

Лекция 2.

Источники трудового права России

Учебные вопросы

1. Понятие и виды источников трудового права.
2. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников

1. Понятие и виды источников трудового

права.

При изучении трудового права важное практическое значение имеет точное определение круга того нормативного материала, на базе которого оно исторически складывалось, развивалось и продолжает развиваться в настоящее время.

Трудовое право России представлено совокупностью многочисленных исторических норм. Внешне эти нормы облекаются в определенную форму (закон, указ, постановления и т.д.). Такие формы (способы) государственного выражения и закрепления юридических норм обозначаются термином "источники права".

Из источников права практика трудовых отношений берет сведения о юридических нормах, их содержании и действии.

В трудовом праве, как и в других отраслях российского права, функции источников права выполняют нормативные акты, издаваемые компетентными государственными органами, иногда с учетом мнения профсоюзных органов.

Правотворчество - это вид деятельности государства по установлению юридических норм или признанию юридических или иных социальных норм на основе познания законов экономического развития общества. Безотносительно к конкретной сфере общественных отношений, правотворчество является источником

Но право можно изучать как результат правотворчества, как совокупность действующих норм, регулирующих конкретные общественные отношения на данном этапе развития общества. В этом случае термином "источник права" обозначается способ или форма выражения воли народа, при помощи которой соответствующее правило поведения, установленное государственной властью или иным уполномоченным органом, приобретает правовую силу. В этом смысле термин "источник права" широко используется в российской юридической литературе, когда речь идет об изучении конкретных правовых норм, относящихся к определенной сфере общественных отношений.

Термин "источник права" в этом специфическом понимании во многом схож с терминами "законодательство", "нормативные акты, регулирующие данный вид общественных отношений", "форма права". Все они отражают нормотворческую деятельность государственных органов, но уже в конкретной форме закрепления правовых требований (закон, указ, постановление и т.д.).

Термин "источник права" используется нами в названном смысле, чтобы обозначить конкретную форму выражения правовых требований, исходящих как от государственных органов власти, так и от других органов, издающих нормативные акты в пределах своей

Трудовое право России формируется из значительного количества правовых норм: законов, указов, постановлений Правительства, всевозможных ведомственных актов и внутриорганизационных актов локального регулирования. Все они в различной степени определяют поведение людей в процессе труда и регулируют общественные отношения, составляющие предмет трудового права.

Изучение источников трудового права позволяет отметить некоторые особенности формирования трудового законодательства и иных нормативных актов, которые обусловлены спецификой предмета правового регулирования.

Во-первых, в их формировании находятся не только федеральные акты, но и акты субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по вопросам трудового права.

Во-вторых, среди источников трудового законодательства большое место принадлежит актам, исходящим от функционального органа - Минздравсоцразвития РФ.

В-третьих, в трудовом законодательстве придается важное значение нормам локального регулирования.

В-четвертых, в создании источников трудового законодательства активное участие принимают сами работники либо непосредственно, либо через профессиональные союзы и иных представителей при создании централизованного трудового законодательства, в том числе социально-партнерскими соглашениями на федеральном, региональном, отраслевом и других уровнях.

В-пятых, трудовое законодательство обладает большой дифференцированностью в подходе к правовому регулированию труда в отдельных отраслях народного хозяйства, а также в отношении отдельных регионов, некоторых категорий работников.

В свете изложенного под источниками трудового права следует понимать результаты правотворческой деятельности компетентных органов государственной власти, а также совместного нормотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Источники трудового права составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия.

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Вместе с тем, до недавнего времени ТК РФ, хотя и содержал указание на термин "трудовое законодательство" (ст. 5), в то же время не раскрывал содержание указанной категории. Положение изменилось с принятием Закона о внесении изменений в ТК РФ который установил и систематизировал различные категории источников трудового права.

Согласно ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Вместе с тем, до недавнего времени ТК РФ, хотя и содержал указание на термин "трудовое законодательство" (ст. 5), в то же время не раскрывал содержание указанной категории. Положение изменилось с принятием Закона о внесении изменений в ТК РФ который установил и систематизировал различные категории источников трудового права.

Так, в настоящее время, трудовое законодательство состоит из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

Под иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права понимаются:

- 1) указы Президента РФ;
 - 2) постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
 - 3) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
 - 4) нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
- Трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, источники трудового права представляют собой четыре группы нормативных правовых актов:

- 1) Конституция РФ и ФКЗ;
- 2) трудовое законодательство;
- 3) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4) коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Следует обратить внимание на иерархию источников трудового права, под которой мы понимаем расположение рассматриваемых нормативных правовых актов по их юридической силе.

О соотношении ТК РФ и ФЗ. Нормы трудового права, содержащиеся в иных ФЗ, должны соответствовать ТК РФ. В случае противоречий между ТК РФ и иным ФЗ, содержащим нормы трудового права, применяется Кодекс. Если вновь принятый ФЗ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот ФЗ применяется при условии внесения соответствующих изменений в Кодекс.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и ФЗ.

Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, ФЗ и указам Президента РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, ФЗ, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и ФЗ. Исходя из смысла ст. 5 ТК РФ указанные законы субъектов РФ обладают высшей юридической по отношению к указам Президента РФ и Постановлениям Правительства РФ. Такое положение обусловлено положениями ст. 72 Конституции РФ о совместном правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ними трудовых отношений РФ и ее субъектами, а тем, что такие законы непосредственно входят в трудовое законодательство РФ.

Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным ФЗ, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Вместе с тем в настоящее время существуют и проблемы дальнейшего совершенствования трудового законодательства, например, проблема его единства

Таким образом, система источников трудового права - это последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового законодательства по их назначению, субординации, подчиненности

2. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников

Действие нормативных актов во времени. Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, важное практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия. Такое установление осуществляется, как правило, актами высших органов государственной власти и государственного управления. В соответствии с ФЗ от 14 июня 1994 г. "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания", если в федеральном законе не предупрежден срок введения его в действие, он вступает в силу на всей территории РФ одновременно по истечении 10 дней со дня его опубликования. Опубликование этих законов производится в информационном бюллетене "Собрание Законодательства Российской Федерации". Кроме того, федеральные законы публикуются в "Российской газете" и передаются для внесения в эталонный банк правовой информации научно-технического центра правовой информации "Система". Опубликования в указанных изданиях являются официальными. Акты Президента Российской Федерации, Правительства РФ в соответствии с Указом от 23 мая 1996 г. "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" если они имеют нормативный характер, вступают в силу на всей

Указанные сроки вступления нормативных актов в силу не применяются в тех случаях, когда при принятии установлен другой срок введения их в действие. Вышеназванным Указом Президента установлено, что акты Правительства РФ вступают в силу со дня их подписания Председателем Правительства РФ.

Особый порядок вступления в силу установлен для нормативных актов центральных органов государственного управления Российской Федерации. Он во многом зависит от соблюдения таких условий, как государственная регистрация в Минюсте РФ, официальное опубликование. Согласно Указу Президента РФ от 23 мая 1996 г. вышеназванные акты, затрагивающие права, свободы и законные интересы граждан или носящие межведомственный характер и прошедшие государственную регистрацию в Минюсте РФ, подлежат официальному опубликованию. Официальное опубликование актов осуществляется не позднее 10 дней после их государственной регистрации. Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а так же зарегистрированные, но неопубликованные в установленном порядке, не влекут за собой правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения каких бы то ни было санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний. Кроме того, на

Коллективные договоры и соглашения заключаются на срок не более трех лет и вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного в них. Стороны имеют право продлить их действие на срок не более трех лет (ст. 43, 48 ТК РФ).

Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет существенное значение, ибо с этого момента они подлежат обязательному исполнению.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи с:

- 1) истечением срока его действия;
- 2) вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- 3) отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникающим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникающие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникающих до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ст. 12 ТК РФ).

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с ТК РФ.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

1) истечением срока действия;

2) отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

3) вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта;

4) содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Действие нормативных актов в пространстве. Правовое пространство для действия источников трудового права России тесно связано с понятием "территория": Российской Федерации, территория субъектов Федерации, территория конкретной организации. В соответствии с этим "свое" правовое пространство имеют федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов РФ и локальные нормативные акты.

Федеральные законы и другие нормативные акты о труде имеют одинаковую силу на территории всех субъектов РФ. Законы о труде и иные нормативные акты субъектов РФ действуют лишь на их территории (республики, края, области и т.п.). При расхождении закона субъекта РФ с федеральным законом действует закон РФ. Таким же образом должен решаться вопрос в случаях коллизии иных одновидовых нормативных актов.

Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов РФ распространяются на определенные местности, составляющие часть их территории, не всегда совпадающей с территорией субъектов РФ. К ним, например, относятся нормативные акты о труде для работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, для работников пустынных, полупустынных и высокогорных районов и т.п.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления действуют на соответствующей территории.

Характерной особенностью локальных нормативных актов о труде является то, что они распространяются в пределах конкретной организации.

Пространственно действие нормативных актов о труде заключается в том, что они распространяются в пределах конкретной организации.

Говоря о пространственном действии нормативных актов РФ о труде, следует иметь в виду, что они распространяются также на территории посольств, представительств, торговых судов под флагом России и другие территориальные образования РФ за рубежом, ибо понятие "территория Российской Федерации" не исчерпывается только земельно-территориальными, морскими и воздушными границами, а определяется также и международно-правовыми актами. Далее необходимо отметить, что некоторые нормативные акты о труде РФ могут распространяться на граждан, работающих в других странах, если это, например, предусмотрено международными соглашениями в области внешней трудовой миграции.

