

ЯКУТСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ"

Юридический факультет

Кафедра: "Гражданское и трудовое право"

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине: "Трудовое Право"

На тему: "Источники трудового права"

Выполнил: студент группы БЮ-11-1

Левин Павел Николаевич

Проверил: к. ю. н., доцент

Васильев Д.А.

Якутск 2014

Оглавление

Введение

Глава 1. Понятие источников трудового права и их классификация

1.1 Понятие источников трудового права

1.2 Система и классификация источников трудового права

Глава 2. Классификация источников трудового права

2.1 Акты международного правового регулирования

2.2 Конституция РФ

2.3 Подзаконные акты

2.4 Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников
трудового права

Заключение

Список источников

Введение

Основой правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений являются источники трудового права, т.е. правовые акты, содержание нормы трудового права, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений. Понятие источников права связывают с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, придания ему формы законов, указов, постановлений и других правовых документов. Отсюда источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы поведения

участников конкретных отношений, издаваемые от имени государства соответствующими органами власти и управления Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников и др.; под ред.К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. Стр. 47. .

Переход к рыночной экономике обусловил необходимость изменения в методологии правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в которой происходит смещение акцентов в использовании средств прямого публично-государственного регулирования этих отношений и расширяется сфера применения частноправовых средств их регулирования и саморегулирования Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005. Стр. 24. .

Под источником права в юридическом смысле принято понимать его значение только как специфической формы выражения правовых норм и придания им обязательности Мицкевич А.В. Общая теория государства и права: учебник. Под ред. М.Н. Марченко. 1998.С. 133. .

Как идентичные понятию "источник права" обычно рассматриваются термины "форма права" или "внешняя форма права". Чаще всего, употребляя термин "источник права", имеют в виду источник права в формальном, юридическом смысле. Правильное регулирование трудовых отношений невозможно без знания источников трудового права и их классификации по различным основаниям. В новом Трудовом кодексе РФ понятию источников трудового права отведена ст.5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12.2001 № 197-ФЗ // "Российская газета", N 256, 31. 12.2001. в которой это понятие раскрывается и перечисляются источники трудового права в порядке убывания по юридической силе.

Целью настоящего исследования является изучение понятия и видов источников трудового права.

Задачи исследования:

1. определить, как понятие источников представлено в литературе;
2. рассмотреть классификацию источников трудового права по различным основаниям;
3. рассмотреть основные источники трудового права и дать им общую характеристику.

Глава 1. Понятие источников трудового права и их классификация

1.1 Понятие источников трудового права

В теории трудового права долгое время к источникам относили лишь нормативные правовые акты (при этом нормативным актом считался и коллективный договор). В последние годы активно формируется широкий подход к определению источников трудового права. Нет сомнений относительно существования в системе источников трудового права нормативных договоров, причем отдельные ученые относят к их числу и трудовой договор. Авторы некоторых учебников и учебных пособий, изданных после принятия Трудового кодекса, к источникам трудового права относят судебный прецедент. С определенной долей осторожности признается и роль обычая (обыкновения правоприменительной практики) Трудовое право России: учебник /

Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010.С. 69. .

В науке трудового права, как и в общей теории права, дискуссия о понятиях "источники трудового права" и "формы трудового права" имеет свою длительную историю. Так, еще Л.С. Таль в 1916 г., рассматривая проблему источников права, дифференцировал их на источники частного и публичного трудового права по кругу регулируемых общественных отношений.

В.И. Смолярчук в своей знаменитой монографии "Источники советского трудового права" в 1978 г. писал: "В общей теории социалистического права начиная с 50-х гг. была предпринята попытка вообще отказаться от термина "источник права" и заменить его другим термином - либо "форма права", либо "нормативные акты социалистического государства" Статья: Источники и формы трудового права в России. Ершова Е.А. Трудовое право, 2007, № 10. .

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова в 1995 г. в качестве источников трудового права также рассматривали нормативные правовые акты органов власти и управления, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные отношения Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 1995.С. 30. .

Как представляется, в теоретическом плане более обоснованной, а в практическом необходимой является позиция, состоящая в необходимости разграничения понятий "источники трудового права в России" и "формы трудового права в России". Во-первых, исходя из этимологии понятий. Источники трудового права в России должны определять факторы, творящие трудовое право в России. В свою очередь, формы трудового права - его внешнее и внутреннее выражение Статья: Источники и формы трудового права в России. Ершова Е.А. Трудовое право, 2007, № 10. .

