ПЛАН

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

§1. Развитие трудового законодательства в России

§2. Действующее трудовое законодательство

ГЛАВА 2. ВИДЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

§1. Конституция Российской Федерации как основополагающий источник трудового права

§2. Трудовой кодекс Российской Федерации – главный источник трудового права

§3. Коллективный договор как источник трудового права

§4. Обычай как источник трудового права

§5. Судебное решение как источник трудового права

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Темой настоящей работы является "Источники трудового права".

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что правовое регулирование трудовых отношений с каждым годом становится все более сложным, насыщенным, широко развернутым и детально проработанным. С развитием рыночной экономики существенно повышается роль правового регулирования трудовых отношений, представляющих собой ее организационную основу. При этом в условиях достаточно разветвленной системы действующих нормативных правовых актов базисом правового регулирования трудовых отношений необходимо является Трудовой кодекс Российской Федерации, который по праву можно назвать трудовой конституцией страны, фундаментом рыночных отношений.

Кодификация играет чрезвычайно важную роль в развитии права в целом и представляет собой наиболее радикальный способ систематизации законодательства, особый вид правотворчества. Цель кодификации состоит в обеспечении единого, упорядоченного нормативного регулирования определенного вида отношений, в результате которого имеет место системное развитие законодательства в определенной сфере. Это в полной мере относится и к Трудовому кодексу Российской Федерации, объединившему в себе в соответствии с принципом преемственности разрозненный нормативный материал прежнего законодательства, если он отвечал требованиям общественного развития, и новый нормативный материал, позволяющий упорядочить общественные отношения, изменившиеся с изменением вектора экономического развития страны. Однако Трудовой кодекс, является не единственным, хотя и главным источником трудового права.

Объектом исследования являются нормативные акты принятые в сфере трудового права.

Предметом исследования в данной работе являются источники трудового права в Российской Федерации.

Целью настоящей работы является исследование существующих в настоящее время источников трудового права в Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели в работе поставлены следующие задачи:

- определить основы трудового законодательства Российской Федерации;

- исследовать развитие трудового законодательства в истории России;

- изучить действующее трудовое законодательство Российской Федерации;

- выявить существующие виды источников трудового права и рассмотреть каждый из них в отдельности.

При исследовании вопросов поставленных в работе использованы следующие методы:

* формальный метод, который позволил сделать вывод о месте источников трудового права в системе законодательства Российской Федерации, их составляющих, содержания и юридической силы,
* аналитический метод, использовался при выявлении структуры источников, выделении их взаимообусловленности влияния друг на друга,

- сравнительный метод - сопоставление положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных актов, касающихся трудового права друг с другом, а также со сложившейся правовой теорией и практикой, что позволило найти наиболее оптимальные пути разрешения поставленных в работе проблемных вопросов.

На указанную тему имеется немалое количество литературы различных авторов, мнения которых были внимательно изучены при написании работы, некоторые из них положены в ее основу.

ГЛАВА 1. ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

§1. Развитие трудового законодательства в России

Трудовое законодательство России начало формироваться в XIX веке, когда стала очевидной невозможность регулирования трудовых отношений исключительно методами гражданского права и была осознана необходимость государственного вмешательства в частные отношения наемных работников и работодателей. Сначала в России принимаются отдельные разрозненные законы, устанавливающие некоторые ограничения хозяйской власти работодателей, а также направленные на защиту наиболее уязвимых категорий трудящихся (женщин и подростков), затем законодательство приобретает некоторые черты кодификации, о чем свидетельствуют акты, содержанием которых является комплексное правовое регулирование наемного труда. Самым значительным результатом дореволюционного этапа кодификации становится Устав о промышленном труде 1913 года.

Первым заметным нормативным актом, касающимся условий найма рабочих на промышленные предприятия, стало Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступившими на оные по найму, утвержденное 24 мая 1835 года. В нем содержалось важнейшее социальное установление - вступление в трудовые отношения должно быть основано на добровольности. Однако на этом свобода договора заканчивалась. До истечения срока договора стороны не могли его расторгнуть, за исключением случаев неисполнения работником обязанностей или "дурного поведения", дающих хозяину право уволить работника. В Положении было предусмотрено также издание правил внутреннего распорядка, обязательного для исполнения работниками.

Закон от 3 июня 1886 года "Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции" был первым нормативным актом, содержащим зачатки кодифицированного источника. В нем комплексно решались вопросы найма и увольнения работников, документального оформления трудовых отношений (посредством выдачи расчетной книжки), оплаты труда (включая периодичность выплаты заработной платы не реже одного раза в месяц), дисциплины труда (в частности, применения штрафных санкций за нарушение правил внутреннего распорядка, самовольное оставление работы), государственного контроля за соблюдением установленных правил.[[1]](#footnote-1)

Первая дореволюционная инкорпорация законодательства о труде связана с разработкой в 1913 года. Устава о промышленном труде, который был включен в Свод законов Российской империи. В нем были обобщены действовавшие на тот момент разрозненные акты о трудовом найме работников. Е.Б. Хохлов делает вывод, что "Устав о промышленном труде не является результатом кодификации, поскольку его содержание составили нормы, уже действовавшие в рамках других нормативных актов и не подвергавшиеся каким-либо изменениям и согласованию при включении в новый Устав". Одновременно указывается, что его создание явилось большим шагом на пути упорядочения и систематизации уже сложившегося и действующего трудового законодательства и появление данного акта стало предпосылкой для следующего шага - кодификации законодательства о труде[[2]](#footnote-2). В юридической литературе принято рассматривать Устав о промышленном труде как прообраз будущих российских кодексов законов о труде[[3]](#footnote-3).

Таким образом, все основные правила, регулирующие применение наемного труда, выработанные государством во второй половине XIX - начале XX в., были сведены в одном нормативном акте и систематизированы по разделам, что позволяет говорить о "прорыве" трудового законодательства, о начале новой эры правовой регламентации отношений в сфере наемного труда.

В российском законодательстве дореволюционного периода договор найма рабочих квалифицировался как гражданско-правовой договор личного найма, то есть договор, в силу которого одно лицо за вознаграждение приобретало право временного возмездного пользования трудом другого лица. Однако Устав промышленного труда скорректировал нормативную базу, закрепив специальные правила относительно использования наемного труда, далеко выходящие за рамки только частноправового регулирования. В совокупности с последними достижениями юридической науки это обусловило постановку вопроса о формировании новой отрасли законодательства, наименование которой дал основной вид договора, опосредующего отношения между работником и работодателем, названного в конечном итоге трудовым.

События 1917 года ознаменовали очередную реформу трудового законодательства и придали ускорение процессу "вызревания" трудового права. Временное правительство поставило задачу развития и совершенствования законодательства о труде и даже успело разработать проект закона о трудовом договоре, который не был принят в связи с известными событиями октября 1917 года. Даже с позиций сегодняшнего дня законопроект оценивается как высочайшее достижение юридической мысли, отразившее передовые тенденции того времени. Впервые было предложено заменить "договор личного найма" на "трудовой договор" со всеми вытекающими отсюда последствиями в виде усиления социальной защиты работника. Наряду с уже известными к тому времени гарантиями в проекте предполагалось установить такие, которым и сегодня нет аналогов в трудовом праве России, например правило о предоставлении нанявшемуся времени для удовлетворения его религиозных и образовательных потребностей (ст. 46), правило о справедливом определении цены товаров, выдаваемых нанявшемуся в счет вознаграждения за труд, - по их действительной стоимости, но не выше рыночной цены (ст. 39), о сохранении права на вознаграждение и в том случае, если нанявшийся был готов и способен работать, но не работал по вине нанимателя (ст. 31).[[4]](#footnote-4)

В первые месяцы существования советского государства были приняты сразу несколько нормативных актов, направленных на регламентацию общественных отношений, возникающих в сфере наемного труда, - Декрет Совета народных комиссаров о восьмичасовом рабочем дне от 29 октября 1917 года, Постановление Совета народных комиссаров от 14 июня 1918 года "Об отпусках", Декрет ВЦИК от 22 декабря 1917 года об отпусках по беременности и родам и др. Первым советским актом о коллективных договорах стало Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, одобренное СНК 2 июля 1918 года.

Эти и другие нормативные акты явились основой для формирования советского трудового права и в последующем были систематизированы в первом Кодексе законов о труде РСФСР, принятом в декабре 1918 года.[[5]](#footnote-5)

Разработанный и принятый в условиях продолжающейся после Октябрьской революции классовой борьбы Кодекс в первом же разделе устанавливал для всех граждан РСФСР (кроме лиц, не достигших 16-летнего возраста, лиц старше 50 лет и лиц, утративших трудоспособность вследствие увечья или болезни) трудовую повинность. Привлечение трудящихся к работе осуществлялось через отделы распределения рабочей силы. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений вообще был забыт на несколько лет.

Второй Кодекс законов о труде РСФСР был принят 30 октября 1922 года[[6]](#footnote-6) в условиях новой экономической политики, признавшей право частной собственности и свободу предпринимательства. Кодекс коренным образом отличался от своего предшественника, прежде всего тем, что устанавливал добровольный порядок найма (ст. 5), допуская привлечение к трудовой повинности лишь в исключительных случаях - борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий (ст. 11).

Многие положения КЗоТ РСФСР 1922 года дошли до нашего времени и в современных формулировках включены в Трудовой кодекс РФ, например гарантия распространения коллективного договора на всех лиц, работающих у данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзе, правило о недействительности условий трудового договора, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, требование о регистрации коллективного договора и др.

