обязанностей (сроки существования субъективных прав и юридических обязанностей и пресекательные сроки), сроки защиты прав.

В работе анализируются классификации сроков по своему юридическому назначению. Трудо-правовые сроки в зависимости от их значения в процессе правового регулирования социально-трудовых отношений подразделяются на регулятивные и охранительные. Значение регулятивных сроков заключается в защите прав и интересов работников и работодателей при осуществлении трудовых отношений. Охранительные сроки направлены на защиту прав сторон трудовых отношений при их возможном нарушении.

Сроки в трудовом праве также делятся на общие и специальные; абсолютно определённые, относительно определённые и неопределённые; сроки-периоды и сроки-моменты; материальные и нематериальные (процедурные и процессуальные) сроки.

В диссертации рассматриваются классификации сроков по способу установления. В зависимости от того, кем устанавливаются сроки, выделяются законные, подзаконные и предусмотренные трудовой сделкой сроки.

В параграфе обстоятельно исследуются процессуальные сроки. Рассматривается их классификация по характеру совершаемых процессуальных действий.

Во втором параграфе **«Виды сроков и порядок их исчисления»** выделяются и анализируются виды сроков в трудовом праве, а также рассматриваются способы определения сроков и порядок их исчисления.

В зависимости от юридического назначения сроки в трудовом праве подразделяются на шесть групп. Сроки первой группы устанавливают временные рамки существования прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений. В работе обосновывается зависимость практического значения данных сроков для защиты прав и интересов сторон трудовых отношений от способов их закрепления.

Сроки второй группы названы «условными». Такие сроки представляют собой своеобразные условия для возникновения трудовых прав и обязанностей. В диссертации рассматривается значение данных сроков в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Отмечается, что они, являясь точными и императивными, способствуют единообразному регулированию нормами трудового законодательства социально-трудовых отношений.

Сроки третьей группы регламентируют временные границы действия правовых актов. Исследование этих сроков приводит к выводу, что способ их закрепления (императивно-договорный) обеспечивает защиту прав и интересов работников и работодателей.

Сроки четвёртой группы используются при исчислении и определении объёма денежных требований работников к работодателям. При их изучении отмечается, что такие сроки способствуют более удобному исчислению размера денежных требований работника к работодателю или обеспечивают восстановление имущественных интересов работника в полном объёме и стимулируют работодателя к скорейшему исполнению его юридических обязанностей.

Пятую группу составляют процессуальные сроки. Под процессуальным сроком в трудовом праве понимается предусмотренный законом или назначаемый юрисдикционным органом (КТС, судом, примирительной комиссией, трудовым арбитражем) промежуток времени, в течение которого должно или может быть совершено отдельное процессуальное действие либо завершена совокупность определённых

действий. В диссертации исследуется природа срока обжалования решения комиссии по трудовым спорам в суд. Делается вывод, что данный срок является процессуальным, но из-за некоторых особенностей в «трудовом», а не в цивилистическом смысле. Отмечается, что небольшая продолжительность процессуальных сроков способствует быстрому рассмотрению трудовых споров и гарантирует своевременную защиту прав и интересов работников и работодателей.

Шестая группа – это процедурные сроки. Процедурными сроками считаются сроки, с наступлением, в течение или с истечением которых могут или должны быть совершены отдельные действия по обеспечению нормальной (обычной) реализации права или обязанности. В зависимости от субъекта, которому адресованы сроки, они различаются как сроки для действий, совершаемых работодателем, работником, другими лицами, которым делегированы права и обязанности сторонами социально-трудовых отношений, иными субъектами. Исследование таких сроков приводит к выводу, что способ их закрепления и продолжительность обеспечивают защиту прав и интересов сторон трудовых отношений.

В диссертационной работе рассматриваются способы определения сроков. Утверждается, что сроки в трудовом праве устанавливаются четырьмя способами. Во-первых, конкретными календарными датами. Во-вторых, временными единицами, то есть днями, неделями, месяцами, годами. В-третьих, указанием на действие. В-четвёртых, указанием на событие.

В диссертации рассматривается целесообразность определения в Трудовом кодексе РФ общих правил исчисления сроков в трудовом праве. Обосновывается необходимость установления разных правил начала течения и истечения материальных и нематериальных сроков, а также исследуются вопросы о порядке совершения действий сторон трудовых отношений в последний день срока и его продлении. Предлагается внесение соответствующих изменений в ТК РФ.

