



Labor law technology: concept, structure and industry features

M. V. Lushnikova¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, 14 Sovetskaya str., Yaroslavl 150003, Russian Federation

Research article
Full text in Russian

In the article, the author substantiates the concept of labor law technology, identifies the branch features of law-making labor law technology: systemic construction of labor law norms based on the unity of individual and collective labor law; participation of bodies of social partnership in the formation and implementation of state policy in the field of labor, collective agreement and local rule-making. Freedom of individual and collective contractual regulation, which is limited by peremptory norms and principles of labor law, including the principle of prohibiting the deterioration of the employee's position and collective forms of implementation and protection of labor rights and employers' rights, are classified as the main sectoral characteristics of law enforcement technology. On the basis of theoretical provisions and analysis of judicial practice, proposals de lege ferenda are formulated.

Keywords: legal technique; labor law technique; collective-contractual and local rule-making

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Lushnikova, Marina V. | E-mail: mvlushnikova@mail.ru
| Doc. Sc. (Jurisprudence), Professor



Трудоправовая техника: понятие, структура и отраслевые особенности

М. В. Лушникова¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, ул. Советская, 14, Ярославль, 150003, Российская Федерация

УДК 349.2

Научная статья

В статье обоснована авторская концепция трудоправовой техники, выявлены отраслевые особенности правотворческой трудоправовой техники: системное построение норм трудового права на основе единства индивидуального и коллективного трудового права; участие органов социально-партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, коллективно-договорное и локальное нормотворчество. К основным отраслевым характеристикам правореализационной трудоправовой техники отнесены свобода индивидуального и коллективного договорного регулирования, которая ограничена императивными нормами и принципами трудового права, в том числе принципом запрета ухудшения положения работника и коллективные формы реализации и защиты трудовых прав и прав работодателей. На базе теоретических положений и анализа судебной практики сформулированы предложения *de lege ferenda*.

Ключевые слова: юридическая техника; трудоправовая техника; коллективно-договорное и локальное нормотворчество

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лушникова, Марина Владимировна | E-mail: mvlushnikova@mail.ru
Доктор юридических наук, профессор

В теории права юридическая техника определяется как совокупность правовых средств (форм) и способов (приемов, методов) для создания и реализации нормативно-правовых предписаний [1–5]. Иными словами, юридическая техника включает правотворческую технику (техника разработки, принятия, систематизации и толкования нормативно-правовых актов о труде) и правореализационную технику (техника правореализационных и правоприменительных актов, контроль за их исполнением и правовой мониторинг правоприменения и эффективности правового регулирования).

Правотворческая техника как совокупность правовых средств и способов обеспечивает нормотворческий процесс от концепции нормативно-правового акта до правового мониторинга его исполнения, измерения эффективности норм права. В свою очередь, правореализационная техника включает интерпретационную, правоприменительную технику, технику индивидуальных правовых актов, договорную технику и др.

Не вдаваясь в дискуссию, на наш взгляд, правовые средства юридической техники представляют собой формы выражения воли законодателя, а способы связаны с прие-

мами и методами, с помощью которых обеспечивается выражение воли работодателя в нормативных правовых актах. В свою очередь, правовые средства и способы юридической техники также можно классифицировать на *нормативные и доктринальные*. Нормативные правовые средства имеют нормативное закрепление и используются в правотворческой и правореализационной практике. Доктринальные – разрабатываются правовой теорией в идеальном виде, являются теоретической основой юридической деятельности.

