

КАФЕДРА
ТП

Трудовое право

40.05.01 ПОНБ

Лекция № 2.1.

Тема 2. Источники трудового права

Доцент кафедры ТП:
Трапезникова Марина Михайловна
кандидат юридических наук

Январь 2022 г.

© САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГПС МЧС
РОССИИ, IGPS.RU, 2022.



AUGUST





Учебные вопросы:

1. Понятие источников трудового права и их классификация. Система источников трудового права России и её особенности.
2. Конституция Российской Федерации как важнейший источник трудового права.
3. Трудовой кодекс РФ и его общая характеристика.
4. Роль и место актов высших судебных органов (Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ) в системе источников трудового права России.
5. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве.



Основная литература:

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право : учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — М. : Российский государственный университет право-судия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Бельгисова, К. В. Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 17

40.03.01 Юриспруденция / К. В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 279 с. — 978-5-93926-307-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>

Дополнительная литература:

1. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова. — Москва : Статут, 2007. — 621 с. — ISBN 978-5-8354-0424-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/28948.html>

2. Бельгисова, К. В. Трудовое право [Электронный ресурс] : задачник для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Юриспруденция» / К. В. Бельгисова. — Электрон. текстовые данные. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 53 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78046.html>

3. Трудовое право [Электронный ресурс] : практикум / сост. Н. А. Баиева. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 205 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66117.html>



Вопрос 1. Понятие источников трудового права и их классификация. Система источников трудового права России и её особенности.



Понятие источников трудового права

В юридической науке категория «**источники права**» обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, к источникам права относят объективные факторы, порождающие право как социальное явление. Это материальные условия жизни общества, экономические, социальные, политические потребности тех или иных слоев, групп, которые вызывают необходимость принятия или дополнения, изменения нормативных правовых актов. Во-вторых, понятие «источник права» связывают с деятельностью государства по формированию права, приданию ему формы закона или других нормативных правовых актов. В этом юридическом смысле слова под источниками права понимают результаты правотворческой деятельности компетентных государственных органов.



Источники трудового права – это разнообразные по своему характеру и сфере действия нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные связанные с ними отношения и представляющие собой определенную систему. Понятие «трудовое законодательство» толкуется и в широком смысле, как вся совокупность источников, и в узком смысле – только как законы о труде. Так, в ст. 9 ТК РФ понятие «трудовое законодательство» применяется в широком смысле, объединяющем как законы, так и иные нормативные правовые акты.



Источники трудового права

Иерархия источников трудового права расположена следующим образом в соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ:

1. Конституция РФ;
2. федеральные конституционные законы РФ;
3. международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
4. федеральные законы, среди которых особое место занимает Трудовой кодекс РФ;
5. законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
6. Указы Президента РФ;
7. постановления Правительства РФ;
8. нормативные акты министерств и ведомств, среди которых особое место занимают нормативные акты ранее существовавшего Министерства труда и социального развития РФ и пришедшего ему на смену Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
9. нормативные акты органов власти субъектов РФ по вопросам, разграниченным в ведении с органами власти Российской Федерации (ст. 6 ТК РФ);
10. нормативные акты органов местного самоуправления;
11. локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ), которые по основным признакам соответствуют источникам права, но имеют самый маленький уровень юридической силы, так как не должны противоречить законодательству, и имеют самую маленькую сферу действия — отдельно взятое предприятие.



Источники трудового права

ТК РФ говорит о двух способах регулирования отношений в сфере труда

Нормативное регулирование осуществляется с помощью норм права, в частности законов и иных нормативных правовых актов (Конституции РФ, федеральных законов, постановлений Правительства РФ, актов органов государственной власти, местного самоуправления и т.д.).

Договорное регулирование осуществляется посредством коллективных договоров между работниками и работодателем, а также при помощи трудовых договоров, заключаемых с отдельным работником.