Действие нормативных актов о труде по категориям работников. Трудовое законодательство России, как известно, характеризует принцип единства и дифференциации, из которого следует, что правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы:

а) общие нормы, распространяющиеся на всех работников наемного труда;

б) специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин; подростков; лиц, занятых в отдельных отраслях народного хозяйства; работников бюджетной сферы; лиц, работающих на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и т.п.).

Ст. 11 ТК РФ посвящена сфере действия норм трудового права. В ней сформулировано важное положение, применяемое как к работникам, так и к работодателям: независимо от организационно-правовой формы работодателя трудовое законодательство распространяется на всех работников и на все организации, если между ними был заключен трудовой договор.

Это означает, что ТК РФ, иные нормативные правовые акты о труде регулируют трудовые отношения не только лиц наемного труда, но и работников, являющихся участниками товариществ, акционерами.

Вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, не должны регулироваться гражданским законодательством.

Последовательное применение данного правила исключает произвольное толкование вопроса о юридической природе договоров, регулирующих трудовые отношения.

Иностранные граждане, лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами России. Так, например, согласно ст. 2 Закона об иностранцах, под трудовой деятельностью иностранного гражданина понимается работа иностранного гражданина в РФ на основании заключенного ими трудового договора.

гражданина в РФ на основании заключенного ими трудового договора.

Общие нормы не применяются только в том случае, если особенности труда отдельных категорий работников требуют дифференцированного правового регулирования. Эта дифференциация осуществляется ТК РФ и другими федеральными законами. Так на государственных гражданских и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права распространяется с учетом особенностей, предусмотренных о государственной гражданской и муниципальной службе

Нормы, регулирующие особенности труда отдельных категорий работников выделены в отдельную часть ТК РФ - четвертую часть, которая включает 16 гл. (гл. 40-55): гл. 40 - "Общие положения"; гл. 41 - "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями"; гл. 42 - "Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет"; гл. 43 - "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организация"; гл. 44 - "Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству"; гл. 45 - "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев"; гл. 46 - "Особенности регулирования труда работников, занятых по

гл. 48 - "Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц"; гл. 49 - "Особенности регулирования труда надомников"; гл. 50 - "Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"; гл. 51 - "Особенности регулирования труда работников транспорта"; гл. 52 - "Особенности регулирования труда педагогических работников"; гл. 53 - "Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей"; гл. 54 - "Особенности регулирования труда работников религиозных организаций"; гл. 55 - "Особенности регулирования труда других категорий работников".

Особенности отдельных категорий труда отдельных категорий работников содержатся также в федеральных законах.

Так, Закон об акционерных обществах представляет право совету директоров (наблюдательному совету) акционерного общества, если исполнительные органы образуются общим собранием акционеров, принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа, общества (директора, генерального директора).

Общие нормы трудового права конкретизируются и дополняются не только в законах или иных нормативных актах, но и в локальных актах и соглашениях применительно к различным категориям работников, занятых в отдельной организации, отрасли, регионе и т. п. (режим труда и отдыха, нормы об оплате и охране труда и др.). С возрастанием значения локально-договорного регулирования должен увеличиться и объем специальных норм в локальных актах, среди которых главное место занимает коллективный договор, и в соглашениях всех видов (генеральных и региональных, отраслевых и др.).

В ряде случаев такая дифференциация определяется необходимостью повысить требования к выполнению трудовых обязанностей (например, для работников транспорта) и установить

Следует выделить категорию лиц, в отношении которых не распространяются нормы трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, за исключением установленных ТК РФ случаях они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей:

1) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

2) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

3) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

4) другие лица, если это установлено федеральным законом.

Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) – Правовая система Консультант-плюс.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22.12.04 (в редакции от 21.12.2005г.) «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»//Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. М., 2010.
3. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации.-2012.-№1.- с.3.
4. Александрова З.О., Коренной А.М., Луговой А.Н. и др. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. - М.: Юристъ, 2006. – 435 с.
5. Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2005. - №5.
6. Глазырин В.В. Трудовой договор с руководителем организации / Справочник кадровика. 2009. № 3. С. 66.

7. Ершова Е.Л. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников// Трудовое право.-2007г.-№12.
8. Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность //Право и экономика. - М.; Юрид. Дом "Юстицинформ", 2009г.-№ 4.
9. Кириллов В.И. Личность. Труд. Право. М.: Просвещение, 2012г.-255с.
10. Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде// Секретарское дело.-2006.-№6.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова - ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2012.-477с.
12. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ответственный редактор Ю.П. Орловский - М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2009.- С. 392с.
13. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2010.-534с.
14. Костян И.А. Юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров//Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы: Сборник статей. - М.; Проспект, 2004г.-347с.
15. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России. - М., 2009г.-456с.