Об источниках трудового права необходимо говорить в двух аспектах. Первый из них означает формальное проявление источников трудового права. В формальном понимании под источниками трудового права следует понимать весь массив нормативно-правовых актов и норм, направленных на регулирование отношений, составляющих предмет трудового права. Действительно, вначале правовым нормам придается определенная форма. Но придание данной формы вовсе не означает, что источнику права гарантирована реализация в отношении, для регулирования которых он создавался. Материализуются источники трудового права при реализации в конкретные отношения, превращая их в категорию правоотношений, то есть отношений, урегулированных нормами права. Сказанное позволяет говорить о материальном аспекте источников трудового права. Изучение источников права в материальном аспекте предполагает рассмотрение процесса их реализации в отношении, входящие в предмет трудового права. Только после перехода указанных отношений в категорию правоотношений можно сделать вывод о материальном проявлении источников трудового права.

Таким образом, между формальным и материальным проявлением источников трудового права находится процесс реализации Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. Стр. 115. .

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 Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005.С. 15. .

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" (Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003.С. 41.), "акты соответствующих компетентных органов с нормативным содержанием" (Сыроватская Л.А. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 1997.С. 29.), "нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений" (Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред.Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. М., 1998.С. 48.), "результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права" (О.В. Смирнов Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2003.С. 52.), "различные формы выражения (установления и закрепления) государственной воли, направленной на регулирование общественных отношений (законы, иные нормативные правовые акты, нормативные договоры и др.)" (Молодцов М.В., Головина С.Ю. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., 2003.С. 35.).

Источники трудового права имеют особенности. Во-первых, они издаются на различных уровнях правового регулирования труда: федеральном, региональном, местном и локальном. Во-вторых, источники трудового права могут быть приняты не только государственными органами, но и по их поручению органами местного самоуправления, субъектами трудового права. В-третьих, источники трудового права отражают как общие, так и специальные формы регулирования труда. В-четвертых, источники трудового права могут применяться не только исходя из приданной им юридической силы, но и по принципу отражения в них интересов работников. Нормативный акт, содержащий дополнительные льготы для работников, применяется и в том случае, когда такие льготы отсутствуют в вышестоящем по юридической силе нормативном правовом акте.

В-пятых, многие источники трудового права не могут преодолеть путь от формального к материальному выражению. Причем в правоприменительной

деятели нормативный правовой акт, имеющий большую юридическую силу, заменяется актом, изданным работодателем, который не желает предоставлять работникам предусмотренные в нем льготы. Имеющиеся способы реализации норм трудового права связаны с подачей жалобы работника на работодателя. Далеко не каждый работник способен жаловаться на своего работодателя. В силу чего нормы трудового права остаются без исполнения. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что нормы трудового права должны иметь дополнительные способы реализации, обеспечивающие их переход от формального к материальному выражению. Такие способы могут появиться лишь благодаря созданию Трудового процессуального кодекса РФ (ТПК РФ), который должен предусматривать гораздо больше способов защиты трудовых прав работников, чем дает действующий ГПК РФ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. Стр. 117..

1.2 Система и классификация источников трудового права

В научной и учебной литературе указывается, что система источников трудового права последовательно строится по соответствующим институтам данной отрасли, которая, в свою очередь, построена по предмету правового регулирования труда. При этом система источников трудового права, в отличие от системы трудового права, представляет собой совокупность видов источников трудового права, в то время как система трудового права как отрасль включает в себя правовые нормы, сгруппированные в соответствующие институты Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.С. 7 - 13. .

Особенность системы источников трудового права заключается в наличии наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, актов органов местного самоуправления, нормативных соглашений, заключаемых сторонами трудовых отношений, и локальных нормативных актов, которые утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения представительного органа работников.

Существенным отличием системы источников трудового права от системы источников других отраслей права является действие принципа неухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Этот принцип - основа построения всей системы источников трудового права, отражение социальной (защитной) функции трудового права. Он легально закреплен по отношению к некоторым видам источников трудового права. Так, нормативные соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ); законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, принятые по предметам совместного ведения Федерации и субъектов РФ, не могут противоречить федеральному законодательству (ст.6 ТК РФ); локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ) Орловский Ю.П. Трудовое право России:

учебник. М., 2008.С. 124. .

В современной теории трудового права среди ученых нет единого мнения по поводу классификации источников трудового права по каким-либо конкретным основаниям. Например, Л.А. Сыроватская источники трудового права классифицирует:

- 1) по их юридической силе;
- 2) по сфере их действия.