В предвоенные годы трудовое законодательство вновь претерпевает реформу, в очередной раз вводится государственное (внеэкономическое) принуждение к труду, существенно ограничивается увольнение по собственному желанию, ужесточается ответственность за самовольные уход с предприятия и переход с одного предприятия на другое (Указы Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня и от 19 октября 1940 года). В 1940 году была введена уголовная ответственность за прогул без уважительных причин, причем под прогулом понималось всякое опоздание на работу или преждевременный уход более чем на 20 минут. Апофеозом государственной политики по укреплению трудовой дисциплины стали новые Типовые правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные Постановлением СНК СССР от 18 января 1941 года.

Снижение уровня правовых гарантий наблюдалось также в сфере рабочего времени и времени отдыха, нормирования и оплаты труда, разрешения коллективных трудовых споров. Работодателям было запрещено улучшать положение работников по сравнению с законодательством и самостоятельно повышать заработную плату. В военный период вновь были введены трудовая повинность и трудовая мобилизация (Указы ПВС СССР от 22 июня 1941 года, от 26 декабря 1941 года, от 13 февраля 1942 года).

Послевоенный период стал периодом относительного затишья в нормотворческой деятельности государства. Заметными нормативными актами того времени стали Положение о товарищеских судах (1951 года), создавшее систему общественных органов, призванных обеспечивать поддержание трудовой дисциплины, и Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профсоюза (1959 года), расширившее полномочия профсоюзов в управлении трудом. Начался процесс восстановления гарантий, установленных первоначальной редакцией КЗоТ РСФСР.

К началу 1970-х годов КЗоТ РСФСР 1922 года насчитывал десятки изменений и дополнений, внесенных за неполных пять десятилетий, прошедших с момента его принятия. Формально он оставался источником трудового права, но параллельно с ним действовало множество других актов (в значительной мере противоречащих КЗоТ), сформировавших новые правовые институты. Это в очередной раз стало предпосылкой для глобальной кодификации трудового законодательства. Первым результатом систематизации нормативных актов в сфере труда стали Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде[[7]](#footnote-7), утвержденные Законом СССР от 15 июля 1970 года[[8]](#footnote-8). В связи с принятием Основ полностью или частично утратили силу 95 общесоюзных нормативных актов. В процессе кодификации были решены основные задачи: устранить множественность нормативных актов, изданных в разное время; исключить устаревшие и практически бездействующие нормы трудового права, не соответствующие более поздним законодательным актам; устранить расхождения и противоречия в регулировании вопросов труда, образовавшиеся за несколько десятков лет; создать новые правовые нормы, выводящие трудовое законодательство на иной уровень правовой регламентации, соответствующий современному состоянию общества и производительных сил.

Основы вступили в действие с 1 января 1971 года и дали старт кодификации трудового законодательства в союзных республиках. В Основах законодательства о труде был заложен принцип разграничения компетенции Союза ССР и союзных республик в области регулирования труда рабочих и служащих.

Российский Кодекс законов о труде, сменивший КЗоТ РСФСР 1922 года, был создан на базе Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, утвержден Указом Верховного Совета РСФСР 9 декабря 1971 года[[9]](#footnote-9), вступил в силу 1 апреля 1972 г. КЗоТ РСФСР отличался от Основ законодательства о труде количеством глав - 18 против 15, причем только одна глава была действительно новеллой по отношению к Основам - глава XVIII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", другие же образовались путем разделения нормативного материала Основ (например, главы КЗоТ "Рабочее время" и "Время отдыха" выделились из главы Основ законодательства о труде "Рабочее время и время отдыха").

До 1990-х годов законотворческая деятельность Российской Федерации ограничивалась в основном внесением изменений и дополнений в КЗоТ РФ. С началом политики "перестройки" ситуация изменилась существенным образом. Конец XX века ознаменовался бурным развитием трудового законодательства России, было принято несколько основополагающих законов: Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в РСФСР"[[10]](#footnote-10), Закон РСФСР от 11 марта 1992 года № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях"[[11]](#footnote-11), Федеральные законы от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"[[12]](#footnote-12), от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"[[13]](#footnote-13), от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации"[[14]](#footnote-14).

Перестройка с ее экономическими и идеологическими преобразованиями потребовала кардинального пересмотра не только отдельных норм трудового законодательства, но и самой концепции отрасли. Появление нового типа работодателей - коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей обусловило необходимость отказа государства от вмешательства в хозяйственную деятельность работодателей, в том числе и в сфере регулирования отношений наемного труда. С другой стороны, следовало решить задачу сохранения достигнутого уровня социальной защищенности трудящихся.

Переходный период от социалистического КЗоТ к рыночному Трудовому кодексу ознаменовался поиском новых механизмов правового регулирования трудовых отношений, который не всегда приводил к удачным решениям[[15]](#footnote-15). В этот период принимаются отдельные нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда в новых условиях хозяйствования. Развитию арендной формы организации труда сопутствовало появление новой модели правового регулирования трудовых отношений. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик об аренде от 23 ноября 1989 года распространили трудовое законодательство на работников - участников арендных предприятий, однако сделав акцент на локальном регулировании трудовых отношений, разрешив самостоятельно устанавливать формы и системы оплаты труда, распорядок рабочего дня, сменность работы, суммированный учет рабочего времени и др. (ст. 29). Закон РСФСР от 25 декабря 1990 года № 445-1 "О предприятиях и предпринимательской деятельности" в п. 1 ст. 26 зафиксировал норму, которая в силу своей нечеткости явилась объектом споров и камнем преткновения при решении вопроса об отраслевой принадлежности отношений работников - членов хозяйственных обществ и товариществ: "Отношения работника и предприятия, возникшие на основе договора о членстве в хозяйственном товариществе, регулируются гражданским законодательством РСФСР и учредительными документами товарищества". Такая формулировка дала основание некоторым специалистам утверждать, что трудовые отношения работающих акционеров - участников хозяйственных обществ являются предметом не трудового, а гражданского права. И только Верховный Суд РСФСР, вынося решение по конкретному делу, расставил все точки над "i", указав, что трудовые отношения работников - участников хозяйственных обществ регулируются трудовым законодательством.

Четвертый в истории России Трудовой кодекс был принят 30 декабря 2001 года и вступил в действие с 1 февраля 2002 года. Работа над его проектом заняла около 10 лет. Первоначальный проект был опубликован для широкого обсуждения с целью учета интересов всех заинтересованных субъектов - работников, работодателей, профсоюзов. За этот период Россией было ратифицировано несколько важнейших конвенций Международной организации труда (в частности, Конвенция № 81 "Об инспекции труда", Конвенция № 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация", Конвенция № 156 "О равном обращении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями", Конвенция № 155 "О безопасности и гигиене труда в производственной среде") и новый Кодекс изначально создавался с учетом принципов и положений международного трудового права.

§2. Действующее трудовое законодательство

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники трудового права - это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и непосредственно связанные или производные от них иные отношения в сфере применения труда всех работников. Однако к источникам трудового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты локального нормотворчества самих работников и работодателя (их представителей). Следует иметь в виду, что у работодателя (в организации) таким источником является коллективный договор либо иные локальные нормативные акты, принятые в установленном законом порядке. Своеобразными источниками трудового права являются соглашения на различном уровне (от генерального до отраслевого тарифного), принимаемые на основе двустороннего сотрудничества организациями работодателей и работников в лице их представителей, а на основе трехстороннего сотрудничества - с участием органов государственного управления. Коллективный договор и указанные соглашения называют также социально-партнерскими актами. Таким образом, в состав источников трудового права наряду с нормативными правовыми актами входят акты органов местного самоуправления и указанные социально-партнерские акты, иные локальные нормативные акты, действующие, как и коллективный договор, в рамках конкретной организации (у данного работодателя).[[16]](#footnote-16)

В силу специфики различных отраслей экономики и непроизводственной сферы для регулирования трудовых отношений характерна широкая сфера действия трудового законодательства, которая, однако, не охватывает указанных актов, являющихся источниками трудового права (коллективный договор, локальные нормативные акты и др.).

Такое разграничение трудового законодательства, и, условно говоря, источников права в широком смысле слова, включающих как трудовое законодательство (все нормативные правовые акты в области труда), так и указанные акты, которые в него не входят, получило свое закрепление в нормах трудового права. Статья 5 Трудового кодекса РФ названа следующим образом: "Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права". Из этого следует, что содержание понятий (терминов) "трудовое законодательство" и "иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права" не совпадают. Но и те, и другие являются источниками трудового права. Источники же различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства или принимаемые путем соглашений представителями работников, работодателей, как правило, с участием государства либо принимаемые работодателем и работниками, их представителями в рамках конкретной организации (у данного работодателя). Следовательно, понятие "источники трудового права" шире понятия "трудовое законодательство" и включает наряду с ним иные указанные акты. Поэтому источники трудового права включают как трудовое законодательство, так и иные акты.[[17]](#footnote-17)

Среди источников трудового права Конституция Российской Федерации является Основным Законом, актом, обладающим высшей юридической силой. Действующая Конституция РФ была принята 12 декабря 1993 года. Она является документом прямого действия и устанавливает основные положения правовой системы, закрепляет исходные начала, характерные для всех отраслей права, в том числе для трудового права.

После Конституции РФ среди законов в сфере труда важнейшим является Трудовой кодекс РФ. Это кодифицированный источник трудового права.

Конституция Российской Федерации провозглашает приоритет общепризнанных международных принципов и норм по правам человека над национальным законодательством. Руководствуясь Всеобщей декларацией прав человека, принятой ООН в 1948 году, другими основополагающими, признанными Российской Федерацией международными актами о труде, они в первую очередь должны отражаться в основных принципах трудового права. Эти принципы являются каркасом и фундаментом всего строения правовой организации труда, отражая одновременно суть норм национального трудового законодательства.