Когда законодатель исчисляет срок в «днях» без уточняющего слова, то обычно имеются в виду календарные дни. Однако в некоторых случаях, исходя из содержания статьи закона, срок необходимо исчислять в рабочих днях. В целях надлежащей реализации прав работника и работодателя и предотвращения сложностей для правоприменителей более оправданно при установлении законодателем того или иного срока указывать и порядок его исчисления в «календарных днях» или «рабочих днях».

В параграфе делается вывод о самостоятельности института трудового права «Сроки. Исковая давность» и необходимости его закрепления в Трудовом кодексе РФ, определяется структура этого института.

Во второй главе **«Сроки в основных институтах трудового права»** исследуются роль сроков в отдельных институтах Особенной части трудового права, теория и правила применения конкретных сроков.

В первом параграфе **«Роль сроков в трудовом договоре»** рассматриваются значение сроков в правовом институте «Трудовой договор», а также теоретические вопросы, связанные с данными сроками, и практика их применения.

Сроки, установленные в институте «Трудовой договор», по целевому назначению делятся на восемь групп. Сроки первой группы направлены на охрану здоровья, нравственного и интеллектуального развития лица, желающего заключить трудовой договор с работодателем. Ими определяется возраст, до истечения которого субъект не вправе вступать в трудовые отношения с работодателем или приниматься на работу без предварительного обязательного медицинского осмотра. Закрепление данных сроков в императивной форме предотвращает приём несовершеннолетних лиц на работу, выполнение которой может причинить вред их здоровью, нравственному и интеллектуальному развитию.

Сроки второй группы обеспечивают своевременное возникновение трудовых прав и обязанностей. Такие сроки определяют моменты времени, с

наступлением которых возникают права и обязанности работника и работодателя.

Третью группу составляют сроки, гарантирующие право работника на труд у данного работодателя. Во-первых, они представляют собой сроки, в течение которых работодатель имеет возможность уволить работника по определённым основаниям. Анализ указанных сроков говорит о том, что данные сроки не допускают длительное нахождение работника под угрозой увольнения. Во-вторых, это сроки, в течение которых работодатель не вправе отказывать в заключении трудового договора или прекращать трудовое правоотношение по определённым основаниям или без исполнения установленных процедур. В диссертации обосновывается мнение, что такие сроки обеспечивают работнику дополнительные гарантии права на труд у данного работодателя в тех случаях, когда они необходимы для защиты интересов работника. Рассматриваются правила применения этих сроков. Предлагаются новые редакции ст. 70, 81, 373 и 374 ТК РФ, обеспечивающие право работника на труд и учитывающие интересы работодателя.

Четвёртая группа – это сроки, обеспечивающие предоставление работнику работы, обусловленной соглашением между ним и работодателем. Они являются сроками перевода на другую работу по инициативе работодателя. Их непродолжительность и императивность ограничивает возможность для работодателя переводить работника на другую работу на длительное время. Рассматривается целесообразность сроков перевода на другую работу в случае производственной необходимости.

Пятую группу составляют сроки, способствующие оперативной защите прав работника, нарушенных при возникновении, изменении или прекращении трудового правоотношения, а также своевременному заключению работником трудового договора с новым работодателем.

Шестая группа – это сроки подыскания работником новой подходящей работы, в том числе без перерыва занятости, или его адаптации к новым

условиям труда. Во-первых, они представляют собой минимальные сроки предупреждения работодателем работника или выборного профсоюзного органа организации о предстоящем или возможном увольнении или изменении существенных условий трудового договора. Во-вторых, такие сроки определяют размер выходных пособий и иных компенсаций работникам при увольнении, а также периоды времени, в течение которых бывшим работникам сохраняется на время трудоустройства средний месячный заработок. Отмечается, что целевое назначение указанных сроков обеспечивается их закреплением в императивно-договорной форме. Анализируются правила применения этих сроков и предлагаются новые редакции ч. 3 ст. 71 ТК РФ и ч. 2 ст. 180 ТК РФ.

Седьмая группа – сроки подыскания работодателем нового работника во избежание простоя оборудования на рабочем месте и т.п. Это сроки предупреждения работником работодателя об увольнении по собственному желанию. В диссертации утверждается, что закрепление таких сроков без словосочетаний «не менее чем» и «не позднее чем» обеспечивает прекращение трудовых прав и обязанностей к необходимому для работника и работодателя моменту времени. Изучается теория и судебная практика, имеющее отношение к данным срокам. Предлагается новая редакция ч. 1 ст. 80 ТК РФ, учитывающая содержание других статей ТК РФ.