По мнению О.В. Смирнова и И.О. Смигиревой, правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется не одним, а рядом государственных органов, которые нередко привлекают к этой деятельности профсоюзы и коллективы работников данной организации, поэтому следует прежде всего выделить классификацию источников трудового права по органам, принимающим нормативные акты различной юридической силы Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М.: Велби, Проспект, 2008.С. 76. .

В общей теории права источники принято подразделять на виды в зависимости от органов, их принимающих, а, следовательно, и от их юридической силы. В этой связи среди источников трудового права следует различать: международные акты; Конституцию РФ, ТК РФ; иные федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов Федерации; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты. По содержанию и целевой направленности источники трудового права следует подразделять на нормативные акты: регулирующие общие вопросы трудового права; регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права; регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов. По сфере действия источники следует подразделять на федеральные, региональные, территориальные и локальные Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. Москва: Проспект, 2011.С. 35. .

Классификацию источников трудового права можно проводить по юридической силе. По этому критерию источники трудового права могут быть распределены следующим образом:

1. Конституция РФ.
2. Международно-правовые акты о труде.
3. Федеральные конституционные законы, федеральные законы, подзаконные акты нормативного характера федерального уровня.
4. Постановления Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.
5. Законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации.
6. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
7. Соглашения и коллективные договоры.
8. Локальные акты организации, рассчитанные на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц.

Данная классификация имеет решающее значение в других отраслях права. Однако при применении норм трудового права может быть использован акт, имеющий

меньшую юридическую силу, но создающий для работников более благоприятные условия труда по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством.

В ст.5 ТК РФ определено соотношение нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

В частности, нормы трудового права, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применению подлежит Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то он может быть применен лишь после внесения соответствующих изменений в Кодекс. Однако при применении данного правила следует помнить об особенностях источников трудового права. Противоречащими ТК РФ могут быть признаны лишь федеральные законы, ограничивающие гарантированные в нем права и свободы человека и гражданина, являющиеся в силу ст. ст.2, 7, 18 Конституции РФ высшей ценностью. При возникновении подобных противоречий применению подлежит ТК РФ. Причем федеральный закон, имеющий в своем содержании рассматриваемые ограничения, может быть применен только после внесения соответствующих изменений в ТК РФ. Тогда как федеральные законы, создающие дополнительные в сравнении с ТК РФ льготы для работников, подлежат применению на основании ст. ст.2, 7, 18 Конституции РФ, обязывающих применить нормы, более полно отражающие права и свободы человека и гражданина в сфере труда. Поэтому федеральные законы, улучшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, не могут быть признаны противоречащими Кодексу Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.С. 120. .

В отраслевой системе источников трудового права можно выделить как источники права, которые направлены на регулирование отдельных институтов трудового права, так и регулирующие особые условия труда некоторых категорий работников, устанавливающие дополнительные правила в отношении приема на работу, переводов, прекращения трудового договора, режима рабочего времени и времени отдыха для отдельных категорий работников, которые не образуют самостоятельных институтов трудового права, что является проявлением в системе источников трудового права единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Указанный признак отражает основные тенденции в развитии системы права и системы источников права, поскольку в общетеоретической и отраслевой литературе большинством авторов разделяется точка зрения, согласно которой развитие системы права характеризуется, в частности, дифференциацией и интеграцией регулирования правовых отношений, с которыми корреспондируют процессы, происходящие в системе законодательства Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.С. 7 - 13. .

Глава 2. Классификация источников трудового права

2.1 Акты международного правового регулирования

Согласно ч.4 ст.15 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята

всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. и ч.1 ст.10 Трудового кодекса Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12.2001 № 197-ФЗ // "Российская газета", N 256, 31. 12.2001. РФ составной частью правовой системы России являются общепризнанные принципы и нормы международного права, а также международные договоры РФ.

Как справедливо отмечает А.Ф. Нуртдинова, "для трудового права имеет значение не сам факт существования в международном договоре другого правила, а его характер (более или менее благоприятные условия для работников), а ст.10 Трудового кодекса РФ не учитывает отраслевой принцип неухудшения положения работников".

Действительно, этот принцип является важным, потому что определяет особенности построения системы источников трудового права, и в этой связи его необходимо закрепить в кодексе Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. № 4-5.С. 55. .