Источники трудового права **классифицируются** по различным критериям. Например, по сфере действия различают акты федерального законодательства, региональные и локальные нормативные акты. По юридической силе система источников трудового права может быть представлена двумя группами: законами и подзаконными актами. Основу правового регулирования трудовых отношений составляет ст. 37 Конституции РФ, которая закрепляет свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы. Работающему по трудовому договору гарантируются выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, ограничение продолжительности рабочего времени. Статья 37 Конституции РФ признала право работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения включая право на забастовку.



Следующим по юридической силе источником трудового права являются **федеральные законы**. Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает Трудовой кодекс РФ, который был принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. Это кодифицированный источник трудового права, он регулирует весь комплекс отношений, входящих в предмет данной отрасли права. Значение Трудового кодекса состоит в том, что он регламентирует трудовые отношения десятков миллионов граждан, заключивших трудовые договоры с работодателями, придает этим отношениям определенность, обеспечивает защиту трудовых прав и интересов работников. Особое место Трудового кодекса в ряду иных федеральных законов подчеркнуто в ст. 5: нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать кодексу. В случае противоречия между Трудовым кодексом и иными законами, содержащими нормы трудового права, применяется кодекс. Если принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения в кодекс изменений и дополнений. Таким образом, Трудовой кодекс обладает большей юридической силой, чем какой-либо иной федеральный закон, содержащий нормы трудового права.



- К числу **подзаконных источников трудового права** относятся указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств. В ряде случаев Трудовой кодекс прямо указывает на необходимость принятия того или другого акта Правительством России для конкретизации проведения в жизнь законодательных решений.



- У источников трудового права есть определенные **особенности**. Трудовое законодательство отнесено к совместной компетенции Российской Федерации и ее субъектов. Поэтому наряду с федеральными законами принимаются и законы субъектов России. Трудовой кодекс разграничивает компетенцию федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ в части принятия законов. Определив круг вопросов, которые решаются в федеральном законодательстве, кодекс отдает оставшиеся аспекты отношений для регулирования законодательным органами субъектов России. Законы субъектов России не должны противоречить федеральному законодательству.
- Если принимается федеральный закон, который иначе регулирует соответствующие отношения, то применяется именно федеральный закон, а закон субъекта РФ должен быть изменен или отменен.



- Качественно новыми источниками трудового права являются **генеральные, региональные, отраслевые и иные соглашения**. Это договорные акты, заключаемые на трехсторонней или двухсторонней основе, которые выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной может выступать орган государственного управления, обеспечивая социальное партнерство. Среди соглашений особое место занимает коллективный договор, заключаемый в организации или у индивидуального предпринимателя. Применительно к юридической иерархии источников трудового права соглашения занимают положение между законодательными актами и локальными нормативными актами. Как источники права соглашения могут рассматриваться только в нормативной части, они обеспечены судебной защитой. На нижней ступени в иерархии источников трудового права находятся локальные нормативные акты, которым посвящен следующий далее подраздел.



- Остается дискуссионным вопрос о признании **судебной практики источником права**. Однако в любом случае нельзя недооценивать значение практики и ее влияние на правотворческую и правоприменительную деятельность. Судебное толкование таких понятий, как «уважительные причины», «деловые качества», «другая местность» и прочих является ориентиром для работодателя, работника и иных правоприменителей. *Показательны примеры* с правовой регламентацией компенсации морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением взыскания, отказом в переводе в соответствии с медицинским заключением и т. д. Впервые о нарушении личных неимущественных прав работника незаконными действиями работодателя и о взыскании в связи с этим морального вреда было упомянуто в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Это положение получило дальнейшее развитие в 1997 г. и трансформировалось в норму, предусмотренную в ч. 5 ст. 213 КЗоТ РФ, закрепившую возможность взыскания морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя. Однако и после законодательного закрепления в судебной практике встречались трудности из-за отсутствия четких указаний о правовых основаниях и порядке компенсации морального вреда. Трудовой кодекс РФ уточнил основания, форму и порядок компенсации морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 и 394). Таким образом, судебная практика способствует развитию и совершенствованию законодательства и влияет на правоприменительную деятельность.