Основные принципы трудового права по сравнению с нормами данной отрасли - более устойчивая категория, и она на каждом этапе развития государства имеет свои особенности, отражая суть изменившихся норм трудового законодательства, оставаясь в то же время основополагающими началами для дальнейшего развития трудового законодательства.

Все источники трудового права находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости. Система источников имеет свои особенности.

1. Система состоит из общего и специального законодательства. Общее трудовое законодательство относится ко всем работникам на всей территории России. Специальное законодательство отражает дифференциацию (различие) его норм и распространяется на определенные категории работников.

Действие общих норм трудового законодательства корректируется наличием особых норм, учитывающих специфику характера и условий труда работников, физиологические особенности организма работника (женщин, несовершеннолетних) и другие объективно существующие особенности, признанные государством в качестве оснований для дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений (разд. XII Трудового кодекса РФ).

2. Система делится на законы и подзаконные акты.

3. В систему источников входят нормативные правовые акты, принятые федеральными органами государственной власти, и акты субъектов Российской Федерации. В сфере трудового права наряду с Трудовым кодексом РФ действуют федеральные законы "О занятости населения в Российской Федерации", "Об основах охраны труда в Российской Федерации", "О коллективных договорах и соглашениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", "О минимальном размере оплаты труда", "О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы", "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и др. Наиболее характерны региональные законы об охране труда, о профессиональных союзах, о социальном партнерстве.

4. Наличие в системе источников ведомственных актов, среди которых особое место занимают акты Министерства труда и социального развития Российской Федерации (сейчас - Министерства здравоохранения и социального развития РФ).

5. Наличие актов договорного характера. Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, и актами органов местного самоуправления сторонами социального партнерства могут заключаться нормативные соглашения. К ним относятся коллективные договоры и соглашения, которые заключаются после проведения коллективных переговоров. Трудового кодекса РФ относит коллективные договоры к правовым актам (ст. 40). Нормативные соглашения, хотя и не принимаются органами государственной власти, содержат правовые нормы. В последние годы появились новые источники трудового права - генеральные, региональные, межотраслевые, отраслевые тарифные, территориальные и иные соглашения. Эти договорные акты заключаются на двусторонней или трехсторонней основе, выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной может выступать соответствующий орган государственного управления.

6. В создании актов трудового законодательства принимают участие работодатели и работники через своих представителей. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (ст. 8 Трудового кодекса РФ). К локальным нормативным актам относят: штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, должностные инструкции, графики сменности и др. Локальные нормативные акты работодателя не подлежат применению, если они ухудшают положение работников в сравнении с трудовым законодательством федерального и регионального уровней или изданы с нарушением порядка учета мнения представительного органа работников. В этом случае законодатель называет их недействительными. Судебная практика исходит из того, что признание актов недействительными относится к компетенции Конституционного Суда РФ. Недействительность акта означает, что он не порождает правовых последствий с момента издания. Однако локальные акты не могут стать предметом рассмотрения их в Конституционном Суде. Поэтому правильно говорить о признании локальных актов работодателя, ущемляющих права работников, по заявлению заинтересованных лиц недействующими судом или соответствующей инспекцией труда.[[18]](#footnote-18)

Обратим внимание на тот факт, что в настоящее время в отдельных организациях локальные нормативные правовые акты не разрабатываются не только потому, что этого не хотят работодатели, но и в силу того, что многие из них не знают, что и как следует разрабатывать и принимать на локальном уровне. В этой связи целесообразно, как при административно-командной советской системе, разрабатывать примерные (типовые, рекомендательные) нормативные правовые акты, которыми можно было бы руководствоваться в процессе локального нормотворчества.

7. Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права выступает действие принципа неухудшения положения работника, то есть акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом (ст. 5, 6, 8, 9 Трудового кодекса РФ).

Улучшение положения работников по сравнению с актом большей юридической силы не может считаться противоречием. Такую позицию занимает, например, А.Ф. Нуртдинова[[19]](#footnote-19).

И в результате, следует отметить, что все источники трудового законодательства можно разделить на законы и подзаконные акты по степени их важности и субординации, по системе отрасли трудового права, сфере действия, органам, их принимающим.

ГЛАВА 2. ВИДЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

§1. Конституция Российской Федерации как основополагающий источник трудового права

"Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации" (ч. 1 ст. 15). "Суд, установив при рассмотрении дела несоответствие акта государственного или иного органа, а равно должностного лица Конституции Российской Федерации, федеральному конституционному закону, федеральному закону, общепризнанным принципам и нормам международного права, международному договору Российской Федерации... принимает решение в соответствии с правовыми положениями, имеющими наибольшую юридическую силу" (ч. 3 ст. 5 Федерального конституционного закона от 31 декабря 1996 года № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации")[[20]](#footnote-20). Следовательно, в этом случае истец может обратиться в суд с иском "о неприменении судом нормативного правового акта, противоречащего нормативному правовому акту, имеющему наибольшую юридическую силу". Суд, рассматривая конкретный спор и установив противоречие в нормативных правовых актах (иерархическую коллизию), должен принять решение в соответствии с нормативными правовыми актами, имеющими наибольшую юридическую силу.[[21]](#footnote-21)

Названные и иные положения Конституции РФ, а также Федерального Конституционного закона послужили Верховному Суду РФ основаниями для принятия Постановления Пленума № 8 от 31 октября 1995 года "О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия", в соответствии с п. 2 которого судам при рассмотрении дел следует оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта и во всех необходимых случаях применять Конституцию РФ в качестве акта прямого действия; суд, разрешая дело, непосредственно применяет Конституцию РФ, в частности когда придет к выводу, что федеральный закон или иной нормативный правовой акт находится в противоречии с соответствующими положениями Конституции.[[22]](#footnote-22)

Конституционный Суд РФ 16 июня 1998 года принял известное Постановление по делу о толковании отдельных положений ст. 125, 126, 127 Конституции, вызвавшее, на мой взгляд, множество обоснованных дискуссий среди научных и практических работников[[23]](#footnote-23). В данном Постановлении Конституционный Суд РФ, полагаю, пришел к весьма дискуссионному выводу о том, что проверку "конституционности нормативных актов" может осуществлять только Конституционный Суд РФ, а другие судебные органы Конституция Российской Федерации такими полномочиями не наделяет". Вместе с тем компетенция Конституционного Суда РФ исчерпывающе определена ст. 125 Конституции РФ и ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации", принятом 21 июля 1994 года (с последующими изменениями и дополнениями). В соответствии с данными нормативными правовыми актами Конституционный Суд РФ вправе, в частности, разрешать дела о соответствии Конституции РФ лишь строго установленных нормативных правовых актов и толковать Конституцию РФ. Суды же общей юрисдикции и арбитражные суды, прямо применяя Конституцию РФ и не применяя не соответствующие ей иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, думаю, не вторгаются в компетенцию Конституционного Суда РФ, а лишь преодолевают иерархические коллизии в нормативных правовых актах в каждом конкретном деле - ad hoc.

Часть 1 ст. 72 Конституции РФ относит трудовое законодательство "к совместному ведению". В ст. 26.4 "Участие органов государственной власти субъекта Российской Федерации в рассмотрении Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации проектов федеральных законов по предметам совместного ведения" Федерального Собрания "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", принятого 22 сентября 1999 года (с последующими изменениями и дополнениями), конкретизировано оценочное понятие "совместное ведение": "...проекты федеральных законов по предметам совместного ведения согласовываются с законодательными (представительными) и высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации в порядке, установленном настоящей статьей...".

Вместе с тем ч. 2 ст. 76 Конституции РФ установила: "...по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектом Российской Федерации". На наш взгляд, буквальное и языковое толкование оценочного понятия "принимаемые в соответствии с ними" предполагает другой вывод: "опережающее правотворчество" субъектов Российской Федерации по меньшей мере спорно с позиции Конституции РФ.

Несмотря на то что "в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина" (ч. 2 ст. 55 Конституции РФ), в Трудовом кодексе РФ в прежней редакции появилась, на наш взгляд, по меньшей мере спорная ст. 59, предусматривающая еще 18 оснований для заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя либо работника. На практике, как правило, - работодателя.

В пункте 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено: "...поскольку статья 59 Кодекса предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой (в отличие, например, от абзаца второго пункта 3 статьи 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", допускающего возможность государственного служащего, достигшего возраста 65 лет, продолжать работу в государственных органах лишь на условиях срочного трудового договора), работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных статьей 58 Кодекса. При этом в силу статьи 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок".

Часть 3 ст. 55 Конституции РФ гарантирует: права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом. В соответствии с основополагающим правовым положением Конституции РФ и сложившейся реальной судебной практикой представляется дискуссионным второе предложение ч. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ в новой редакции: "...в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения". Предлагаю исключить второе предложение из ч. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ как противоречащее Конституции РФ. Представляется необходимым также изложить первый абзац ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ в следующей редакции: "...срочный трудовой договор при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных статьей 58 Кодекса, заключается...".

Спорными с позиции Конституции РФ представляются и некоторые основания заключения срочного трудового договора, предусмотренные ст. 59 Трудового кодекса РФ. Так, трудовой договор может быть заключен на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ. К сожалению, гл. 45 "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев" как в прежней, так и в новой редакции не определяла и не определяет объективных условий для приема на работу "временного" работника. На практике зачастую это приводит к тому, что работников при наличии вакантной должности на постоянную работу принуждают заключать срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев в целях своеобразного испытания при приеме на работу, а по истечении срока заключают трудовой договор на неопределенный срок либо прекращают срочный трудовой договор по истечении срока. Представляется необходимым, во-первых, в Трудовом кодексе РФ установить объективные условия заключения срочных трудовых договоров на период выполнения временных работ; во-вторых, восстанавливать работников на работе в случаях незаконного заключения с ними срочных трудовых договоров на срок до 2 месяцев и последующего прекращения трудового договора по истечении срока трудового договора.