Восьмая группа – сроки своевременного прекращения трудовых прав и обязанностей. Данные сроки определяют отрезки времени (периоды или моменты), с наступлением или истечением которых трудовые права и обязанности могут или должны быть прекращены. Среди них выделяются договорные, императивно-договорные и императивные сроки. Предлагается внести изменения в п. 3 ст. 20 федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и в ст. 373 ТК РФ, соответственно устраняющие противоречие между указанным федеральным законом и ТК РФ и обеспечивающие возможность для работодателя уволить работника при наличии законных для этого оснований.

Во втором параграфе **«Анализ рабочего времени и времени отдыха с позиций теории сроков в трудовом праве»** исследуется роль сроков в правовых институтах «Рабочее время» и «Время отдыха», а также анализируется теория данных сроков и судебная практика их применения.

В сроках, закреплённых в правовых институтах «Рабочее время» и «Время отдыха», по целевому назначению можно выделить несколько групп. Сроки первой группы обеспечивают сохранение здоровья, восстановление физических сил, развитие личности работника и (или) надлежащий процесс его обучения. Во-первых, они определяют максимальную продолжительность рабочего времени, в том числе путём указания минимального отрезка времени, на который сокращается такая продолжительность, или предельного срока учёта длительности выполнения работы. Утверждается, что закрепление этих сроков в императивно-договорной форме предотвращает длительное исполнение работником трудовых обязанностей, которое может причинить вред его здоровью, а также способствует дополнительной охране здоровья работника и лучшему восстановлению им физических сил. Увеличение максимальной продолжительности рабочего времени допускается только в исключительных случаях, предусмотренных в ТК РФ. Во-вторых, указанные сроки устанавливают минимальную длительность времени отдыха.

Сроки второй группы способствуют полноценному отдыху работника во время ежегодного оплачиваемого отпуска.

Сроки третьей группы обеспечивают надлежащее течение производственного (технологического) процесса в организации или у работодателя – физического лица. Они, как правило, регламентируют предельную продолжительность времени отдыха. Отмечается, что данные сроки предотвращают длительную приостановку выполнения работы, рационально регулируют рабочее время работника. Закрепление их в императивно-договорной форме способствует сокращению времени остановки производства или предоставлению работнику большего времени

для исполнения основной трудовой деятельности. Решаются практические вопросы, связанные с применением таких сроков.

В третьем параграфе **«Значение сроков в порядке начисления и выплаты заработной платы»** рассматриваются роль сроков в правовом регулировании отношений по оплате труда, а также теоретические и практические вопросы, связанные с их действием.

Сроки, закреплённые в правовом институте «Заработная плата», по целевому назначению делятся на четыре группы. Сроки первой группы обеспечивают необходимый уровень жизни для работника и (или) членов его семьи. Императивность данных сроков гарантирует работнику своевременное получение заработной платы, при котором поддерживается достаточный уровень материального обеспечения для него и (или) членов его семьи.

Сроки второй группы гарантируют соразмерную материальную компенсацию дополнительных затрат труда и стимулируют работника к более интенсивному труду. Они регулируют периоды времени, в течение которых исполнение трудовых обязанностей оплачивается в повышенном размере (например, работа в ночное время).

Третью группу составляют сроки, предотвращающие длительное нахождение работника под угрозой удержания из заработной платы. Они определяют время действия права работодателя произвести удержание из заработной платы работника. Отмечается, что значение данных сроков обеспечивается их небольшой продолжительностью.

Сроки четвёртой группы препятствуют продолжительному выполнению работником трудовой функции без выплаты ему заработной платы. Ими регламентируются сроки задержки выплаты заработной платы, по истечении которых работник вправе приостановить работу. То, что такие сроки являются абсолютно определёнными и небольшими по своей длительности предотвращает, с одной стороны, необоснованный отказ работника в одностороннем порядке от исполнения трудовых обязанностей,

с другой стороны, длительное выполнение работником трудовой функции без оплаты его труда. Аргументируется оправданность установления указанных сроков и их продолжительности. Исследуется вопрос об оплате работнику времени приостановления работы в порядке, определённом ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Предлагается ч. 2 ст. 142 ТК РФ дополнить следующим предложением: «Период приостановления работы оплачивается по правилам оплаты времени простоя».

В четвёртом параграфе **«Гарантийная роль сроков в институте «Охрана труда»** исследуются значение сроков в правовом институте «Охрана труда», а также теоретические и практические вопросы, связанные с их действием.

Сроки, закреплённые в институте «Охрана труда», по целевому назначению делятся на три группы. Сроки первой группы гарантируют сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Они определяют периоды ограничения исполнения работником трудовых обязанностей, при котором может быть причинён вред его жизни и здоровью. Закрепление таких сроков в императивной форме предотвращает причинение вреда жизни и здоровью работника.