Локальные нормативные акты

- **Локальные нормативные акты**, занимая низшую ступень в системе источников трудового права, не должны противоречить законам и иным нормативным актам и соглашениям, а также имеют ограниченную сферу действия (в пределах соответствующей организации – работодателя или индивидуального предпринимателя).
- Основой для их принятия является общее дозволение работодателям, вытекающее из природы работодательской власти. Приняты локальные нормативные акты могут быть не по любым вопросам. Объективным ограничителем полномочий работодателя служит компетенция последнего, которая определена законодательством. Различают акты, принимаемые работодателем самостоятельно и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом мнения профсоюзного органа работодатель принимает локальные нормативные акты только в случаях, предусмотренных законом, подзаконными актами, коллективным договором, соглашениями. Так, работодатель учитывает мнение работников при установлении систем оплаты и стимулирования труда, в том числе повышенных размеров оплаты за работу в ночное время, сверхурочное время, в выходные и праздничные дни; при введении новых норм труда, суммированного учета рабочего времени; при утверждении правил внутреннего трудового распорядка; при разработке инструкций по охране труда. В иных случаях работодатель принимает локальные нормативные акты самостоятельно (положения о порядке обработки персональных данных, о командировочных расходах, должностные инструкции и пр.).
- Закон не предусматривает перечня локальных нормативных актов, однако установил важное правило: локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников и противоречащие законодательству, коллективному договору, соглашениям либо принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа, являются недействительными. Они могут быть оспорены в суде или в инспекции по труду.
- Значение локальных нормативных актов велико, так как они позволяют более гибко и эффективно регулировать трудовые отношения, учитывать специфику условий труда работников у конкретного работодателя и его финансовое положение.



Система источников трудового права России и её особенности.

- **Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права**
- (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 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), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.
- В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.



- Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.
- Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в настоящий Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.
- (часть шестая введена Федеральным [законом](#) от 29.07.2017 N 255-ФЗ)
- Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.
- Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.
- Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.
- Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.
- Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.



- Система источников трудового права имеет вертикальную и горизонтальную структуру.
- **Вертикальная структура** обусловлена иерархической соподчиненностью источников трудового права в зависимости от своей юридической силы:
- Конституция РФ;
- акты международного трудового права (например, конвенции МОТ);
- федеральные конституционные законы;
- федеральные законы;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;
- нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ;
- нормативно-правовые акты органов местного самоуправления;
- коллективные договоры и соглашения;
- локальные нормативные акты.



- **Горизонтальная структура** системы источников трудового права обусловлена принципом единства и дифференциации правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В этом смысле в системе трудового права выделяют общие и специальные нормы. Общие нормы трудового права распространяют свое действие на всех работников, а специальные закрепляют особенности регулирования труда некоторых категорий работников в зависимости от половозрастных, отраслевых, территориальных и иных факторов. В этом смысле принято говорить об общем и специальном законодательстве, регулирующем трудовые и связанные с ними отношения. Примером специального законодательства является Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ (в ред. от 3 февраля 2014 г.), который закрепляет в том числе особенности правового регулирования труда членов экипажа морских судов.
- Конституционные основы трудового права. Конституция РФ обладает высшей юридической силой в Российской Федерации. Прежде всего Основной Закон содержит нормы, закрепляющие основные права участников трудовых и связанных с ними отношений.