Часть 2 ст. 19 Конституции РФ установила: государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, в том числе независимо от должностного положения. Статья 3 Трудового кодекса РФ также по существу повторила конституционные положения: "...каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав". Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо, в частности, от возраста и должностного положения.

Систематическое и буквальное толкование Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса РФ, думаю, позволяет сделать следующий вывод: п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ предусматривает прекращение трудового договора с руководителем организации, во-первых, за совершение виновных противоправных действий, является мерой дисциплинарной (юридической) ответственности, к которой работник может быть привлечен только с соблюдением требований, предусмотренных ст. 192 и 193 Трудового кодекса РФ; во-вторых, за совершение не виновных и не противоправных действий, не является мерой юридической ответственности, но с условием соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации.

Статья 288 Трудового кодекса РФ в прежней редакции вызвала целый ряд вопросов и сомнений. В новой редакции ст. 288 не "сняла" старые и породила новые возражения с позиции Конституции РФ и других статей Трудового кодекса РФ. Во-первых, можно ли заключить трудовой договор с "основным" работником, если трудовой договор с работником-совместителем еще не расторгнут? Полагаем, при отсутствии вакансии сделать это практически невозможно. Во-вторых, допускает ли действующая Конституция РФ дополнительные основания прекращения трудового договора для работников-совместителей? В-третьих, соответствуют ли Конституции РФ разные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству, в зависимости от вида трудового договора? Заключенные на неопределенный срок трудовые договоры могут быть прекращены по ст. 288 Трудового кодекса РФ, а заключенные срочные трудовые договоры - нет? На наш взгляд, достаточно определенный ответ на второй и третий вопросы дает ч. 2 ст. 19 Конституции РФ: "...государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от... должностного положения... а также от других обстоятельств".

Конституция РФ ввела ряд новых положений принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к содержанию источников российского права, в том числе и трудового. Основной Закон провозглашает: права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью. В статье 37 Конституции РФ закреплены основные права в сфере труда, в том числе принципы свободы труда; запрещение принудительного труда; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на трудовые споры, включая право на забастовку.

Трудовое законодательство согласно ст. 72 Конституции РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Статья 6 Трудового кодекса посвящена вопросам разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений. Законы и нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Принцип неухудшения положения работника в трудовом законодательстве субъектов РФ по сравнению с федеральным законодательством означает, что базовый уровень гарантий, определяемый трудовым законодательством, должен быть незыблем.

Таким образом, Конституция РФ занимает высшую ступеньку в иерархии источников трудового права. Другие источники трудового права должны соответствовать конституционным требованиям. Действующая Конституция РФ предполагает организацию определенного правопорядка, в том числе и в сфере труда.

§2. Трудовой кодекс Российской Федерации – главный источник трудового права

Нужно сказать, что действующий Трудовой кодекс РФ, решил многие принципиальные вопросы, имеющие значение для применения трудового законодательства. В период работы над Кодексом шли напряженные дискуссии. В Государственную Думу было внесено сразу несколько разных проектов этого документа, а при доработке ко второму чтению взятого за основу правительственного варианта рассмотрено около 2 тыс. поправок. Наличие различных интересов участников трудовых отношений (работников, работодателей и государства) и многочисленные попытки найти компромисс привели к тому, что в тексте Трудового кодекса РФ содержалось множество норм, допускающих неоднозначное их толкование.

Трудовой кодекс РФ был принят Государственной Думой 21 декабря, одобрен Советом Федерации 26 декабря и подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 года. С 1 февраля 2002 года он вступил в силу. За всю историю России это четвертый кодекс. Предыдущие акты назывались кодексами законов о труде и были приняты в 1918, 1922 и 1971 гг. Последний просуществовал в России около 30 лет.

Сохраняя определенную преемственность норм, Трудовой кодекс РФ существенно отличается от всех предыдущих российских кодифицированных актов в сфере труда по своей структуре и содержанию, по месту и роли в системе регулирования трудовых отношений, по своим целям, по способам реализации и защиты его положений, а также значительным количеством отдельных норм, изложенных в нем.

Трудовой кодекс РФ значительно расширил общие положения, на федеральном уровне закрепил в систематизированном виде социальное партнерство в сфере труда. Характерным является и то, что он усиливает отраслевую принадлежность норм трудового права. Кроме того, он содержит много новых и важных положений, относящихся ко всем институтам российского трудового права.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - это главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и политику государства в его развитии по установлению и применению условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права.

Они предопределены требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку кратко отражают суть норм данной статьи.

В ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации законодателем сформулированы основные цели трудового законодательства. В качестве первой цели следует отметить установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Эта цель имеет большое значение в современный период, то есть в условиях перехода к рынку труда. Повышается роль договорного регулирования условий труда. Само государство устанавливает минимум социальных гарантий для всех лиц, как состоящих в трудовых отношениях, так и отдельных лиц, которые всегда нуждаются в повышенной социальной защите. Например, несовершеннолетние до 18 лет, инвалиды.

Вторая цель трудового законодательства - создание благоприятных условий труда. В новом Трудовом кодексе более подробно сформулированы отношения, возникающие в связи с обеспечением прежде всего охраны труда работников; закреплены основные направления государственной политики в области охраны труда; предусмотрены государственные нормативные требования охраны труда; закреплено право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, и гарантии его реализации; установлен порядок расследования несчастных случаев на производстве (см. ст. 209 - 231 и комментарии к ним).

Третья цель - защита прав и интересов работников и работодателей как равноправных субъектов трудового отношения. В соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными правовыми нормативными актами защита трудовых прав работников может осуществляться различными способами. Сюда следует отнести прежде всего государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

Принципы трудового права впервые легально сформулированы в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае противоречий между Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс (ч. 8 ст. 5 Трудового кодекса РФ). По своей юридической силе в сфере регулирования трудовых отношений Трудовой кодекс РФ в определенной мере приравнивается к федеральным конституционным законам. Это выражается в том, что по отношению к любым другим федеральным законам он занимает положение первого среди равных. Статья 5 Кодекса диктует приоритет применения норм Кодекса, а не федеральных законов, ущемляющих трудовые права в сравнении с ним. Суды не наделены правом признавать некодифицированный федеральный закон противоречащим кодифицированному федеральному закону. Поэтому в каждом конкретном случае применения федерального закона, нарушающего трудовые права, закрепленные в Кодексе, эти действия могут быть обжалованы в судебном порядке. Здесь предметом судебного разбирательства становится нарушение прав конкретного лица путем применения федерального закона, противоречащего Кодексу. В юридической литературе высказаны мнения о том, что было бы логично предоставить судьям право возбуждать перед законодателями ходатайство об устранении выявленных между кодифицированными и некодифицированными актами противоречий[[24]](#footnote-24).

В ходе разработки нового Кодекса удалось сохранить его преемственность с ранее действовавшим КЗоТ, которая нужна для создания устойчивости в регулировании трудовых отношений. Она прослеживается по ряду направлений, и прежде всего по структуре: на смену главам пришли разделы, в КЗоТ - 18 глав, в Трудовом кодексе - 14 разделов. Преемственность наблюдается и по содержанию: многие положения старого Кодекса в том или измененном виде перешли в новый. Принятие Трудового кодекса РФ означает завершение важнейшего этапа реформы трудового законодательства. Однако наряду с достоинствами Трудового кодекса имеет противоречия, недостатки, нечеткие формулировки, пробелы. Назрела задача его совершенствования. Постановлением Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 20 июня 2003 года в первом чтении принят проект федерального закона "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации". Депутаты поставили перед собой задачу устранить противоречия и неточности, исключить возможность неоднозначного толкования правовых норм.

§3. Коллективный договор как источник трудового права

Вопрос о коллективном договоре как источнике трудового права и определении его места в системе источников трудового права непосредственно связан с вопросом о его юридической природе. Юридическая природа коллективного договора неоднократно исследовалась в науке трудового права, однако по данному вопросу так и не сложилось единого мнения.

А.Ф. Нуртдинова доказывает, что коллективные договоры и соглашения представляют собой самостоятельный вид источников трудового права, отличающийся как от нормативных правовых актов, изданных государством, так и от локальных актов, принятых единолично работодателем, рассматривая их как нормативные соглашения, давая им следующее определение: "Нормативное соглашение как источник права характеризуется, во-первых, особым - договорным - порядком его принятия; во-вторых, признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права); в-третьих, особенностями определения сферы действия по кругу лиц"[[25]](#footnote-25). Соглашаясь в целом с выводами автора, мы разделяем мнение Н.И. Гонцова о том, что позиция А.Ф. Нуртдиновой не совсем последовательна, поскольку, с одной стороны, она считает, что нормативный правовой акт может приниматься не только государственными, но и иными органами и гарантируется государством, а с другой стороны, что нормативный акт исходит от компетентного государственного органа. При этом А.Ф. Нуртдиновой высказывается мысль о том, что акт, принимаемый работодателем единолично (с нормативным содержанием), - это локальный нормативно-правовой акт, что, по мнению Н.И. Гонцова, является противоречием, ибо если нормативные акты издаются государством, то акты работодателя нормативного характера нельзя считать таковыми[[26]](#footnote-26).