Сроки второй группы способствуют эффективному расследованию несчастных случаев на производстве. Во-первых, они регламентируют сроки сохранения обстановки места происшествия несчастного случая на производстве. Закрепление данных сроков в императивной форме гарантирует сохранность обстановки места происшествия, необходимой для правильного расследования несчастного случая на производстве. Во-вторых, такие сроки регулируют время хранения акта о несчастном случае на производстве вместе с материалами расследования. Их продолжительность обеспечивает возможность правильного расследования несчастного случая на производстве по истечении длительного времени, в том числе в связи с возникновением его новых последствий.

Третья группа – это сроки, обеспечивающие оперативное расследование несчастных случаев на производстве. Во-первых, рассматриваемые сроки определяют сроки сообщения о несчастном случае на производстве и выдачи документов и материалов расследования заинтересованным субъектам. То, что указанные сроки являются относительно определёнными или краткими по своей длительности, гарантирует незамедлительное расследование несчастного случая на производстве, а также возможность быстрого обжалования выводов комиссии по расследованию или дальнейшего такого расследования. Во-вторых, эти сроки устанавливают время расследования несчастного случая на производстве, а также создания комиссии для данного расследования. Безотлагательное создание комиссии для расследования несчастного случая на производстве и его проведение также обеспечивается тем, что данные сроки устанавливаются краткими по своей продолжительности или относительно определёнными.

В пятом параграфе **«Сроки как условие эффективности дисциплины труда в организации»** исследуется значение сроков в обеспечении соблюдения работниками правил поведения в процессе их труда, анализируются практические вопросы, в том числе судебная практика, связанные с применением данных сроков.

Сроки, закреплённые в институте «Дисциплина труда», по целевому назначению делятся на четыре группы. Сроки первой группы гарантируют надлежащее течение производственного (технологического) процесса в организации. Они регламентируют время выполнения работниками отдельных производственных операций. В результате действия этих сроков работники обязаны незамедлительно исполнять свои трудовые обязанности с учётом ведения конкретного технологического процесса в организации.

Вторая группа – это сроки, не допускающие применения необоснованных дисциплинарных взысканий. Закрепление таких сроков в императивной форме усложняет привлечение работников к дисциплинарной

ответственности в тех случаях, когда это может незаконно ущемлять их права и интересы (например, участие в коллективных переговорах, разрешении коллективного трудового спора, забастовке).

Сроки третьей группы обеспечивают эффективное применение дисциплинарных взысканий.

Четвёртая группа – это сроки обжалования работником дисциплинарного взыскания, объявления работнику под расписку приказа (распоряжения) работодателя о применении дисциплинарного взыскания. Краткость данных сроков обеспечивает незамедлительное информирование работника о применении к нему дисциплинарного взыскания и, следовательно, его быстрое обжалование в государственную инспекцию труда или орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В шестом параграфе **«Действие сроков в охране трудовых прав работников и работодателей»** анализируются роль сроков при разрешении трудовых споров, а также теоретические и практические вопросы, связанные с их действием.

Сроки, используемые при регулировании порядка рассмотрения трудовых споров, по целевому назначению делятся на две группы. Сроки первой группы способствуют скорейшему разрешению трудовых споров. Во-первых, это сроки обращения в юрисдикционные органы за разрешением трудовых споров или вручения заинтересованным субъектам копий решений этих органов и их обжалования, а также рассмотрения работодателями требований работников, профессиональных союзов. Такие сроки, являясь сравнительно непродолжительными или краткими, обеспечивают быстрое начало рассмотрения трудовых споров, в том числе повторного, после возникновения разногласий между работниками и работодателями. Во-вторых, указанные сроки определяют момент начала коллективного трудового спора или конкретной стадии его разрешения. Закрепление их в императивной форме не допускает затягивания во времени начала рассмотрения коллективного трудового спора или смены одного этапа его