Источники трудового права

Уровень	Наименование документов
Международный	Всеобщая декларация прав человека, материалы ООН и Международной организации труда (МОТ), международные соглашения о разделении труда, кооперации, в том числе в рамках СНГ, и др.
Федеральный	Конституция РФ, Гражданский кодекс, Трудовой кодекс, Федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства, иные документы, отражающие государственную политику в сфере труда и занятости: законодательство об охране труда, о трудовых соглашениях и спорах и т.п., рекомендации Минтруда и НИИ труда, Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и др.
Отраслевой	Тарифные соглашения, отраслевые нормативы и правила, рекомендации, методические материалы, организационно-распорядительные документы министерств, ведомств
Корпоративный	Устав, коллективный договор (соглашение), Правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, решения трудового коллектива, собственников, организационно-распорядительные документы.
Подразделения	Положение о подразделении, оргструктура подразделения, нормы, нормативы
Рабочего места	Должностная инструкция, трудовой договор, карта аттестации рабочего места



- **Международно-правовые источники** трудового права. Согласно ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Аналогичное правило закреплено и в ст. 10 ТК РФ. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрены внутренним национальным законодательством, то применяются правила международного договора.
- Наиболее значимыми среди международных договоров Российской Федерации в социально-трудовой сфере являются конвенции Международной организации труда (МОТ). Например, Конвенция МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (Женева, 28 июня 1930 г.), Конвенция МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (Женева, 4 июня 1958 г.) и другие конвенции МОТ представляют собой универсальные или всеобщие международные соглашения. В специальной литературе иногда говорят о существовании Международного трудового кодекса, который образуют конвенции и рекомендации МОТ. В настоящий момент Российской Федерацией ратифицировано более пятидесяти конвенций МОТ.
- Среди других международных соглашений, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, можно отметить международные договоры регионального значения, прежде всего акты Содружества Независимых Государств (СНГ), например Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, которая утверждена Межпарламентской Ассамблеей государств — участников СНГ 29 октября 1994 г.



- Основным **федеральным законом**, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. от 28 июня 2014 г.), который, не будучи федеральным конституционным законом, занимает особое место в системе трудового законодательства, поскольку все иные законы в части регулирования трудовых и связанных с ними отношений должны соответствовать ТК РФ. Согласно ст. 5 ТК РФ в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется первый. Изменить правила, установленные ТК РФ, можно только путем внесения в него поправок.
- Кроме того, различным вопросам регулирования трудовых и смежных с ними отношений полностью или частично посвящены многие другие Федеральные законы, например, такие как "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации", "О сельскохозяйственной кооперации", "Об альтернативной гражданской службе", "О правовом положении иностранцев граждан в Российской Федерации" и т.д.



- **Подзаконные акты.** Указы Президента РФ должны соответствовать федеральным законам. На современном этапе указное правотворчество не характерно для регулирования трудовых отношений, поскольку все наиболее важные вопросы регулируются ТК РФ и федеральными законами. Указы Президента РФ в основном регламентируют отдельные вопросы в социально-трудовой сфере: в качестве примера можно привести Указ Президента РФ от 24 мая 2009 г. N 584 "Вопросы оплаты труда работников центрального аппарата Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий" (в ред. от 30 января 2012 г.).
- Постановления Правительства РФ должны соответствовать как федеральным законам, так и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, как правило, принимаются по более узким вопросам, отнесенным к компетенции исполнительной власти. В настоящее время постановлениями Правительства РФ утверждаются различного рода перечни, положения и т.п. В ряде случаев ТК РФ содержит прямое упоминание Правительства РФ на принятие того или иного акта. Например, согласно ст. 253 ТК РФ перечни работ с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную должны утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Правительством РФ в связи с этим было принято Постановление от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" (в ред. от 20 июня 2011 г.). Другой пример: ст. 154 ТК РФ предусматривает, что минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Так, Правительством РФ было принято Постановление от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время", которым было установлено, что

- **Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти.** Наиболее значимыми в сфере трудового права среди них являются акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России). Как правило, акты Минтруда России конкретизируют и разъясняют действующее трудовое законодательство. В качестве примера можно привести Приказ Минтруда России от 1 ноября 2013 г. N 652н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением".



