

Статья 8 ТК РФ. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Новая редакция Ст. 8 ТК РФ

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Комментарий к Статье 8 ТК РФ В статье 8 Трудового кодекса РФ говорится, что все работодатели обязаны принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции. В некоторых случаях работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представительного органа работников (профсоюза). Следует отметить, что нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежат применению.

Другой комментарий к Ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации 1. Низшую ступень в иерархии нормативных правовых источников трудового права занимает весьма оригинальное правовое явление, получившее название локальных нормативных актов, к которым обычно относят документы общерегулятивного характера, разрабатываемые и принимаемые конкретным работодателем.

Если работодатель является физическим лицом - индивидуальным предпринимателем, то он утверждает эти акты самостоятельно. Если же работодатель - юридическое лицо, то его локальное нормотворчество осуществляется посредством деятельности коллегиальных или единоличных органов управления организацией, к компетенции которых отнесены

соответствующие полномочия. В силу специфики трудовых отношений, возникающих в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства между работниками и работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, последние не утверждают локальные нормативные акты для своих работников. Локальные нормативные акты имеют существенные отличия от иной организационно-распорядительной документации и индивидуальных правоприменительных актов работодателей.

От тех и других локальный нормативный акт отличается как минимум тремя признаками.

Во-первых, уже в силу своего названия, локальный нормативный акт характеризуется нормативностью, которая проявляется в отсутствии персонально определенного или конкретного адресата и распространении сферы своего действия на весь коллектив или часть коллектива работников организации. В качестве примера можно назвать правила внутреннего трудового распорядка, имеющие своим адресатом весь коллектив работников организации.

Во-вторых, нормативность данных актов работодателя проявляется в многократности их реализации, предполагающей применение содержащихся в этих актах правил каждый раз, когда фактические условия или результаты труда работников совпадают с указанными в акте. Примером таких актов может служить положение о премировании за результаты хозяйственной деятельности организации по итогам календарного месяца, которое применяется ежемесячно в течение всего срока своего действия.

В-третьих, в ряде случаев для принятия локального нормативного правового акта требуется учет мнения представительных органов работников, в то время как организационно-распорядительная и правоприменительная деятельность работодателя осуществляется им по общему правилу в одностороннем порядке. Естественно, что необходимость соблюдения требований, адресованных законом к содержанию, форме и порядку принятия локальных правовых актов, не распространяется на все другие акты, применяемые в системе делопроизводства конкретного работодателя. Источником нормотворческих полномочий частного хозяйствующего работодателя выступает не публичная власть, а экономическая власть, проистекающая для него из факта правомерного обладания всеми факторами рыночного хозяйствования, включающими и труд работников. Работодатель реализует принадлежащие ему нормотворческие полномочия в рамках своей правосубъектности, устанавливаемой законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. По общему правилу он не обязан принимать локальные нормативные правовые акты.

Исключение из этого правила составляют лишь:

а) график ежегодных оплачиваемых отпусков, утверждаемый работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года (см. ст. 123 ТК РФ и комментарий к ней);

б) документы организации, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников (см. п. 8 ст. 86 ТК РФ и комментарий к ней);

в) инструкции для работников по охране их труда (см. ст. 212 ТК РФ и комментарий к ней). Однако в ряде случаев содержание нормотворческой компетенции работодателя конкретизируется законодательством, регулирующим деятельность юридических лиц определенной организационно-правовой формы (например, акционерного общества, производственного кооператива, унитарного предприятия и др.), а также уставом конкретной организации.

2. С позиции особенностей создания все локальные нормативные акты следует подразделять на создаваемые работодателем:

а) при участии представительного органа работников;

б) в одностороннем порядке. В свою очередь, участие представительного органа работников в локальном нормотворчестве работодателя может выражаться в форме учета мнения этого органа либо в форме принятия акта по согласованию с ним. Необходимость учета мнения представительного органа работников не носит для работодателя характера всеобщей обязанности, адресованной ко всему локальному нормотворчеству. Напротив, такая обязанность возникает для него только в конкретных случаях, указанных в ТК, других законах или подзаконных нормативных правовых актах либо коллективных договорах.

Содержание конкретных статей ТК РФ возлагает данную обязанность на работодателя применительно к случаям:

а) утверждения графиков сменности (см. ст. 103 ТК РФ и комментарий к ней);

б) разделения рабочего дня на части (см. ст. 105 ТК РФ и комментарий к ней);

в) установления очередности предоставления оплачиваемых отпусков (см. ст. 123 ТК РФ и комментарий к ней);

г) утверждения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, а также повышения оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (см. ст. ст. 135, 144, 147 ТК РФ и комментарий к ним);

д) принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (см. ст. 162 ТК РФ и комментарий к ней);

е) утверждения правил внутреннего трудового распорядка (см. ст. 190 ТК РФ и комментарий к ней);

ж) разработки и утверждения инструкций по охране труда (см. ст. 212 ТК РФ и комментарий к ней).

3. Согласно ч. 3 ст. 8 ТК РФ случаи принятия работодателем локального нормативного правового акта по согласованию с представительным органом работников могут, но, разумеется, не должны, предусматриваться в коллективном договоре или соглашениях. Такая формулировка данной статьи

ТК, как более позднего закона, фактически блокирует возможность широкого толкования содержания п. 3 ст. 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", предусматривающего необходимость установления работодателями и их объединениями систем оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда по согласованию с соответствующими профсоюзными органами с последующим закреплением в коллективных договорах и соглашениях.

Часть 3 ст. 8 ТК РФ исходит из идеи о том, что обязанность работодателя по принятию локальных нормативных правовых актов по согласованию с представительным органом работников первоначально должна быть закреплена в коллективном договоре или соглашении для вполне определенных случаев. Иначе говоря, сначала должно иметь место введение в содержание коллективного договора или соглашения соответствующих условий и только затем возложение на работодателя обязанности принятия конкретного локального нормативного правового акта по согласованию с представительным органом работников. Кстати, этот орган необязательно должен быть профсоюзным. При отсутствии в организации представителей работников работодатель принимает любые локальные нормативные правовые акты в одностороннем порядке. Он имеет такую возможность и при наличии представителей работников, если закон, подзаконный акт - коллективный договор или соглашение не оговорили какую-либо форму участия представительного органа работников в локальном нормотворчестве работодателя. Соответственно, работодатель вправе принимать данные акты самостоятельно, без участия представительных органов работников, если иное не предусмотрено коллективным договором либо соглашением.

4. Исходя из упомянутой ранее иерархии нормативных правовых актов (см. ст. 5 ТК РФ и комментариев к ней), закон объявляет лишенными юридической силы все локальные нормативные правовые акты работодателя, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также коллективным договором или соглашениями. Недействительными являются также локальные акты, принятые работодателем без учета мнения или с нарушением порядка учета мнения представительного органа работника (см. ст. 372 ТК РФ и комментариев к ней), когда на работодателя возложена соответствующая обязанность. В таких случаях подлежат прямому применению законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, как правило, улучшающие положение работника в сравнении с локальным нормативным правовым актом работодателя, не имеющим должной юридической силы.