Признание нормативного характера коллективного договора является традиционным также и для зарубежного законодательства. И.Я. Киселев указывает, что за рубежом акцент в правовом регулировании труда смещен в сторону локального регулирования. При этом коллективные договоры выступают как равный или почти равный законодательному источник трудового права, а в некоторых странах их значение в правовом регулировании труда превосходит роль законодательства. Типичный для многих западных стран коллективный договор - это объемный документ, имеющий весьма богатую по содержанию нормативную часть. Она включает регламентацию вопросов заработной платы (тарифные ставки, надбавки, дополнительные выплаты), рабочего времени, времени отдыха и других условий труда. Наряду с этим коллективные договоры содержат нормативные положения, касающиеся пенсионного обеспечения (заводские пенсии и пособия), социально-бытового обслуживания работников, нормирования и организации труда, режима работы, структуры и обеспечения занятости, распределения рабочей силы, охраны труда и техники безопасности, дисциплинарных правил, прав профсоюзов на предприятии, производственного обучения и профессиональной подготовки кадров, условий найма и увольнения, порядка рассмотрения трудовых споров, ограничения подрядных договоров. Нередко в законах отмечается, что коллективные договоры могут содержать любые положения, касающиеся взаимоотношений предпринимателей и работников[[27]](#footnote-27).

С учетом вышеизложенного можно сделать вывод, что коллективный договор рассматривается либо только как правовой акт, содержащий нормативные положения, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в конкретной организации, либо как соглашение, содержащее только обязательства работодателя и работников, либо как правовой акт, содержащий как нормативные положения, так и обязательственные условия.

На наш взгляд, следует согласиться с теми учеными, которые считают, что коллективный договор имеет смешанную юридическую природу. Он сочетает в себе черты договора и нормативного правового акта. Как договор он заключается после проведения переговоров, содержит обязательственные условия, действует в течение установленного срока. При этом наличие обязательственной части в коллективном договоре признается многими учеными[[28]](#footnote-28). Вместе с тем наличие нормативных положений (нормативная часть) отличает коллективный договор от других видов договоров и позволяет рассматривать его как источник права. Поэтому вряд ли можно согласиться с авторами, которые не разделяют мнение о двойственной природе коллективно-договорного акта и рассматривают его лишь как договор[[29]](#footnote-29), считая, что все условия коллективного договора - суть обязательства, а нормативные положения являются воспроизведением в коллективном договоре правовых норм, принятых государством[[30]](#footnote-30).

Так, статья 40 Трудового кодекса РФ определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Очевидно, что данное определение не позволяет сделать вывод о юридической природе коллективного договора. До 6 октября 2006 года статья 5 Трудового кодекса РФ, определяющая состав источников трудового права, не называла в их числе коллективный договор. Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ статья 5 Трудового кодекса РФ была дополнена положением о том, что трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Тем самым теперь статья 5 Трудового кодекса РФ относит коллективные договоры к источникам трудового права.

Коллективный договор рассматривается в ст. 9 Трудового кодекса РФ как акт, регулирующий трудовые отношения в договорном порядке. При этом ст. 41 Трудового кодекса РФ, посвященная содержанию коллективного договора, определяет круг вопросов, составляющих взаимные обязательства сторон коллективного договора. Вместе с тем ч. 4 ст. 41 устанавливает, что в коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Анализ указанных статей позволяет сделать вывод, что Трудовой кодекс РФ рассматривает коллективный договор как правовой акт, имеющий смешанную природу и включающий как нормативные, так и обязательственные положения.[[31]](#footnote-31)

О нормативном характере коллективного договора позволяют говорить также следующие особенности:

- правом на его принятие обладают работники и работодатель, их представители;

- он принимается после проведения коллективных переговоров;

- действует в течение определенного периода времени (заключается на срок не более трех лет). Начальный момент действия договора связывается с подписанием его сторонами либо с днем, установленным в самом договоре. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий;

- занимает особое место в иерархии источников трудового права и выполняет специфическую роль в правовом регулировании трудовых отношений;

- защита прав, предусмотренных этим актом, осуществляется в судебном порядке. При этом если нарушаются права одного работника, то для защиты используется процедура индивидуального трудового спора, если положения договора не выполняются по отношению ко всему коллективу работников, может возникнуть коллективный трудовой спор[[32]](#footnote-32).

Следовательно, коллективный договор как источник права закрепляет локальные нормы права, которые распространяются только на конкретную организацию. Локальные нормы права, которые содержатся в коллективном договоре, обладают всеми свойствами, характерными для правовых норм вообще, а именно: они обязательны для исполнения; рассчитаны на многократное применение; распространяются на неопределенный круг лиц. Вместе с тем нормативные положения коллективного договора имеют ограниченные сферу действия и круг субъектов, на которые распространяется их действие, что отличает коллективный договор от других источников трудового права.

Таким образом, коллективный договор, по нашему мнению, имеет смешанную юридическую природу и сочетает в себе обязательственные и нормативные условия. В создании нормативных положений коллективного договора принимают участие представители работников и работодателя. Наличие нормативных условий в содержании коллективного договора позволяет в этой части отнести коллективный договор к числу источников трудового права. При этом нормативные положения (условия) коллективного договора признаются источниками трудового права социально-партнерского (договорного) характера, занимающими место на уровне источников социального партнерства в конкретной организации, предваряя иные локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

§4. Обычай как источник трудового права

В соответствии с п. 1 ст. 5 Гражданского кодекса РФ обычаем делового оборота признается сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе.[[33]](#footnote-33)

Обычаи делового оборота, противоречащие обязательным для участников соответствующего отношения положениям законодательства или договору, не применяются (п. 2 ст. 5 Гражданского кодекса РФ).

Как указывают авторы "Комментария к Гражданскому кодексу РФ, части первой (постатейный)" (под редакцией профессора О.Н. Садикова)[[34]](#footnote-34), для определения обычая делового оборота необходимо наличие названных в ст. 5 Гражданского кодекса РФ признаков:

- сложившегося, то есть устойчивого и достаточно определенного в своем содержании,

- широко применяемого,

- не предусмотренного законодательством правила поведения,

- в какой-либо области предпринимательства.

В то же время трудовое законодательство в числе источников трудового права называет нормативный правовой акт и нормативный договор (коллективные договоры и соглашения). Перечисление указанных источников содержится в ст. ст. 5, 8 и 9 Трудового кодекса РФ.

Трудового кодекса РФ не называет обычай в качестве источника трудового права, но на практике нередко возникают ситуации, когда трудовые отношения не урегулированы ни нормативным правовым актом, в том числе локальным, ни коллективным договором (соглашением), ни трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.

Однако во время действия трудового договора между сторонами складываются определенные правила поведения, которых они придерживаются в течение длительного периода времени. В ряде случаев на указанные сложившиеся между сторонами правила поведения ссылаются даже суды, обосновывая принимаемые ими решения.

В качестве примера можно привести гражданское дело, рассмотренное Октябрьским районным судом города Екатеринбурга по иску Ш. к своему работодателю, обществу с ограниченной ответственностью. Ш. обратился в суд с иском о признании выговора, вынесенного за якобы подлог документов - представление к оплате бухгалтерией кассовых чеков в количестве 17 вместо двух, незаконным. В судебном заседании Ш. пояснил, что в течение нескольких лет он использовал свой личный автомобиль для нужд работодателя. При этом работодатель оплачивал расходы на бензин в полном объеме по истечении месяца или нескольких месяцев на основании чеков, приложенных к заявлению с просьбой о возмещении затрат. Письменного соглашения о возмещении затрат между сторонами заключено не было. 27.07.2006 Ш. подал очередное заявление, однако директор поставил резолюцию об оплате половины затрат. Впоследствии директор заверил Ш., что в августе - сентябре 2006 года все затраты ему возместит. 31.08.2006 Ш. направил директору заявление, приложив еще два чека за август 2006 года. Предыдущие чеки прикладывать не стал, так как уже получил разрешение на их возмещение. Получив заявление с резолюцией директора о полной оплате, отнес его в бухгалтерию на оплату. Выговор ему был объявлен за подлог документов. По мнению директора, Ш. должен был приложить все чеки к новому заявлению.[[35]](#footnote-35)

Суд признал выговор незаконным. При этом, анализируя отношения по возмещению затрат на использование имущества в личных целях, суд указал, что, так как соглашение в письменной форме между сторонами не заключалось, его условия суд выясняет с учетом представленных сторонами доказательств. По мнению суда, пояснения истца о сложившемся порядке полной оплаты произведенных расходов подтверждаются как резолюцией директора на заявлении Ш., так и показаниями свидетелей.

Таким образом, суд в решении сослался на сложившийся порядок полной оплаты произведенных расходов, несмотря на требование ст. 188 Трудового кодекса РФ о соблюдении письменной формы соглашения о возмещении указанных затрат.

О применении такого источника права, как обычай делового оборота, при регулировании трудовых отношений указывают некоторые ученые. Так, С.Ю. Головина пишет, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает в качестве обязательной составляющей трудового договора печать. По ее мнению, "ни ст. 67 Трудового кодекса РФ, устанавливающая требования к форме трудового договора, ни ст. 57 Трудового кодекса РФ, перечисляющая обязательные реквизиты трудового договора, не упоминают о печати организации". Как указывает С.Ю. Головина, в данном случае необходимо "говорить о сложившемся обычае делового оборота - удостоверять подписи должностных лиц на трудовых договорах с помощью печати"[[36]](#footnote-36).

В.А. Крыжан предлагает нормативно закрепить правовой обычай в качестве источника трудового права. При этом, по его мнению, "трудоправовой обычай - это правило поведения, сложившееся и широко применяемое в области трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, не предусмотренной нормативными правовыми актами, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо юридическом документе, обладающее четко определенным содержанием, санкционированное государством в качестве правового"[[37]](#footnote-37).