- В статье 6 ТК РФ разграничены **предметы ведения Российской Федерации и ее субъектов** в сфере правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В частности, законодатель установил перечень вопросов, которые должны регулироваться нормативно-правовыми актами федерального значения. К ним относятся:
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения [трудовых договоров](#);
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию [контроля](#) качества проведения специальной оценки условий труда;
- порядок и условия [материальной ответственности](#) сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

• сис27.4.10 государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда

• особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников



- По иным вопросам **субъекты РФ** могут принимать свои законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Однако эти нормативно-правовые акты субъектов РФ, во-первых, не могут противоречить федеральному законодательству и, во-вторых, не должны снижать уровень трудовых прав, гарантий и льгот, предоставленных работникам федеральным законом. Кроме того, органы государственной власти субъектов РФ могут издавать нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения и по тем вопросам, правовое регулирование которых согласно ст. 6 ТК РФ относится к полномочиям федеральных органов государственной власти.
- Это возможно в случае "правового пробела", то есть когда на федеральном уровне отсутствует соответствующий закон или иной нормативно-правовой акт (так называемое "опережающее нормотворчество" субъектов РФ). Если же впоследствии принимается федеральный нормативно-правовой акт по этим вопросам, то соответствующий акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.
- Довольно большое количество законов и иных нормативно-правовых актов субъектов РФ принято по вопросам социального партнерства. В частности, такие законы были приняты в Москве, Астраханской, Волгоградской, Воронежской, Саратовской и иных областях.



- **Акты органов местного самоуправления.** Нормативно-правовые акты, издаваемые органами местного самоуправления, должны соответствовать федеральному законодательству, федеральным подзаконным актам и нормативно-правовым актам субъектов РФ. Как правило, в сферу правового регулирования таких нормативно-правовых актов входят вопросы занятости и трудоустройства, социального партнерства и т.п. В качестве примера можно привести Постановление главы администрации Балашовского муниципального района Саратовской области от 20 февраля 2008 г. N 43-п "О создании рабочих мест и перечне видов деятельности оплачиваемых общественных работ". Кроме того, на местном уровне обычно устанавливаются особенности труда муниципальных служащих.
- **Коллективные договоры и соглашения.** Коллективные договоры и соглашения по социально-трудовым вопросам представляют собой особый вид источников трудового права - договор нормативного содержания. Коллективные договоры и соглашения заключаются на двусторонней основе между работниками и работодателями в лице своих представителей. Предметом коллективных договоров и соглашений, как правило, являются условия оплаты труда (ими могут устанавливаться тарифные ставки по организации или отрасли), различного рода доплаты, компенсации и т.п. По соглашению сторон в содержание коллективного договора или соглашения могут включаться самые различные вопросы.
- Однако согласно ст. 9 ТК РФ коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.
- Коллективный договор всегда заключается на уровне конкретной организации и действует только в отношении работников данной организации.
- Соглашения могут заключаться на различных уровнях. На федеральном уровне Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в состав которой входят представители общероссийских объединений профсоюзов и работодателей, а также представители Правительства РФ, разрабатывает и заключает Генеральное соглашение. В настоящий момент действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями

- Локальные акты. Такие акты принимаются работодателем в пределах своей компетенции и распространяют свое действие в пределах конкретной организации (у конкретного работодателя). Путем издания обязательных для исполнения всеми работниками данной организации нормативных актов работодатель реализует функции по управлению трудом и организации трудового процесса. Так, в организации могут приниматься следующие локальные акты:



Особенности системы источников трудового права:

- Наличие актов федерального и регионального уровня, а также актов органов местного самоуправления;
- Ратифицированных международных актов о труде;
- Нормативных соглашений между социальными партнерами;
- Локальных нормативных актов, принимаемых непосредственно в организациях; деление нормативных актов на общие и специальные.



Вопрос 2. Конституция Российской Федерации как важнейший источник трудового права.