Между тем, поскольку дискуссионность научных теорий в трудовом праве, как и в любой другой науке, никто не отменял, постольку не исключаются так называемые «концептуальные» законотворческие ошибки. Например, в действующем российском законодательстве нашла закрепление теоретическая конструкция индивидуального трудового спора, обоснованная В. И. Смоларчуком [6, с. 11–12]. В соответствии с этой концепцией выделяются два понятия: неурегулированные разногласия и трудовые споры. Обоснованность такого деления весьма сомнительна. Это деление олицетворяет разные по своей природе явления, поскольку до обращения за разрешением разногласия в компетентные органы спора еще нет, он возникает лишь тогда, когда неурегулированное разногласие разрешается специальным юрисдикционным органом. Попытка провести линию разграничения между разногласиями, разрешаемыми путем непосредственных переговоров сторон трудового правоотношения, и индивидуальными трудовыми спорами, разрешаемыми специальными органами, неизбежно приводит к выводу, что вне специального юрисдикционного (или согласительного-примирительного) органа спора не существует. А коль скоро так, то и законодатель не определяет в нормативном порядке процедуру разрешения конфликта усилиями самих спорящих сторон работника и работодателя без создания или обращения в специальные органы. С оче-

видностью имеет место пробельность в правовом регулировании. Эта позиция законодателя проявилась и в КЗоТ РСФСР 1971 г. (ст. 204), и в ТК РФ (ст. 381).

Существуют общие для всех отраслей права правила и приемы юридической техники, но при этом имеются и специфические правила, характерные только для отдельных его отраслей. В каждой отрасли права юридическая техника имеет свои отраслевые особенности, обусловленные социальным назначением отрасли, предметом и методом правового регулирования [7, с. 676–700]. В этой связи можно вести речь о *трудо-правовой технике*. Юридико-технический, доктринальный инструментальный трудового права, его содержание и структура носят «отраслевую окраску».

Правотворческая трудовая техника. Качество и эффективность любого нормативного правового акта предполагает, во-первых, безупречность его содержания, т. е. нормативный акт должен обеспечить адекватную правовую форму сложившимся общественным отношениям. Во-вторых, безупречное юридическое выражение правовых предписаний (язык закона). Текст закона должен строиться в соответствии с требованиями полноты, точности, завершенности словесного выражения юридических норм, содержания закона [8, с. 100].

К отраслевым особенностям правотворческой техники в трудовом праве, обеспечивающим определенность формы и содержания трудовых норм, на наш взгляд, относятся следующие характеристики:

1. Системное построение норм трудового права на основе единства индивидуального и коллективного трудового права

Каждая отрасль права представляет собой целостное системное образование с внутренней структурой (системой права), первичным элементом которой является норма права. Система трудового права и система трудового законодательства соотносятся как содержание и форма, но они не тожде-

ственны. Традиционным считается выделение в структуре отрасли общей и особенной частей. В настоящее время, в связи с активной позицией законодателя в части внесения дополнений в ТК РФ, раздел XXII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» в теории трудового права выделяют в дополнительный структурный элемент системы трудового права – специальную часть [9, с. 23; 10, с. 135–137]. Таким образом, система трудового права будет включать общую, особенную и специальную части.

Отметим, что на Западе общепринятым является деление на общие положения, коллективное трудовое право и индивидуальное трудовое право. Например, трудовое право Германии имеет следующую систему, отражающую отраслевую специфику: индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право, трудовой процесс (процессуальное трудовое право): *das Individualarbeitsrecht, das Kollektivarbeitsrecht, das Arbeitsgerichtsbarkeit*. Несколько особняком, но в общем русле отраслевой специфики системы трудового права выстроена система трудового права англосаксонской правовой семьи. Она состоит из двух частей: право занятости (*Employment Law*) и трудовое право (*Labour Law*). Право занятости регулирует индивидуальные трудовые отношения между работодателем и работником. Трудовое право опосредует коллективные переговоры между работодателем и работниками по заключению коллективных договоров об оплате труда, рабочем времени и других условиях труда.

Если обратимся к Международной энциклопедии по трудовому праву, то обнаружим следующие структурные элементы: 1) общая часть, в том числе источники трудового права; 2) индивидуальные трудовые отношения (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, заработная плата, охрана труда, индивидуальные трудовые споры); 3) коллективные трудовые отношения (профсоюзы, организации работодателей, коллективные

договоры, органы представительства работников на предприятиях, порядок разрешения коллективных трудовых конфликтов, в том числе регулирование стачек). Полагаем, что в структуре ТК РФ в целом просматриваются эти обособленные части следующим образом: общая часть (часть 1), коллективное трудовое право (часть 2, а также главы 58, 61) и индивидуальное трудовое право (части 3, 4, а также главы 56–57, 59, 60, 62 и др.). При некоторой условности такое деление обозначено достаточно четко.

2. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ)

Указанная отраслевая особенность правообразования в трудовом праве отвечает социальному назначению этой отрасли. Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей). Решения этих комиссий подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. Но при этом мнение этих комиссий и социальных партнеров носит информационный характер и не более того. Его даже нельзя отнести к рекомендательным нормам по типу «учета мнения».

Следует отметить, что не во всех случаях правотворческого процесса социальные партнеры приходят к консенсусу, тем не менее этот факт далеко не всегда может повлиять на позицию законодателя. Так, в заключение Комитета по труду, социальной политике и делам ветеранов «По проекту

федерального закона № 755304-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» указывалось, что сторона Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), представляющая общероссийские объединения профсоюзов, поддерживает представленный законопроект. Сторона РТК, представляющая общероссийские объединения работодателей, законопроект не поддерживает, полагая, что законодательством уже предусмотрено ускоренное взыскание невыплаченной заработной платы работнику через приказное судебное производство [11].

Полагаем, что такой «неопределенный», аморфный по своей природе результат деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений «перечеркивает» значение этой процедуры, сопровождающей нормотворческий процесс. В целях определенного единообразия в подходах к нормотворчеству в трудовом праве следует предусмотреть хотя бы некий аналог процедуры «учета мнения» (ст. 372 ТК РФ). В идеале проблема должна решаться в соответствии с целями, заявленными в ст. 1 ТК РФ: достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, т. е. любой законопроект в сфере труда должен получить одобрение комиссии как органа социального партнерства. Указанные предложения *de lege ferenda* могут быть реализованы в рамках Федерального закона от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

3. Коллективно-договорное нормотворчество (нормативный характер коллективных договоров и соглашений)

На доктринальном уровне названный признак коллективных договоров и соглашений не вызывает сомнений. Меж-

ду тем ТК РФ (ст. 41) необоснованно сводит содержание коллективного договора к обязательствам, перечисление которых включает названные условия. Такая небрежность нашего законодателя является яркой иллюстрацией концептуальных дефектов кодифицированного акта. Очевидно, что правовая природа коллективно-договорной нормы принципиально отличается от природы договорного обязательства. Коллективно-договорная норма трудового права по своей форме является результатом особого вида правотворчества – договорного правотворчества субъектов (*consensus facit jus* – согласие творит право). Эти нормы принимаются в рамках специальной согласительной процедуры – коллективных переговоров, которые проводятся уполномоченными субъектами, руководствуясь принципами социального партнерства: полномочностью представителей сторон, свободой коллективного договора и равноправным партнерством (ст. 42; 47 ТК РФ) и подлежат уведомительной регистрации.

Согласно ст. 50 ТК РФ в ходе уведомительной регистрации коллективных договоров органы по труду выявляют условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, и сообщают об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению. Однако в указанной статье закона не содержится правовой механизм реализации данного положения в том случае, когда стороны не отреагировали на сообщение названных органов по труду и не внесли соответствующих изменений в коллективный договор (соглашение). Остается открытым и вопрос о праве государственной инспекции труда понудить стороны к таким изменениям в коллективном договоре (соглашении).

Информация к сведению. «Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2020–2022 годы» (утв. Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей, Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта):

П. 8.4. В отношении Работников, недобросовестно исполняющих свои обязанности, предоставление отдельных гарантий и льгот, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами Организации сверх законодательства Российской Федерации, может быть приостановлено или уменьшен их уровень на определенный период времени. Перечень таких гарантий и льгот, а также порядок реализации такой процедуры определяются коллективным договором или локальными нормативными актами Организации, принятыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза.