Думается, необходимо выделять как обычаи, широко применяемые неограниченным кругом работодателей и работников, так и обычаи, созданные и применяемые на локальном уровне, то есть распространяющие свое действие на конкретного работника и конкретного работодателя.

Практика применения трудового законодательства при регулировании трудовых отношений, судебная практика свидетельствуют о том, что в числе источников трудового права, помимо указанных в Трудовом кодексе РФ, необходимо выделять такой источник, как обычай. При этом необходимо дополнить Трудовой кодекс РФ статьей следующего содержания: "Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения могут регулироваться также обычаями, под которыми понимаются не предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами правила поведения, применяемые сторонами (работником и работодателем) при регулировании трудовых отношений. Указанные правила поведения не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовым договором".

§5. Судебное решение как источник трудового права

В последние годы вопрос о включении судебных решений в систему источников права неоднократно поднимался в правовой литературе, в том числе и учеными-трудовиками. При этом мнения по данному вопросу кардинальным образом расходятся. Некоторые специалисты констатируют тот факт, что с принятием в 2002 году новых ГПК и АПК РФ наша страна вошла в число государств, в которых юридическая сила и нормативный характер судебных решений не только признаются, но и закрепляются в законодательном порядке[[38]](#footnote-38). Решения Конституционного Суда РФ признаются в качестве самостоятельных источников трудового права и права социального обеспечения, так как норма или акт, признанные не соответствующими Конституции, утрачивают силу и фактически устраняются из правовой системы[[39]](#footnote-39). Постановления Пленума Верховного Суда РФ также обладают признаками нормативного правового акта, так как они рассчитаны на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц, в них даны обязательные для неопределенного круга лиц правила поведения[[40]](#footnote-40).

Высказывается и противоположная точка зрения. В частности, В.А. Свечкаренко, анализируя Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 "О применении судами РФ Трудового кодекса РФ", характеризует отсутствие у судебной власти права принимать нормативные правовые акты как один из элементов системы сдержек и противовесов, обеспечивающей реализацию принципа разделения властей. Если суды будут обязаны следовать предписаниям Верховного Суда, фактически роль законов будет сведена к минимуму[[41]](#footnote-41).

Компромиссная позиция по данному вопросу высказывается М.В. и А.М. Лушниковыми, по мнению которых судебная практика может быть отнесена к источникам трудового права, но не в полном объеме, а лишь частично, причем речь идет о руководящей судебной практике и о судебных решениях в отношении признания нормативных актов недействующими[[42]](#footnote-42). В обоснование данной точки зрения приводятся следующие аргументы.

1. Указанные решения исходят от одной из ветвей государственной власти (судебной).

2. Они содержат нормативную новизну, восполняя пробелы в праве или фактически прекращая действие нормативного акта, его части.

3. Они имеют обязательный императивный характер.

4. Они распространяются на неопределенный круг лиц.

5. Они рассчитаны на многократность применения[[43]](#footnote-43). Думается, для того чтобы найти позитивный ответ на поставленный вопрос, необходимо кратко проанализировать судебную практику в социально-трудовой сфере, выявить позитивные и негативные стороны актов органов судебной власти различного уровня.[[44]](#footnote-44)

Анализируя практику деятельности Конституционного Суда РФ, следует констатировать наличие фактически неизменной тенденции расширения гарантий прав граждан в условиях не в полной мере адекватной и взвешенной позиции законодателя. Примером могут являться Постановления Конституционного Суда РФ от 16 октября 1995 года № 11-П "По делу о проверке конституционности ст. 124 Закона РСФСР от 20 ноября 1990 года "О государственных пенсиях в РСФСР" в связи с жалобами граждан Г.Г. Ардерихина, Г.А. Бобырева, Н.В. Коцюбки"[[45]](#footnote-45) и от 15 июня 1998 года № 18-П "По делу о проверке конституционности положений ст. ст. 2, 5 и 6 Закона РФ от 2 июля 1993 года "О выплате пенсий гражданам, выезжающим на постоянное жительство за пределы РФ"[[46]](#footnote-46). В первом случае были признаны противоречащими Конституции нормы пенсионного законодательства, в соответствии с которыми приостанавливалась выплата трудовых пенсий на время лишения пенсионера свободы, во втором случае - нормы, лишавшие права на получение трудовых пенсий лиц, выехавших на постоянное жительство за границу. В пенсионной сфере заслуживает особого внимания Определение Конституционного Суда РФ от 5 ноября 2002 года № 320-О "По жалобе гражданина Спесивцева Ю.И. на нарушение его конституционных прав положениями п. "а" ч. 1 ст. 12 и ст. 133.1 Закона РФ "О государственных пенсиях в РФ"[[47]](#footnote-47), в котором решение законодателя об изменении ранее установленных условий выхода на пенсию при наличии специального стажа было расценено как отказ государства от выполнения своих публично-правовых обязательств, что подрывает доверие к государству, закону, приводит к нарушению конституционного принципа равенства. Аналогичной позиции суд придерживался в дальнейшем[[48]](#footnote-48).

Примеров таких решений можно привести немало. К сожалению, именно в рассматриваемой нами сфере правоотношений наметилась вполне опасная тенденция зависимости исполнения решений высшего органа судебной власти от усмотрения законодателя. Пожалуй, впервые такая тенденция проявилась в отношении граждан, подвергшихся радиационному воздействию. В соответствии с п. 3 Постановления Конституционного Суда РФ от 1 декабря 1997 года № 18-П "По делу о проверке конституционности отдельных положений ст. 1 ФЗ от 24 ноября 1995 года "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"[[49]](#footnote-49) законодателю было предписано в течение шести месяцев со дня провозглашения решения внести изменения в чернобыльский Закон в интересах изъятия признанных противоречащими Конституции норм. Как отмечалось в особом мнении по упомянутому Постановлению судьи Конституционного Суда РФ Т.Г. Морщаковой, такая позиция не обеспечивает безусловного восстановления нарушенных прав, поскольку таковое зависит от нового решения законодателя. В действительности реализация Постановления Конституционного Суда РФ была отложена более чем на три года, соответствующие изменения в чернобыльский Закон были внесены только 12 февраля 2001 года.

Впоследствии подобная ситуация повторялась неоднократно. В качестве примера можно привести Определение Конституционного Суда РФ от 11 мая 2006 года № 187-О "По жалобе гражданина Наумчика В.В. на нарушение его конституционных прав положениями п. п. 2 и 3 ст. 3 ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в РФ"[[50]](#footnote-50), в соответствии с которым было провозглашено право бывших военнослужащих, получающих пенсию за выслугу лет, на получение дополнительно страховой части трудовой пенсии при условии работы по трудовому договору. Несмотря на то что законодатель должен был издать соответствующий акт и ввести его в действие не позднее 1 января 2007 года и проект закона был внесен на рассмотрение в Госдуму, процесс так и не сдвинулся с мертвой точки. Конечно же, имеются и позитивные исключения, к числу которых следует отнести Определение Конституционного Суда РФ от 2 марта 2006 года № 16-О "По жалобе гражданина Корнилова В.П. на нарушение его конституционных прав положениями Указа Президента РФ от 15 марта 2000 года № 508 "О размере пособия по временной нетрудоспособности", Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, основных условий обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию и Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию"[[51]](#footnote-51), в соответствии с которым был признан противоречащим Конституции порядок предоставления пособий по временной нетрудоспособности с учетом непрерывного трудового стажа. Позиция суда нашла отражение в Федеральном законе от 29 декабря 2006 года "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию"[[52]](#footnote-52).

Анализ постановлений Пленума Верховного Суда РФ в социально-трудовой сфере показывает наличие как позитивных, так и негативных позиций. Например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 декабря 2000 года № 35 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел, связанных с реализацией инвалидами прав, гарантированных Законом РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" позволило подтверждать статус ликвидатора последствий аварии на ЧАЭС свидетельскими показаниями, а редакция данного Постановления от 5 апреля 2005 года[[53]](#footnote-53) предусмотрела возможность индексации выплат по возмещению вреда здоровью в судебном порядке с учетом изменения величины прожиточного минимума в соответствующем регионе. Вместе с тем небесспорной является изложенная в п. п. 1 и 2 Постановления позиция о неприменении к правоотношениям по возмещению вреда жизни и здоровью чернобыльцев норм гражданского законодательства, а также норм о возмещении морального вреда. Пункт 2 Постановления Конституционного Суда РФ от 19 июня 2002 года № 11-П "По делу о проверке конституционности ряда положений Закона РФ от 18 июня 1992 года "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (в редакции от 24 ноября 1995 года и от 12 февраля 2001 года), Федеральный закон от 12 февраля 2001 года "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС", от 19 июня 2000 года "О минимальном размере оплаты труда" и от 7 августа 2000 года "О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в РФ" в связи с запросами Верховного Суда РФ и Октябрьского районного суда г. Краснодара, жалобами граждан и общественных организаций чернобыльцев"[[54]](#footnote-54) предусмотрел возможность возмещения вреда на основе норм гражданского законодательства при обращении гражданина за защитой своих прав в судебном порядке как меру повышения гарантий защиты прав и законных интересов пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 2005 года № 25 "О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии"[[55]](#footnote-55) нашли отражение ряд позиций, изложенных ранее высшими органами судебной власти. В частности, положения Постановления о реализации права досрочного выходя на пенсию для работников образования и здравоохранения обеспечили почти стопроцентную вероятность положительного для граждан рассмотрения соответствующих исков. Вместе с тем п. 21 Постановления исключает возмещение морального вреда при нарушении пенсионных прав, то есть фактически освобождает пенсионные органы от ответственности за правонарушения. В результате учителям и врачам по-прежнему отказывают в досрочном назначении пенсии по возрасту, принуждая их к прохождению затяжных судебных процедур.[[56]](#footnote-56)

Постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года № 2 уже неоднократно подвергалось критике. Среди его положений, в частности, следует отметить п. 27 в части трактовки принципа недопустимости злоупотребления правом со стороны работника. Приведенные примеры злоупотреблений, такие как сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы или сокрытие членства в профсоюзе вряд ли представляются адекватными. В данном случае можно говорить о внедрении в механизм регулирования трудовых отношений презумпции знания работниками закона, что традиционно не практиковалось в цивилистике. В современной правовой системе злоупотребление правом практически приравнивается к правонарушению, влекущему неблагоприятные последствия (отказ суда в удовлетворении иска). В то же время уровень правовой грамотности значительной части работников по-прежнему остается весьма низким, а неграмотность традиционно рассматривалась как объективный фактор в гражданском праве.

