

# Источники трудового права



# Понятие источников трудового права

**Источники трудового права** - это нормативные правовые акты трудового законодательства (включая нормативные правовые акты законодательства об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

# Классификация источников трудового права

Источники трудового права многочисленны и многообразны, их можно классифицировать по характеру принятия, по сфере действия, по юридической силе и др. Рассмотрим, классификацию источников трудового права по некоторым основаниям:

а) по характеру принятия:

- ▶ принимаемые государственными органами (законы, указы и др.);
- ▶ принимаемые по соглашению между государственными органами, работодателями и профсоюзами (соглашения, коллективные договоры и др.);
- ▶ принимаемые органами международно-правового регулирования труда (пакты о правах человека, конвенции и рекомендации Международной организации труда).

б) по сфере действия:

- ▶ действующие в пределах всей РФ;
- ▶ действующие в пределах отдельных субъектов РФ;
- ▶ действующие в пределах отдельных регионов;
- ▶ действующие в пределах организаций.

в) по юридической силе:

- ▶ акты международного правового регулирования труда;
- ▶ Конституция РФ;
- ▶ законы;
- ▶ подзаконные акты;
- ▶ акты судебных органов;
- ▶ соглашения о труде;
- ▶ локальные акты.

Классификация источников трудового права по юридической силе наиболее удобна, т.к. она позволяет охарактеризовать степень и условия применения того или иного источника.

Вышеприведенный вариант классификации источников трудового права в целом соответствует классификации закрепленной в ст.5 ТК с учетом того, что Конституция РФ (ст.15), а вместе с ней и ТК (ст.10) устанавливают приоритет являющихся частью российской правовой системы международно-правовых норм, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, над внутригосударственными.

Однако в классификации закрепленной в нормах ТК нет места актам судебных органов.

# Общая характеристика основных источников трудового права

## 1. Акты международного правового регулирования.

Согласно ч.4 ст.15 Конституцией РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы РФ. Данное положение так же отражено в ст.10 ТК. Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. В трудовом праве такими нормами международного права являются:

- ▶ пакты о правах человека, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966г.;
- ▶ конвенции и рекомендации МОТ.

В международном пакте об экономических, социальных и культурных правах закреплены важнейшие трудовые права: право на труд, право на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации, право на отдых, право на профсоюзную организацию, право на забастовку др. В международном пакте о гражданских и политических правах содержатся нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Уже в 1998 году число конвенций и рекомендаций МОТ превышало 350, из которых Россией было ратифицировано более 40. Конвенции и рекомендации МОТ обеспечивают сравнительно полное регулирование трудовых отношений.

## 2. Конституция РФ.

Основы правового регулирования труда заложены в ст.37 Конституции, которая определяет главным образом реализацию права на труд как работу по найму, выполняемую на основании трудового договора. Текст статьи начинается с закрепления свободного характера труда. Свобода труда означает прежде всего свободный для гражданина выбор - работать или не работать. Вместе с тем согласно ч.1 ст.37, свобода труда означает для гражданина свободный выбор рода деятельности и профессии. В Конституции нет указания на всеобщую обязанность граждан трудиться, а принудительный труд согласно ч.2 ст.37 запрещен. Выбор граждан в пользу работы подкрепляется материальными стимулами, т.к. для большинства граждан работа является основным источником существования.

Следует добавить, что в ст.37 Конституции закреплён ряд других важных положений согласно которым:

- ▶ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы (ч.3);
- ▶ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ч.4);
- ▶ каждый имеет право на отдых, работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск .

Важно так же заметить, что Конституция определяет компетенцию РФ и субъектов Федерации в области трудового законодательства. Согласно ч.1 ст.72 Конституции трудовое законодательство отнесено к совместному ведению РФ и ее субъектов, т.е. трудовые законы могут приниматься как на уровне Федерации, так и на уровне ее субъектов. В случае противоречия между федеральным законом о труде и законами о труде, принятыми субъектами РФ, действует федеральный закон (ч.5 ст.76 Конституции).

Конституционные положения по вопросам правового регулирования труда составляют основу трудового законодательства РФ. Другие источники трудового права опираются на Конституцию и вместе с ней составляют систему трудового законодательства.

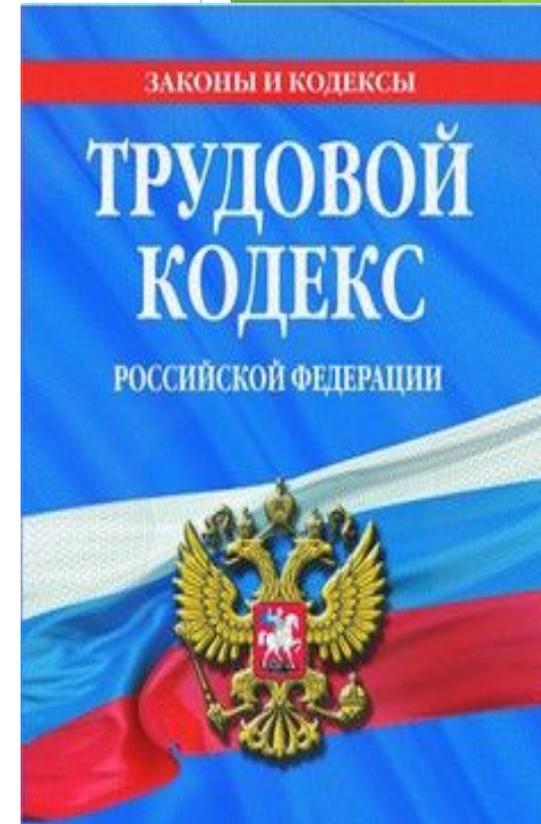
### 3. Законы.