разрешения другим. В-третьих, рассматриваемые сроки устанавливают время создания органов по рассмотрению коллективных трудовых споров. Краткость этих сроков гарантирует оперативное начало разрешения коллективных трудовых споров после возникновения или окончания предыдущего этапа их рассмотрения. В-четвёртых, данные сроки регламентируют время разрешения трудовых споров, а также представления юрисдикционным органам необходимых для этого документов. Небольшая длительность этих сроков гарантирует безотлагательное рассмотрение трудового спора тем или иным органом. В диссертации утверждается, что быстрое рассмотрение трудовых споров обеспечивает своевременную защиту нарушенных прав работников и работодателей, а также охрану принадлежащих им иных прав, которые могут ущемляться в результате затягивания разрешения трудовых споров. В-пятых, анализируемые сроки закрепляют время исполнения решений юрисдикционных органов и предъявления удостоверений, выданных комиссиями по трудовым спорам. Такие сроки являются небольшими, относительно определёнными или устанавливаются решениями самих юрисдикционных органов. В результате гарантируется незамедлительное исполнение решений органов по рассмотрению трудовых споров и, следовательно, скорейшее окончание таких споров. В-шестых, указанные сроки регулируют время возникновения права на объявление часовой предупредительной забастовки. Их непродолжительность предоставляет работникам возможность через короткое время после начала примирительных процедур объявить забастовку и, поэтому, побудить работодателей к урегулированию возникших между ними разногласий. В-седьмых, ими регламентируются сроки определения минимума необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве. Небольшая их длительность гарантирует незамедлительное определение минимума необходимых работ (услуг) и, следовательно, быстрое устранение препятствий для проведения забастовок. В параграфе отмечается, что сроки, относящиеся к примирительным

процедурам, следует устанавливать в рабочих днях. Предлагаются соответствующие редакции ч. 5 ст. 410 ТК РФ и ч. 5 ст. 412 ТК РФ. В-восьмых, рассматриваемые сроки определяют время отложения или приостановления забастовок. Сравнительная непродолжительность указанных сроков ограничивает во времени отложение или приостановление забастовок как способов разрешения коллективных трудовых споров и, вследствие этого, препятствует затягиванию такого разрешения. Рассматриваются теоретические и практические вопросы, связанные с конкретными сроками. Предлагаются новые редакции статей ТК РФ (ст. 404, 406), способствующие оперативному урегулированию коллективных трудовых споров.

Сроки второй группы обеспечивают надлежащее течение производственного (технологического) процесса в организации. Во-первых, они устанавливают сроки освобождения работников, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, от основной работы. Такие сроки, являясь сравнительно непродолжительными, не допускают длительное приостановление работниками исполнения своих трудовых обязанностей, которое наносит ущерб производственным и имущественным интересам работодателя. Во-вторых, данные сроки регулируют время предупреждения работодателей о начале забастовок. Обосновывается позиция, что присоединение к ним словосочетаний «не позднее чем» способствует мирному разрешению коллективного трудового спора и даёт возможность работодателю подготовиться к забастовке. В-третьих, указанные сроки определяют продолжительность предупредительных забастовок или периоды времени, в течение которых запрещается проведение забастовок. Закрепление их в императивной форме ограничивает использование права работников на забастовку в тех случаях, когда это причиняет вред правам и интересам работодателей, работников и иных субъектов. В-четвёртых, это сроки информирования участников забастовки о решении суда о признании забастовки незаконной или исполнения такого

решения. Относительная определённость или краткость указанных сроков гарантирует незамедлительное прекращение незаконных забастовок.

В заключении сделаны обобщающие выводы по диссертации и предложен проект новой главы Трудового кодекса РФ – «Сроки. Исковая давность».

Основные положения диссертации изложены в следующих опубликованных автором работах:

1. Роль сроков в разрешении коллективных трудовых споров // Правовые проблемы укрепления российской государственности. Ч. 12 / Под ред. В.М. Лебедева. Томск: Издательство Томского государственного университета, 2002. С. 254-255.

2. Роль сроков в расторжении трудового договора // Историко-культурное развитие Западной Сибири в XVII-XX в.в.: Материалы научной конференции, посвященной 70-летию исторического факультета Томского государственного педагогического университета / Под ред. В.П. Бойко. Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета, 2002. С. 283-285.

3. Сроки в трудовом праве // Вопросы совершенствования законодательства и правоприменительной деятельности: Сборник научных трудов. Выпуск № 2. Челябинск: Издательство Челябинского государственного университета, 2002. С. 131-134.

4. Виды сроков в трудовом праве // VII Всероссийская конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Наука и образование» (14 – 18 апреля 2003 г.). Материалы конференции. В 5 томах. Т. 4. Ч. 1. История и правоведение. Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета, 2003. С. 208-211.

5. Правовое понятие срока в трудовом праве // VII Всероссийская конференция студентов, аспирантов и молодых учёных «Наука и образование» (14 – 18 апреля 2003 г.). Материалы конференции. В 5 томах.

Т. 4. Ч. 1. История и правоведение. Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета, 2003. С. 211-213.

6. Соотношение времени и срока в трудовом праве // Российское правоведение на рубеже веков. Трибуна молодого учёного. Томск: Издательство Томского государственного университета, 2004. С. 142-144.