- В части 2 ст. 7 **Конституции РФ** декларируется, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.
- В статье 37 Конституции РФ закрепляются:
 - принцип свободы труда и запрет принудительного труда;
 - право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
 - право на справедливое вознаграждение за труд, а также право на защиту от безработицы;
 - право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;
 - право на отдых, которое включает гарантии продолжительности рабочего времени, установленной законом, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.
- Кроме того, многие социально-трудовые права граждан производны от иных конституционно закрепленных прав. Например, ст. 30 Конституции РФ закрепляет право каждого на объединение. В трудовой сфере это право предполагает свободу объединения в профессиональные союзы.
- Наконец, ст. 72 Конституции устанавливает принцип формирования трудового законодательства, согласно которому трудовое право находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ.



"Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

• **Статья 7**

1. Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.



"Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

• **Статья 37**

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 бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается 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.



- *Конституция Российской Федерации* — основной закон Российской Федерации; единый, имеющий высшую юридическую силу, прямое действие и верховенство на всей территории Российской Федерации политико-правовой акт, посредством которого народ учредил основные принципы устройства общества и государства, определил субъекты государственной власти, механизм её осуществления, закрепил охраняемые государством права, свободы и обязанности человека и гражданина.
- Особое место среди источников трудового права, занимает ныне действующая *Конституция Российской Федерации*, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В соответствии со ст. 15 Конституции РФ Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции РФ.



- Конституция РФ 1993 г. закрепила ряд новых положений принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к понятию и содержанию источников российского права вообще и трудового права в частности. Так, в ней отмечается, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст. 18). Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются *составной частью ее правовой системы*. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ст. 15). Конституция РФ законодательно закрепила свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Она признала право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждому предоставляется право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.



Вопрос 3. Трудовой кодекс РФ и его общая характеристика.



- **Кодекс 1918.** Первый российский кодекс законов о труде был принят большевиками в [1918 году](#). Основной задачей кодекса было регулирование взаимоотношений между трудящимся и работодателем.
- Кодексом вводились следующие понятия:
- *трудящиеся* — лица, работающие за вознаграждение;
- *вознаграждение за труд* — предоставлялось в виде денег, услуг (например предоставление помещения для жилья) или продукции (в том числе продовольствие);
- *прожиточный минимум* — установленное для данной местности минимальное вознаграждение за труд;
- *предварительное испытание* — определённый срок, предшествующий окончательному приёму на длительную работу;
- *нормальное рабочее время* — время, установленное для производства данной работы тарифным положением;
- *посменная работа* — непрерывная работа, для выполнения которой требуется несколько рабочих смен;
- *сверхурочная работа* — работа сверх нормального рабочего времени, допускалась в исключительных случаях;
- *праздничные дни* — установленные дни, в которые работа не производится;
- *норма выработки* — установленный расценочной комиссией и утверждённый отделом труда объём работ, производимый в нормальных условиях в течение нормального рабочего времени;
- *инспекция труда* — орган, осуществляющий охрану жизни, здоровья и труда лиц, занятых хозяйственной деятельностью;
- *отдел распределения [рабочей силы](#)* — орган, занимающийся учётом безработных и предоставлением им рабочих мест.



- **Кодекс 1922 года.** Второй кодекс был принят постановлением [ВЦИК](#) за подписями [М. Калинина](#), народного комиссара труда [В. Шмидта](#), секретаря ВЦИКа [Енукидзе](#) в ноябре [1922 года](#). Новый кодекс из 192 статей отразил в себе принятый в 1921 году курс [Новой Экономической Политики](#), а также аспекты трудовой деятельности граждан, многие из которых сохранились до настоящего времени.
- По сравнению с предыдущим кодексом вводились новые понятия, такие как:
 - [коллективный договор](#);
 - [трудовой договор](#);
 - *расчётная книжка*;
 - [артель](#);
 - [выходное пособие](#);
- Кодекс устанавливал 8-часовой рабочий день, непрерывный отдых, продолжительностью не менее 42 часов, ежегодный очередной оплачиваемый 2-недельный отпуск. Запрещалась эксплуатация [детского труда](#) (до 16 лет). Для женщин предусматривалось освобождение от работ на время до родов и после родов: 6 недель до и 6 недель после — для работников умственного труда, 8 недель — для работников физического труда. Вводились дополнительные (кроме обеденных) перерывы для кормления грудных детей. Было дано определение понятию [ночное время](#) — с 10 часов вечера до 6 часов утра.
- Кодексом устанавливался список государственных праздников, а также вводилось понятие профессий «конторского и умственного труда». Отсутствовала [пенсия](#) по старости, вместо этого было лишь «право на социальное обеспечение при инвалидности»