Среди законов центральной место принадлежит Трудовому кодексу РФ вступившему в действие с 1 февраля 2002 года и являющемуся кодифицированным источником трудового права и охватывает важнейшие институты.

**Трудовой кодекс Российской Федерации** – кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года. Введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года. Кодекс определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

В Трудовом кодексе всего 424 статьи, сгруппированные в 14 разделов, шесть частей и 62 главы.



Если в Кодексе дано регулирование всех институтов трудового законодательства, то другие законы о труде посвящены отдельным институтам и потому обеспечивают более подробное регулирование. Таковы федеральные законы:

- ▶ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.;
- ▶ «О занятости населения в РФ» в редакции Закона от 20.04.1996г.;
- ▶ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995г.;
- ▶ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 г.;
- ▶ «О трудовых пенсиях в РФ» от 17.12.2001г.

#### 4. Подзаконные акты.

В ст.5 ТК среди источников трудового права выделены нормативные правовые акты не относящиеся к трудовому законодательству, но имеющие немаловажное значение:

- ▶ указы Президента РФ;
- ▶ постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- ▶ конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;
- ▶ акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Все эти акты носят подзаконный характер, т.е. должны непременно соответствовать закону. Рассмотрим некоторые подзаконные акты:

## Указы Президента РФ.

Источниками права, в т.ч. трудового, являются указы Президента РФ, имеющие нормативный характер. Не имеют нормативного характера указы, носящие персонифицированный характер и содержащие индивидуальные решения (например о назначениях, поощрениях, присвоении классов чин и др.). Подзаконный характер указов заключается в том, что они не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам.

К указам Президента РФ, содержащим крупные нормативные решения, относятся:

- ▶ Указ от 16.12.1993 г. «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы»;
- ▶ Указ от 04.05.1994 г. «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда»;
- ▶ Указ от 23.08.1994 г. «О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих»;
- ▶ Указ от 16.08.1995г. «О некоторых социальных гарантиях лиц замещающих государственные должности федеральных государственных служащих» и др.

## Постановления и распоряжения Правительства РФ.

Согласно ст. 115 Конституции РФ, они должны соответствовать Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ. Источниками трудового права так же являются акты органов управления субъектов Федерации.

В настоящее время наряду с ТК действуют законы о труде, которые в значительной степени обеспечивают регулирование трудовых отношений. Но законы не обеспечивают необходимой полноты регулирования, т.к. охватывают сравнительно крупные области правового регулирования. Постановления и распоряжения Правительства РФ на базе закона обеспечивают конкретизацию и оперативность регулирования, продолжают и развивают положения закона и тем самым придают большую полноту регулирования. В современных условиях на постановления Правительства РФ приходится основной объем правового регулирования труда.

К постановлениям Правительства РФ, регулирующим трудовые отношения и иные связанные с ними отношения, относятся следующие постановления Правительства РФ:

- ▶ от 12.08.1994г. «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»;
- ▶ от 24.08.1995г. «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы»;
- ▶ от 03.06.1995г. «Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве» и др.

## Акты министерств и ведомств.

Акты министерств и ведомств так же являются одним из источников трудового права подзаконного характера. Главным образом к этим актам относятся акты Министерства труда и социального развития РФ, в меньшей степени - акты Министерства финансов РФ, Министерства юстиции РФ и др. В этих актах дается дальнейшая конкретизация норм трудового права, а так же разъяснения по вопросам трудового законодательства.

В прежние годы, когда преобладало централизованное регулирование трудовых отношений, многие частные, детальные вопросы регулировались постановлениями Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. И тогда акты Госкомтруда (и ВЦСПС) составляли крупную, наиболее объемную часть правового регулирования труда. В настоящее время многие вопросы из тех, которые раньше регулировал Госкомтруд, организации решают сами в актах локального регулирования. За Минтрудом РФ, как нормотворческим органом, сохранились два важных направления деятельности:

- ▶ Во-первых, в отношении государственных организаций сохранилось централизованное регулирование труда, которое главным образом в отношении заработной платы, осуществляет Минтруд РФ. В качестве примера можно привести разъяснение Минтруда РФ от 20.01.1994г. «О порядке установления стимулирующих надбавок руководителям учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», разъяснение Минтруда РФ от 23.12.1994г. «О порядке выплаты процентных надбавок должностным лицам и гражданам, допущенных к государственной тайне».