Общепризнанные принципы и нормы находят свое отражение в декларациях (Всеобщая декларация прав человека 1948 г. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10. 12.1948 // "Российская газета", N 67, 05. 04.1995.), пактах (Международный пакт о гражданских и политических правах Международный Пакт от 16. 12.1966 «О гражданских и политических правах» // "Бюллетень Верховного Суда РФ", - 1994. - № 12. и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Международный пакт от 16. 12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // "Бюллетень Верховного Суда РФ", - 1994. - № 12.). Наиболее распространенным видом международного договора в сфере труда являются конвенции Международной организации труда. Значительная часть конвенций МОТ обязательна для России в силу их ратификации еще Союзом ССР и самой Российской Федерацией. Часть конвенций МОТ обязательна в силу самого членства России в этой международной организации. Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Принята в г. Женева 18. 06.1998 // "Российская газета", N 115, 12. 07.1999. напомнила, что, вступая в МОТ, государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей организации, а также что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой организации, так и за ее пределами.

Из п.2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда следует, что государства - члены МОТ, даже если они не ратифицировали какие-то конвенции МОТ, отражающие позицию МОТ в развитии перечисленных принципов, обязаны, исходя из членства в МОТ, претворять в жизнь положения указанных конвенций. В связи с чем и нератифицированные конвенции МОТ, принятые в развитие этих принципов, следует соблюдать на территории Российской Федерации, поскольку она является членом МОТ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.С. 164.. .

Приобретение конвенциями МОТ характера источника трудового права означает, что при рассмотрении трудового спора в суде работники вправе ссылаться на них для защиты своего права, а суд обязан принять их во внимание. Следует отметить, что обоснование судебных решений ссылками на конвенции МОТ становится все более распространенным.

В настоящее время в России действует 58 конвенций МОТ. Среди основных можно назвать Конвенцию 1948 г. "О свободе ассоциации и защите права на организацию" Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию». Принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // "Российская газета", N 238, 16. 12.1998. , Конвенцию 1958 г. "О дискриминации в области труда и занятий" Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Принята в г. Женеве 25. 06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ// "Российская газета", N 238, 16. 12.1998. , Конвенцию 1957 г. "Об упразднении принудительного труда", Конвенцию 1949 г. "Об охране заработной платы" и др.

По мнению Е.А. Ершовой, "по мере становления международного сообщества государств, возрастания роли и влияния международного трудового права на российское трудовое право (и наоборот) с объективной неизбежностью будут происходить процессы усложнения и развития системы форм трудового права в Российской Федерации от неорганичной (просто организованной) системы к органичной системе с неизбежным возрастанием взаимовлияния и взаимозависимости составляющих их элементов" Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: Автореф. дис.... д-ра юрид. наук. М., 2008.С. 16. .

Обращаясь к проблеме прецедентов международного права применительно к праву трудовому, необходимо оговориться, что решения Европейского суда по правам человека, содержащие "правовые позиции", формально-юридически источником права для России не являются, поскольку компетенция суда ограничена процедурами толкования Конвенции о защите прав человека и основных свобод Шведов А.Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития // Российский ежегодник трудового права. 2008. № 4 / под ред.Е.Б. Хохлова. СПб.: Юридическая книга, 2008.С. 89 - 108. .

2.2 Конституция РФ

Конституция РФ занимает высшую ступеньку в иерархии источников трудового права. Другие источники трудового права должны соответствовать конституционным требованиям.

В соответствии со ст.2 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. права и свободы человека и гражданина должны стать высшей ценностью, охрана которых объявлена обязанностью государства. Данная конституционная норма позволяет применить предписания трудового законодательства, наиболее полно отражающие права и свободы человека и гражданина в сфере труда. Причем

обязанность обеспечить их реализацию возложена на полномочные государственные органы.

В ст.7 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. Российская Федерация провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровье людей. Государством, исходя из перечисленных требований, должен устанавливаться гарантированный минимальный размер оплаты труда. Названная конституционная норма применима во всех случаях оценки условий труда, их влияния на здоровье людей, а также при рассмотрении заявлений о величине минимальной заработной платы.

В ч.3 ст.15 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. закреплено правило, согласно которому любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы для всеобщего сведения. Данное требование применимо ко всем без исключения нормативным актам, направленным на регулирование отношений, входящих в предмет трудового права. В частности, локальные акты, в том числе приказы работодателя, имеющие нормативный характер, должны быть доведены до сведения работников организации. До момента ознакомления работников с ними они не должны применяться Буянова М.О.

Трудовое право: учебное пособие. Москва: Проспект, 2011.С. 66. .