Если же говорить о судах общей юрисдикции в регионах, то предоставление им права принятия решений прецедентного характера может стать почвой для массовых злоупотреблений. Проблема злоупотреблений и дисциплинарных нарушений в судебной системе не теряет свою остроту. Так, по данным председателя Верховного Суда РФ В.М. Лебедева, в 2006 года к дисциплинарной ответственности за различные проступки были привлечены 373 судьи, полномочия 89 из них прекращены досрочно, причем количество привлеченных к ответственности судей по сравнению с 2005 года увеличилось в 1,5 раза[[57]](#footnote-57). Можно привести немало примеров неординарных (мягко говоря) судебных решений. Так, в 2005 года одним из районных судов г. Брянска было принято решение по иску о восстановлении на работе[[58]](#footnote-58). Работница драмтеатра М. Была уволена по сокращению штатов с должности уполномоченного по распределению билетов со стажем 15 лет и с высшим образованием с квалификаций "менеджер" по специальности "государственное и муниципальное управление", при этом ей не была предоставлена вакантная должность администратора. Основанием отказа в иске было признано отсутствие у нее стажа административной работы (без расшифровки понятия) и отсутствия образования по специальности "товаровед-менеджер" (таковая в классификаторах отсутствует). Самым интересным в этой ситуации является то, что упомянутое решение суда прошло все вышестоящие инстанции. Не потому ли Россия остается безусловным лидером по обращениям в Европейский суд по правам человека (21,5% от общего числа на 1 января 2007 г.)[[59]](#footnote-59)?

Подводя итоги вышеизложенному, представляется возможным констатировать потенциальную опасность для современного государства и общества закрепления в России прецедентного права. На первый взгляд, такая новация позволяет оперативно восполнять пробелы в регулировании, которые по каким-то причинам остаются десятилетиями за пределами внимания законодателя. В качестве примера можно привести позиции Конституционного Суда РФ относительно лиц, переселившихся из зоны отчуждения вследствие аварии на ЧАЭС после 1986 года[[60]](#footnote-60). Вместе с тем нужно отметить, что российское законодательство (в том числе социально-трудовое) и правоприменительная практика вышли из советской системы и во многом сохранили ее традиции, радикально менять которые преждевременно. Исключением является Конституционный Суд РФ, сформированный уже в постсоветский период по аналогии и на принципах европейского права. И конечно же, эффективности правоприменения во многом будет способствовать реформа, проведенная с учетом реализации принципа специализации судов.[[61]](#footnote-61)

Таким образом, судебная практика (судебный прецедент), на наш взгляд, не является источником права в общепринятом смысле, однако играет существенную роль для правильного понимания и применения закона. Постановления Пленума Верховного Суда, обобщая правоприменительную практику судов, дают толкование, как единообразно и правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. В ряде случаев они восполняют имеющиеся пробелы и неясности трудового законодательства. Например, важное теоретическое и практическое значение имеет Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", так как на Пленуме обсуждались проблемы иерархических коллизий в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения; вопросы применения ст. 142 Трудового кодекса РФ, предусматривающей право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу; вопросы увольнения работников, работающих в обособленных структурных подразделениях; обоснованность заключения срочных трудовых договоров и др.

Конституционному Суду РФ приходится решать вопрос о конституционности того или иного нормативного акта. Если же Конституционный Суд придет к выводу о несовершенстве закона, то он в порядке законодательной инициативы может обратиться в Государственную Думу с предложением о его изменении или дополнении. Несмотря на то что указанные суды высшей инстанции ориентируют судебную практику на единообразное правопонимание, они все же не уполномочены "творить" право. В научном мире в отношении того, можно ли относить постановления Конституционного Суда РФ к источникам права, существуют две противоположные точки зрения.

Трудовое законодательство может применяться лишь в той части, в которой оно соответствует Конституции РФ. Конституция РФ имеет не только высшую юридическую силу, но и прямое действие. Суды вправе отказаться применять закон, сославшись на его несоответствие Конституции и отдать предпочтение последней как акту прямого действия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Источниками трудового права называются результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Весь комплекс источников трудового права определяется как трудовое законодательство. Составной частью системы источников трудового права России являются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В современной науке трудового права по-прежнему основное внимание уделяется анализу федеральных норм, а за локальными нормативными актами традиционно признается только функция конкретизации федеральных норм трудового права.

В современной учебно-научной литературе источники трудового права - это различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием, нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений, результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права, различные формы выражения (установления и закрепления) государственной воли, направленной на регулирование общественных отношений (законы, иные нормативные правовые акты, нормативные договоры и др.).

Создание в России рыночной экономики требует разработки прочной правовой базы, которая гарантировала бы основные трудовые права работников.

В условиях перехода Российской Федерации к цивилизованному рынку труда, интеграции национальной экономики в мировую систему важной задачей становится реформа трудового законодательства. В стране наблюдается бурный процесс обновления действующего трудового законодательства.

Надо полагать, что и в дальнейшем структура занятости будет меняться, что приведет к появлению новых нестандартных форм организации труда, к которым невозможно будет применять Трудовой кодекс в полном объеме, и понадобятся специальные правила для регламентации особых видов трудовой связи.

Следует отметить и противоположную тенденцию - исключение из сферы действия трудового права отношений по прохождению государственной гражданской службы. В соответствии со ст. 73 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" трудовое законодательство применяется к государственным гражданским служащим по "остаточному" принципу - в части, не урегулированной Законом о государственной гражданской службе.

В качестве итога выделим основную, на наш взгляд, тенденцию развития трудового законодательства - это поиск адекватных правовых механизмов для достижения установленных в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации целей в условиях становления постиндустриального общества с его новыми социальными технологиями и интеграции России в мировые глобальные процессы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативный материал:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета, № 237, 25.12.1993.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ [Текст] (в ред. от 25.11.2008 № 223-ФЗ) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

5. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" //

6. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 1997. № 1. Ст. 1.

7. Федеральный закон от 29.12.2006 "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" // Российская газета. 2006. 31 декабря.

8. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

9. Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

10. Кодексе законов о труде РСФСР 1918 года (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87 - 88. Ст. 905.

11. Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 (утратил силу) // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

12. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15.07.1970 (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

13. Кодекс законов о труде Совета РСФСР от 09.12.1971 (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1971. № 50. Ст. 1007.

14. Закон РСФСР от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в РСФСР" (утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

15. Закон РСФСР от 11.03.1992 № 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

16. Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (утратил силу) // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

Учебная и специальная литература:

17. Анисимов Л.М. Новое в трудовом законодательстве // М., ЗАО Юстицинформ, 2007.

18. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985.

19. Головина С.Ю. "Белые пятна" трудового права // Российский ежегодник трудового права. СПб., 2006. № 2.

20. Гонцов Н.И. Рецензия на работу А.Ф. Нуртдиновой "Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России" // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып. 2. Пермь, 1999.

21. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право, 2007. № 10.

22. Ершова Е.А. Конституция Российской Федерации как основополагающий источник трудового права // Трудовое право, 2006, № 11.

23. Ершова Е.А. Трудовое право России // Статут, 2007.

24. Ершов В.В. О признании нормативных правовых актов противоречащими Конституции РФ и федеральным законам: теория вопроса // Российская юстиция. 2003. № 4.

25. Жильцов М.К. Обычай как источник трудового права // Социальное и пенсионное право, 2008. № 2.

26. Киселев И.Н. Судебное решение как источник трудового права и права социального обеспечения: проблемы и перспективы // Социальное и пенсионное право, 2008. № 1.

27. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.

28. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие. М., 2007.

29. Колобова С.В. Трудовое право России. Учебное пособие для ВУЗов // М., ЗАО Юстицинформ, 2005.

30. Комментарий к Гражданскому кодексу РФ, части первой (постатейный) / Под ред. профессора Садикова О.Н. Третье издание. М., 2005.

31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова // Проспект, 2008.

32. Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006.

33. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... докт. юрид. наук. Ярославль, 1997.

34. Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001.

35. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

36. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997.

37. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2002. № 7.

38. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М., 2005.

39. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.

40. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // Журнал российского права. 2003. № 7.

41. Орловский Ю.П., Кузнецов Д.Л., Белицкая И.Я., Корякина Ю.С. Кадровое делопроизводство (правовые основы). Практическое пособие // Инфра-М., 2008.

42. Пашерстник А.Е. О соотношении общесоюзного и республиканского законодательства о труде // Социалистическая законность и задачи советской юридической науки. М.: МГУ, 1957.

43. Правоведение. Учебник для высших учебных заведений. Под ред. Абдуллаева М.И. // М., Магистр-Пресс, 2004.

44. Свечкаренко В.А. Юридическое и фактическое значение постановлений Пленума Верховного Суда РФ в трудовом праве с учетом принципа разделения властей // Научные труды РАЮН. Вып. 6. Т. 3.