П. 8.4 признан недействительным и не подлежащим применению как ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством (Письмо Роструда от 01.10.2019 № 3393-ТЗ «Уведомление о регистрации с выявлением условий отраслевого соглашения, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2020–2022 годы»)

Уведомительная регистрация коллективных договоров (соглашений) осуществляется не ради самого процесса регистрации, а должна преследовать конкретную цель, связанную с выявлением условий, противоречащих законодательству. На наш взгляд, в данной ситуации органу по труду следует предоставить право приостановить действие условий коллективного договора, соглашения, со-

храня коллективный договор, соглашение в остальной его части. Право приостановления, а не отмены таких условий соответствует уведомительной природе государственной регистрации. Окончательное решение принимают стороны коллективного договора, соглашения. Если согласованного решения в отношении договорного условия, противоречащего закону, не принимается, то любая из сторон вправе обратиться в юрисдикционные органы с заявлением о признании этого условия недействительным. Полагаем, что с точки зрения интересов социальных партнеров предлагаемый механизм уведомительной регистрации взамен существующего несет положительный эффект. Кстати, КЗоТ РСФСР 1922 г предусматривал обязательную регистрацию коллективных договоров. При этом регистрирующему органу предоставлялось право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих, в сравнении с действующим законодательством о труде. Отмена отдельных положений коллективного договора не приостанавливала регистрации договора в остальной части, если обе стороны изъявили на то согласие (ст. 21).

4. Локальное нормотворчество с участием представителей работников

Локальные нормы трудового права должны рассматриваться как необходимая и закономерная составляющая отраслевого нормотворчества. В ТК РФ 2001 г. (ст. 8) впервые было дано легальное определение локальных нормативных правовых актов. Однако в части правового регулирования локального нормотворчества ТК РФ «страдает» пробельностью в правовом регулировании [12, с. 7–16; 13, с. 17–24; 14, с. 25–36]. Так, например, ТК РФ не устанавливает перечня обязательных локальных нормативных актов, которые работодатель должен принимать. В этой связи на практике возникают вопросы, например: обязан ли работодатель устанавливать на локальном уровне (локальный нормативный акт, коллективный договор) систему нормирования труда работни-

ков? ТК РФ не содержит на сей счет прямой нормы, обязывающей работодателя принимать локальные нормативные акты, устанавливающие нормы труда для работников. Неопределенность содержания трудового права допускает возможность неограниченного усмотрения в процессе реализации норм права. В правоприменительной практике проверок, проводимых государственной инспекцией труда, нередко можно встретить предписания, обязывающие работодателя разработать систему нормирования труда в установленный срок. При обращении работодателей в суд результатом являются неоднозначные решения, т. к. судебная практика в этой части противоречива. Одни суды признают правомерным требование инспекции труда, поскольку отсутствие локального акта, устанавливавшего нормы труда, нарушает права работника, так как нормирование труда служит основанием для расчета заработной платы (например, Апелляционное определение Пермского краевого суда от 14.11.2018 по делу № 33А-12142/2018)¹. Другие суды, наоборот, отмечают, что решение по установлению норм труда находится в исключительной компетенции работодателя, а иначе нарушается его право на организационную и хозяйственную самостоятельность и принцип свободы экономической деятельности (Определение судебной коллегии по гражданским делам Ненецкого автономного округа от 30 мая 2017 г. по делу № 33-75/2017).

В этой связи следует остановиться на проблеме отраслевого нормоконтроля в отношении локальных нормативных актов. Результат такого нормоконтроля сформулирован в трудовом законодательстве неоднозначно. В ТК РФ (ст. 8, 9) заявляется о том, что локальные нормативные акты, условия коллективных договоров «...не подлежат применению». В части применения указанных статей закона возникает ряд вопросов, касающихся правового механизма реали-