В ст. 19 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. провозглашены равенство всех перед законом и судом, недопустимость дискриминации по перечисленным в этой статье признакам. Рассматриваемая конституционная норма не позволяет устанавливать различные подходы к регламентации труда в зависимости от должностного положения. В частности, запрещено устанавливать различные коэффициенты и надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в зависимости от должностного положения.

Содержание ст.37 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. имеет прямое отношение к предмету трудового права, в ней указывается следующее.

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Каждый имеет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения,

включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ст.39 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. гарантируется социальное обеспечение, в том числе при утрате трудоспособности. Данное право реализуется и при получении работником трудового увечья или профессионального заболевания.

В ч.3 ст.41 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. представителям работодателя запрещено скрывать факты и обстоятельства, создающие угрозу для жизни и здоровья людей. Невыполнение представителями работодателя данного запрета является основанием для прекращения работниками работы, создающей угрозу для жизни и здоровья, а также для предъявления требований о возмещении причиненных работодателями убытков и компенсации морального вреда.

Статья 45 Основного Закона РФ указывает, что права и свободы человека и гражданина (в том числе трудовые) гарантируются государством. Каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными в законе. Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

При ограничении трудовых прав и свобод следует руководствоваться требованиями ч.3 ст.55 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. , позволяющей проводить такие ограничения лишь путем принятия федерального закона и только для достижения перечисленных в этой конституционной норме целей, перечень которых является исчерпывающим.

При разработке и принятии нормативных правовых актов на федеральном, региональном, местном и локальном уровнях должны быть соблюдены требования ст. ст.72, 76 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. , в которых определена компетенция органов государственной власти по регулированию отношений, составляющих предмет трудового права.

2.3 Подзаконные акты

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

указы Президента РФ;

постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;

конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;

акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

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

Среди подзаконных актов они обладают высшей силой. Президент РФ согласно ст.80 Конституции РФ является главой государства, гарантом Конституции РФ, прав и свобод человека и гражданина. В ст.90 Конституции РФ закреплено право Президента РФ издавать указы и распоряжения обязательные для исполнения на всей территории РФ.

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

К указам Президента РФ, содержащим крупные нормативные решения, относятся: Указ от 16.12.1993 г. "О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы";

Указ от 04.05.1994 г. "о государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда";

Указ от 23.08.1994 г. "О повышении квалификации и переподготовке федеральных государственных служащих";

Указ от 16.08.1995г. "О некоторых социальных гарантиях лиц замещающих государственные должности федеральных государственных служащих" и др.

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

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

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

от 12.08.1994г. "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень";

от 24.08.1995г. "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы";

от 03.06.1995г. "Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве" и др.

Акты министерств и ведомств так же являются одним из источников трудового

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

В прежние годы, когда преобладало централизованное регулирование трудовых отношений, многие частные, детальные вопросы регулировались постановлениями Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. И тогда акты Госкомтруда (и ВЦСПС) составляли крупную, наиболее объемную часть правового регулирования труда. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник для вузов. - М.: Ифра-М-НОРМА, 1998. - С. 55

В настоящее время многие вопросы из тех, которые раньше регулировал Госкомтруд, организации решают сами в актах локального регулирования. За Минтрудом РФ, как нормотворческим органом, сохранились два важных направления деятельности:

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

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

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

В ст.15 Конституции РФ говорится, что все подзаконные акты должны соответствовать Конституции РФ и федеральным законам. Кроме того, согласно ст.5

ТК, подзаконный акт, низший по иерархии, должен соответствовать высшему по иерархии подзаконному акту.

источник трудовое право конституция

2.4 Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников трудового права

Основным Федеральным законом, регулирующим отношения, составляющие предмет трудового права, с 1 февраля 2002 года является Трудовой кодекс РФ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30. 12.2001 № 197-ФЗ // "Российская газета", N 256, 31. 12.2001. . Другие федеральные законы и подзаконные акты федерального уровня не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ. Подобные ограничения должны появляться лишь с соблюдением требований ч.3 ст.55 Конституции РФ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12. 12.1993 // "Российская газета", N 7, 21. 01.2009. и только после внесения соответствующих изменений в ТК РФ. До внесения изменений в ТК РФ нормы, ограничивающие гарантированные им права и свободы, не должны применяться.

Трудовой кодекс РФ определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф.

Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. VIII, 648 с. .

Действующий Трудовой кодекс РФ закрепляет важнейшие положения правового регулирования труда, детально регулирует отношения, возникающие в сфере труда между работодателем и работником, имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, федеральные законы должны соответствовать Трудовому кодексу РФ, это обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения. Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ устанавливает механизм, который гарантирует его приоритет, а в случае противоречия между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон содержит нормы трудового права, противоречащие ТК РФ, этот федеральный закон применяется при условии соответствующих изменений в Трудовом кодексе РФ.