45. Трудовое право России / Под ред. Проф. А.М. Куренного // М., Юристъ, 2004.

46. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: Норма, 1998.

47. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург, 2006.

48. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи // М., 2004.

49. Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда РФ и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Вопросы трудового права. 2006. № 9.

50. Чуча С.Ю. Судебные акты в системе источников трудового права России: современные тенденции // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Материалы международной научно-практической конференции. М., 2007.

51. Шаповал Е.А. Коллективный договор как источник трудового права // Социальное и пенсионное право, 2008. № 2.

Судебная практика:

52. Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.2005 № 25 "О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 2.

53. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия" //

54. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" //

55. Постановления Конституционного Суда РФ от 16.10.1995 № 11-П "По делу о проверке конституционности ст. 124 Закона РСФСР от 20 ноября 1990 года "О государственных пенсиях в РСФСР" в связи с жалобами граждан Г.Г. Ардерихина, Г.А. Бобырева, Н.В. Коцюбки" // Собрание законодательства РФ. 1995. № 43. Ст. 4110.

56. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.1998 № 18-П "По делу о проверке конституционности положений ст. ст. 2, 5 и 6 Закона РФ от 2 июля 1993 года "О выплате пенсий гражданам, выезжающим на постоянное жительство за пределы РФ" // Вестник Конституционного Суда РФ. 1998. № 5.

57. Определение Конституционного Суда РФ от 05.11.2002 № 320-О "По жалобе гражданина Спесивцева Ю.И. на нарушение его конституционных прав положениями п. "а" ч. 1 ст. 12 и ст. 133.1 Закона РФ "О государственных пенсиях в РФ" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2003. № 1.

58. Определение Конституционного Суда РФ от 06.03.2003 № 107-О "По запросу Сормовского районного суда г. Нижнего Новгорода о проверке конституционности пп. 2 п. 1, п. п. 2 и 3 ст. 27 и п. п. 1 и 2 ст. 31 ФЗ "О трудовых пенсиях в РФ" // Собрание законодательства РФ. 2003. № 21. Ст. 2059.

59. Постановление Конституционного Суда РФ от 01.12.1997 № 18-П "По делу о проверке конституционности отдельных положений ст. 1 ФЗ от 24 ноября 1995 года "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" // Российская газета. 1997. 19 декабря.

60. Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2006 № 187-О "По жалобе гражданина Наумчика В.В. на нарушение его конституционных прав положениями п. п. 2 и 3 ст. 3 ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в РФ" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 6.

61. Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 № 16-О "По жалобе гражданина Корнилова В.П. на нарушение его конституционных прав положениями Указа Президента РФ от 15 марта 2000 года № 508 "О размере пособия по временной нетрудоспособности", Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, основных условий обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию и Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 3.

62. Определение Конституционного Суда РФ от 14.06.2006 № 273-О "По жалобе граждан Ковалева В.Н., Ковалева И.В., Ковалева Э.В. и Ковалевой В.М. на нарушение их конституционных прав положениями п. 6 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 и п. 3 ч. 3 ст. 27.1 Закона РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 6.

1. Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 65. [↑](#footnote-ref-1)
2. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. С. 85. [↑](#footnote-ref-2)
3. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учебное пособие. С. 10. [↑](#footnote-ref-3)
4. Анисимов Л.М. Новое в трудовом законодательстве // М., ЗАО Юстицинформ, 2007. С. 90. [↑](#footnote-ref-4)
5. Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87 - 88. Ст. 905. [↑](#footnote-ref-5)
6. Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903. [↑](#footnote-ref-6)
7. Пашерстник А.Е. О соотношении общесоюзного и республиканского законодательства о труде // Социалистическая законность и задачи советской юридической науки. М.: МГУ, 1957. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ведомости Верховного Совета СССР. 1971. № 50. Ст. 1007. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890. [↑](#footnote-ref-11)
12. Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4557. [↑](#footnote-ref-12)
13. Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148. [↑](#footnote-ref-13)
14. Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3702. [↑](#footnote-ref-14)
15. Трудовое право России: проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург, 2006. С. 3. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право, 2007. № 10. С. 4. [↑](#footnote-ref-16)
17. Орловский Ю.П., Кузнецов Д.Л., Белицкая И.Я., Корякина Ю.С. Кадровое делопроизводство (правовые основы). Практическое пособие // Инфра-М., 2008. С. 53. [↑](#footnote-ref-17)
18. Правоведение. Учебник для высших учебных заведений. Под ред. Абдуллаева М.И. // М., Магистр-Пресс, 2004. С. 44-45. [↑](#footnote-ref-18)
19. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // Журнал российского права. 2003. № 7. С. 35. [↑](#footnote-ref-19)
20. Собрание законодательства РФ. 1997. № 1. Ст. 1. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ершова Е.А. Конституция Российской Федерации как основополагающий источник трудового права // Трудовое право, 2006, № 11. С. 12-13. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовое право России / Под ред. Проф. А.М. Куренного // М., Юристъ, 2004. С. 81. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ершов В.В. О признании нормативных правовых актов противоречащими Конституции РФ и федеральным законам: теория вопроса // Российская юстиция. 2003. № 4. С. 6 – 9. [↑](#footnote-ref-23)
24. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2002. № 7. С. 8. [↑](#footnote-ref-24)
25. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 148 - 149. [↑](#footnote-ref-25)
26. Гонцов Н.И. Рецензия на работу А.Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» // Вестник Пермского университета. Юридические науки. Вып. 2. Пермь, 1999. С. 262. [↑](#footnote-ref-26)
27. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 242 - 243. [↑](#footnote-ref-27)
28. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985. С. 105. [↑](#footnote-ref-28)
29. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование): Дис. ... докт. юрид. наук. Ярославль, 1997. С. 128. [↑](#footnote-ref-29)
30. Лушникова М.В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 1997. С. 203. [↑](#footnote-ref-30)
31. Шаповал Е.А. Коллективный договор как источник трудового права // Социальное и пенсионное право, 2008. № 2. С. 11. [↑](#footnote-ref-31)
32. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Ю.П. Орловского. М.: Норма, 1998. С. 65 - 68. [↑](#footnote-ref-32)
33. Ершова Е.А. Трудовое право России // Статут, 2007. С. 189. [↑](#footnote-ref-33)
34. Комментарий к Гражданскому кодексу РФ, части первой (постатейный) / Под ред. профессора Садикова О.Н. Третье издание. М., 2005. С. 19. [↑](#footnote-ref-34)
35. Жильцов М.К. Обычай как источник трудового права // Социальное и пенсионное право, 2008. № 2. С. 77. [↑](#footnote-ref-35)
36. Головина С.Ю. «Белые пятна» трудового права // Российский ежегодник трудового права. СПб., 2006. № 2. С. 146. [↑](#footnote-ref-36)
37. Крыжан В.А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права (на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С 20 - 21. [↑](#footnote-ref-37)
38. Чуча С.Ю. Судебные акты в системе источников трудового права России: современные тенденции // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: Материалы международной научно-практической конференции. М., 2007. С. 149. [↑](#footnote-ref-38)
39. Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда РФ и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 19. [↑](#footnote-ref-39)
40. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М., 2005. С. 75. [↑](#footnote-ref-40)
41. Свечкаренко В.А. Юридическое и фактическое значение постановлений Пленума Верховного Суда РФ в трудовом праве с учетом принципа разделения властей // Научные труды РАЮН. Вып. 6. Т. 3. С. 139. [↑](#footnote-ref-41)
42. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 466. [↑](#footnote-ref-42)
43. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 494. [↑](#footnote-ref-43)
44. Киселев И.Н. Судебное решение как источник трудового права и права социального обеспечения: проблемы и перспективы // Социальное и пенсионное право, 2008. № 1. С. 17. [↑](#footnote-ref-44)
45. Собрание законодательства РФ. 1995. № 43. Ст. 4110. [↑](#footnote-ref-45)
46. Вестник Конституционного Суда РФ. 1998. № 5. [↑](#footnote-ref-46)
47. Вестник Конституционного Суда РФ. 2003. № 1. [↑](#footnote-ref-47)
48. Определение Конституционного Суда РФ от 6 марта 2003 года № 107-О «По запросу Сормовского районного суда г. Нижнего Новгорода о проверке конституционности пп. 2 п. 1, п. п. 2 и 3 ст. 27 и п. п. 1 и 2 ст. 31 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 21. Ст. 2059. [↑](#footnote-ref-48)
49. Российская газета. 1997. 19 декабря. [↑](#footnote-ref-49)
50. Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 6. [↑](#footnote-ref-50)
51. Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 3. [↑](#footnote-ref-51)
52. Российская газета. 2006. 31 декабря. [↑](#footnote-ref-52)
53. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 6. [↑](#footnote-ref-53)
54. Российская газета. 2002. 2 июля. [↑](#footnote-ref-54)
55. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 2. [↑](#footnote-ref-55)
56. Колобова С.В. Трудовое право России. Учебное пособие для ВУЗов // М., ЗАО Юстицинформ, 2005. С. 10. [↑](#footnote-ref-56)
57. Власть. 2007. 25 июня. [↑](#footnote-ref-57)
58. Дело № 2-3422 (2005). [↑](#footnote-ref-58)
59. Власть. 2007. 7 мая. [↑](#footnote-ref-59)
60. Определение Конституционного Суда РФ от 14 июня 2006 года № 273-О «По жалобе граждан Ковалева В.Н., Ковалева И.В., Ковалева Э.В. и Ковалевой В.М. на нарушение их конституционных прав положениями п. 6 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 и п. 3 ч. 3 ст. 27.1 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2006. № 6. [↑](#footnote-ref-60)
61. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова // Проспект, 2008. С. 64. [↑](#footnote-ref-61)