- ▶ Во-вторых, остается значительное число вопросов, требующих разъяснения и единого решения во всех организациях, независимо от формы собственности. Эти вопросы Минтруд РФ решает по собственной инициативе, а так же по запросам с мест и по поручениям Правительства РФ. В качестве примера можно привести ежегодно принимаемые Минтрудом РФ постановления об исчислении среднего заработка или разъяснение Минтруда РФ от 27.06.1996г. «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя».

С принятием нового ТК, согласно ст.422 ТК, ряд подзаконных актов утратили свою силу с 01.02.2002г., а другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории РФ, подлежат приведению в соответствие с ТК. Вместе с тем, в ст.423 ТК регламентируется применение законов и иных нормативных правовых актов действовавших до принятия нового ТК. В ст.423 ТК указывается, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты бывшего СССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании СНГ", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

В ст.15 Конституции РФ говорится, что все подзаконные акты должны соответствовать Конституции РФ и федеральным законам. Кроме того, согласно ст.5 ТК, подзаконный акт, низший по иерархии, должен соответствовать высшему по иерархии подзаконному акту.

Акты судебных органов в современном обществе являются типичным средством управления. Разрешение конкретной спорной жизненной ситуации производится судом в виде судебного решения, являющегося правилом поведения принудительной силы. В этом смысле судебное решение схоже с правовой нормой. Отличие нормы от конкретного судебного решения в том, что норма имеет всеобщее применение, а судебное решение относится только в конкретной жизненной ситуации.

В последние годы, с признанием суда ветвью государственной власти, многие судебные решения приняли всеобщий характер, что обусловлено следующим:

- ▶ во-первых, судам предоставлено право проверять нормативные акты и признавать их недействительными (ч.2 ст.46 Конституции РФ), т.е. суд, признавая норму незаконной, создает новую норму;
- ▶ во-вторых, Верховный Суд РФ дает разъяснения по вопросам судебной практики (ст.126 Конституции РФ);
- ▶ в-третьих, судам было предоставлено право непосредственного применения Конституции (постановление пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995г.), т.е. суд может не применять закон, если этот закон по мнению суда противоречит Конституции.
- ▶ в-четвертых, суды своими решениями осуществляют конкретизацию законов, т.е. приспособливают общую правовую норму закона к конкретным жизненным ситуациям.

Таким образом, к источникам трудового права относятся опубликованные акты судебных органов реально изменяющие права и обязанности участников трудовых отношений: постановления Пленума Верховного Суда РФ, постановления Конституционного Суда РФ, решения Верховного Суда РФ по отдельным делам, носящие принципиальный характер и опубликованные, решения нижестоящих судов, апробированные Верховным судом (при кассационном рассмотрении, при составлении обзоров судебной практики) и опубликованные.

В последние годы, с признанием суда ветвью государственной власти, многие судебные решения приняли всеобщий характер, что обусловлено следующим:

- ▶ во-первых, судам предоставлено право проверять нормативные акты и признавать их недействительными (ч.2 ст.46 Конституции РФ), т.е. суд, признавая норму незаконной, создает новую норму;
- ▶ во-вторых, Верховный Суд РФ дает разъяснения по вопросам судебной практики (ст.126 Конституции РФ);
- ▶ в-третьих, судам было предоставлено право непосредственного применения Конституции (постановление пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995г.), т.е. суд может не применять закон, если этот закон по мнению суда противоречит Конституции. См. Лившиц Р.З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. Учебник для вузов. - М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. - С.58
- ▶ в-четвертых, суды своими решениями осуществляют конкретизацию законов, т.е. приспособливают общую правовую норму закона к конкретным жизненным ситуациям.

Таким образом, к источникам трудового права относятся опубликованные акты судебных органов реально изменяющие права и обязанности участников трудовых отношений: постановления Пленума Верховного Суда РФ, постановления Конституционного Суда РФ, решения Верховного Суда РФ по отдельным делам, носящие принципиальный характер и опубликованные, решения нижестоящих судов, апробированные Верховным судом (при кассационном рассмотрении, при составлении обзоров судебной практики) и опубликованные.

# Соглашения о труде.

Соглашения о труде - новый источник трудового права, появившийся в последние годы. До принятия нового ТК, законодательной основой для соглашений о труде являлся Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». В ТК положения о соглашениях о труде так же нашли свое отражение (Глава 7.). Соглашения о труде, в отличие от других источников исходящих от государственных органов, являются актами социального партнерства.

Согласно ст.45 ТК, соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними (между представителями работодателей и трудящихся) и трехсторонними (принимает участие компетентный орган государственного управления).

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. й

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда, условия и охрана труда, режимы труда и отдыха, развитие социального партнерства, иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:

- ▶ генеральное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- ▶ региональное - устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации;
- ▶ отраслевое (межотраслевое) - определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей), может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;
- ▶ территориальное - устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования;
- ▶ иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашения о труде по юридической силе занимают промежуточное положение между централизованными и локальными актами о труде.