Законодатель в Трудовом кодексе РФ в ст.1 четко сформулировал цели и задачи трудового законодательства. Необходимо отметить, что действующий ТК РФ содержит много новаций, способствующих развитию эффективного рынка труда, защите прав и интересов как работников, так и работодателей. Одним из принципиальных вопросов, решенных в Кодексе, является вопрос о сфере действия трудового законодательства. Так, впервые в ст.1 четко обозначен круг общественных отношений, составляющий предмет трудового права как отрасли права. В ст.2

сформулированы 19 основных отраслевых принципов трудового права, подчеркивается запрещение дискриминации в сфере труда, а также принудительного труда и ряд других новаций Гусов К.Н. К 10-летию действия Трудового кодекса Российской Федерации // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. N 10.С. 6 - 7. .

Наряду с Трудовым кодексом РФ в сфере трудового права действуют другие федеральные законы. В числе основных можно назвать.

Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 г. Закон РФ от 19. 04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации" // "Российская газета", N 84, 06. 05.1996. , который установил механизм реализации конституционного права на защиту от безработицы. Введение в действие Трудового кодекса РФ не повлияло на судьбу данного Закона, так как в кодексе раздел, посвященный занятости и трудоустройству, отсутствует. Поэтому названный Закон продолжает действовать в полном объеме Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.С. 159. .

К числу источников трудового права относится Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" Федеральный закон от 01. 05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // "Российская газета", N 219, 09. 11.2001. , предусматривающий порядок формирования специального трехстороннего органа, задачами которого являются ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения, проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики и т.д. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. VIII.С. 77.

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 08.12.1995 г. регулирует общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, с созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими объединениями, юридическими лицами, гражданами Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. Москва: Проспект, 2011.С. 65. .

К числу источников трудового права следует отнести и Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 02.07.1998 г. Федеральный закон от 24. 07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // "Российская газета", N 215, 09.

11.2000., он дополняет Трудовой кодекс РФ в части возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работников в процессе трудовой деятельности Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.С. 159..

Ряд федеральных законов предусматривает особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Например, Закон РФ от 19.02.1993 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" Закон РФ от 19. 02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // "Российская газета", N 73, 16. 04.1993. устанавливает более льготные условия труда для работников, вынужденных трудиться в суровых климатических условиях.

Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" Федеральный закон от 07. 11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" // "Российская газета", N 215, 09. 11.2000. предусматривает особые условия труда для работников, непосредственно занятых на работах, связанных с детоксикацией, техническим обслуживанием, уничтожением химического оружия.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" Федеральный закон от 25. 07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" // "Российская газета", N 12, 21. 01.2009. определяет условия привлечения к работе на территории РФ иностранных граждан. Примеры можно продолжить Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005.С. 78. .

Данный перечень федеральных законов, положения которых относятся к источникам трудового права, не является исчерпывающим. В частности, положения гражданского процессуального законодательства используются при разрешении трудовых споров, в том числе и комиссиями по рассмотрению трудовых споров. В этом случае их следует относить к числу источников трудового права с точки зрения материализации в конкретных отношениях, входящих в предмет этой отрасли.

Закон РФ "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан" от 27.04.1993 г. также используется при реализации трудовых прав работников. В силу чего отдельные его нормы могут быть признаны источниками трудового права при материализации в отношения, составляющие предмет данной отрасли Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.С. 159. .

Заключение

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

Трудовое право России представлено совокупностью многочисленных исторических норм. Внешне эти нормы облекаются в определенную форму (закон, указ,

постановления и т.д.). Такие формы (способы) государственного выражения и закрепления юридических норм обозначаются термином "источники права". В процессе работы было рассмотрено понятие источников трудового права, классификация источников трудового права по различным основаниям, а также дана общая характеристика основным источникам трудового права.

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

Источники трудового права можно классифицировать по характеру принятия, по сфере действия, по юридической силе и др.

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

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

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

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

Во-вторых, среди источников трудового законодательства большое место принадлежит актам, исходящим от функционального органа (Министерства труда и социальной защиты РФ).

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

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

Источники трудового права составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия. Согласно ст.5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Список источников

1. Нормативно-правовые акты

1.1 Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. (В редакции от 30 декабря 2008г.) // "Российская газета", N 7, 21.01.2009.

1.2 Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // "Российская газета", N 67, 05.04.1995