зации названного последствия. Какие органы наделяются функциями нормоконтроля в отношении названных источников трудового права? Во-первых, очевидно, что к таковым относятся судебные органы в рамках опосредованного (косвенного) нормоконтроля при разрешении конкретного трудового спора. Вопрос о непосредственном (целевом) судебном нормоконтроле локальных нормативных актов решен в отношении тех актов, которые должны приниматься работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ). Локальный нормативный акт может быть обжалован выборным органом профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Вероятно, путем расширительного толкования это правило следовало бы распространить и на иные локальные нормативные акты, которые работодатель принимает единолично. Но поскольку ТК РФ не определяет порядок признания локального нормативного акта в целом или в части недействительным, постольку судебная практика идет по пути только косвенного нормоконтроля. Работник свое несогласие с локальным нормативным актом заявляет в рамках конкретного трудового спора, например о взыскании премии. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» отмечается, что локальные нормативные акты о труде, принимаемые, например, на основании статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации статьи 16 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», не оспариваются в порядке, предусмотренном главой 21 КАС РФ.

Остается открытым и вопрос о юридических последствиях так называемого «неприменения локальных актов». Законодатель предлагает в этом случае применять трудо-

¹ Здесь и далее использована СПС «Консультант-Плюс» (Судебная практика).

вое законодательство и иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашение (ст. 8 ТК). Между тем на практике эти нормы могут отсутствовать в действующем законодательстве (например, в отношении режимов рабочего времени, минимальных размеров доплат и др.). В отношении КТС как органа нормоконтроля, на наш взгляд, возможен косвенный нормоконтроль при разрешении конкретного трудового спора. Но остается нерешенным вопрос о допустимости целевого нормоконтроля, т. е. обращения в КТС с заявлением о признании локального нормативного акта недействительным, не подлежащим применению. Полагаем, что КТС целесообразно наделить такими полномочиями по целевому нормоконтролю локальных нормативных правовых актов.

В силу особой природы трудового права, основанного на единстве частных и публичных начал в правом регулировании трудовых отношений, следует, по нашему мнению, поставить проблему административного нормоконтроля. Этот нормоконтроль прежде всего связан с деятельностью государственной инспекции труда. Согласно ст. 372 ТК РФ Государственная инспекция труда вправе выдать обязательное для исполнения предписание об отмене локального нормативного акта. Вместе с тем остается пробелом решение вопроса о праве конкретного работника обратиться с жалобой на незаконность локального нормативного акта в органы государственной инспекции. Однако поставленная проблема предполагает законодательное решение путем установления правового механизма реализации данного вида целевого нормоконтроля [15, с. 159–180].

Правореализационная техника в трудовом праве. К отраслевым особенностям правореализационной техники относятся:

1. Свобода индивидуального и коллективного договорного регулирования, которая ограничена императивными нормами и принципами трудового права,

в том числе принципом запрета ухудшения положения работника. Императивные (процедурные) нормы предписывают порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, порядок заключения и форму индивидуальных трудовых договоров. Вторая группа императивных норм касается содержания этих договоров. Здесь свобода усмотрения сторон также ограничена нормами охраны трудовых прав работника (минимальный размер заработной платы, максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность времени отдыха и др.), запретами дискриминации принудительного труда.

Между тем остается открытым вопрос обоснованности включения в ТК РФ ряда норм в части реализации принципа свободы индивидуально-договорного регулирования без учета социального назначения отрасли трудового права. Например, речь идет о договорных основаниях прекращения трудового договора с надомниками (ст. 312 ТК РФ) Кстати, Конвенция МОТ № 177 (1996 г.) «О надомном труде» (не ратифицирована РФ) и одноименная Рекомендация МОТ № 184 определяют, что надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники. Основная цель принятия МОТ этих актов состояла в том, чтобы обеспечить этой категории работников права, аналогичные правам обычных работников. Договорные основания увольнения дистанционных работников (ст. 312.5 ТК РФ) лишают дистанционных работников гарантий, предусмотренных ТК РФ в случае сокращения штата работников, простоя и др. Следует согласиться с мнением Н. Л. Лютова, который отмечает, что ч. 1 ст. 312.5 Трудового кодекса РФ дискриминирует дистанционных работников по сравнению с другими работниками, поскольку объективных причин для включения в трудовой договор дополнительных оснований для его расторжения не имеется. Таким образом, законодатель уклоняется от предоставления дистанцион-

ным работников того объема гарантий и прав, на которые может рассчитывать другой работник [16, с. 30–39].

В трудовом праве договорная свобода ограничена принципом запрета ухудшения положения работника. Между тем наш законодатель необоснованно допускает нарушение этого принципа. Так, ТК РФ (ч. 3 ст. 92) устанавливает увеличение максимальной продолжительности рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. Аналогичная ситуация предусмотрена и в отношении дополнительного отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, часть которого может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ). Иными словами, в нарушение рассматриваемого принципа допускается вариант «замены времени отдыха на денежную компенсацию». При этом работник является «заведомо слабой стороной» трудового договора, которой работодатель по факту может диктовать свои условия. Коллективные договоры и соглашения не всегда обеспечивают эффективную защиту трудовых прав работника.

2. Коллективные формы реализации и защиты трудовых прав и прав работодателей (учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников кон-

сультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст. 53 ТК РФ), участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (ст. 53.1 ТК РФ) право на забастовку и др.).

Нельзя не вспомнить труды И. А. Трахтенберга, в которых особое внимание уделялось «технике коллективного договора», которая, по мнению автора, включала: 1) способы заключения коллективных договоров, создание специальных органов, комиссий; 2) способы, приводящие в исполнение коллективный договор, формирование тарифных комиссий на паритетных началах; 3) способы разрешения коллективных конфликтов, создание примирительных учреждений [17].

К формам (средствам) правореализационной техники в трудовом праве следует также отнести договорную технику, определяющую порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора, иных договоров о труде (ученический договор, договор о полной материальной ответственности и др.). Отметим, что в трудах А. К. Безиной заложены были основы индивидуально-договорной трудово-правовой техники, определены виды и пределы индивидуально-договорного регулирования [18]. Особое значение имеет техника индивидуальных ненормативных актов работодателя (приказов, распоряжений и др.), вытекающих из директивной и дисциплинарной составляющих работодательской власти, производство по дисциплинарным правонарушениям, порядок определения размера материального ущерба, причиненного виновными действиями работника и др.

Ссылки

1. Давыдова М. Л. Юридическая техника. Общая часть. М.: Проспект, 2014. 232 с.
2. Доктринальные основы юридической техники / под ред. Н. А. Власенко. М.: Юриспруденция, 2010. 368 с.

3. Краснов Ю. К., Надвикова В. В., Шкатулла В. И. Юридическая техника. М.: Юстицинформ, 2014. 356 с.
4. Юридическая техника / под ред. В. М. Баранова, В. А. Толстика М.: ДГСК МВД России, 2012. 384 с.
5. Юридическая техника / под ред. Т. Я. Хабриевой, Н. А. Власенко. М.: Эксмо, 2010. 272 с.
6. Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М.: Юридическая литература, 1966. 228 с.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2. т. М.: Статут, 2009. Т.1. 879 с.
8. Алексеев С. С. Право. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
9. Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. М.: Норма, 2003. 626 с.
10. Современное трудовое право / В. М. Лебедев [и др.]. М.: Статут, 2007. Кн. 1. 301 с.
11. Паспорт федерального закона № 755304-7 // СПС «КонсультантПлюс».
12. Лушников А.М. Коллективно-договорное нормотворчество: теория и практика // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2018. Вып. 12. С. 7–16.
13. Лушникова М. В. Локальное нормотворчество в трудовом праве // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2018. Вып. 12. С. 17–24.
14. Смирнов Д.А. О проблемах совершенствования юридической техники в контексте разграничения полномочий между федеральными органами и органами государственной власти субъектов РФ в сфере правового регулирования трудовых отношений // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2018. Вып. 12. С. 25–36.
15. Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор). М.: Проспект, 2015. 248 с.
16. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10. С. 30–39.
17. Трахтенберг И. А. Коллективный договор. Харьков: ПО Юга России, 1918. 80 с.
18. Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. 136 с.