- **Кодекс Законов о труде 1971 года (КЗоТ).** В 1971 году был принят новый кодекс, который устанавливал 41-часовую рабочую неделю, добавлял новые праздничные дни и новые льготы, в том числе устанавливал право на отпуск по уходу за ребёнком с сохранением рабочего места. Новый кодекс был более мягким по сравнению с кодексом 1922 года.
- Утратил силу 1 февраля 2002 года



- Новый трудовой кодекс был принят в 2001 и вступил в силу в 2002 году. По мнению профсоюзов, этот кодекс предусматривает увеличение сверхурочного рабочего времени (как рабочей недели, так и рабочего дня), в результате чего увеличилось число ДТП с «перерабатывающими» водителями. Профсоюзы окончательно потеряли возможность как представлять интересы работников, так и сопротивляться массовым сокращениям. Вместе с тем, кодекс ввел запрет на увольнение во время болезни или отпуска, а также на увольнение без выплаты двухмесячного содержания
- Осенью 2010 года [Российский союз промышленников и предпринимателей \(Шохин\)](#) разработал поправки к Трудовому кодексу России для борьбы с [кризисом](#) и [безработицей](#) и предложил увеличить рабочий лимит до 60 часов в неделю и до 12 часов в день. По действующему кодексу [рабочая неделя](#) не может превышать 40 часов, требований к продолжительности рабочего дня действующий кодекс не устанавливает (за исключением отдельных категорий работников).
- Введены новые понятия «дистанционной работы» ([Удалённая работа](#)), и, соответственно, «дистанционных работников». Также внесены изменения в Закон об электронной подписи для облегчения процесса подписания Трудового договора с подобного рода сотрудниками: «Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путём обмена электронными документами» При этом работодатель обязан в течение 3 рабочих дней после обмена электронными подписями выслать своему работнику его копию ТД, оформленную надлежащим образом, по почте заказным письмом с уведомлением. «Глава 49. Особенности регулирования труда дистанционных работников».



- **Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)** — кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года. Введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года. Кодекс определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.
- Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).



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

- Раздел I. Общие положения
- Раздел II. [Социальное партнерство](#) в сфере труда
- Раздел III. [Трудовой договор](#)
- Раздел IV. [Рабочее время](#)
- Раздел V. [Время отдыха](#)
- Раздел VI. Оплата и нормирование труда
- Раздел VII. Гарантии и компенсации
- Раздел VIII. [Трудовой распорядок, дисциплина труда](#)
- Раздел IX. [Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников](#)
- Раздел X. [Охрана труда](#)
- Раздел XI. [Материальная ответственность](#) сторон трудового договора
- Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
- Раздел XIII. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права
- Раздел XIV. Заключительные положения



Раздел I ТК РФ. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

- Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.
- Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:
 - организации труда и управлению трудом;
 - трудоустройству у данного работодателя;
 - подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- (в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

• материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда

• государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового



- ТК РФ содержит нормы, **цель которых** — создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей, а также необходимую правовую базу для изменения правового характера трудовых отношений. В нем впервые закреплена недопустимость какой бы то ни было дискриминации в трудовых отношениях. Введен запрет на принудительный труд. ТК РФ установил ответственность работодателя за задержку заработной платы. Такая задержка отнесена к категории принудительного труда. Помимо уголовной и административной ответственности введена материальная ответственность.



- ТК РФ дает подробное толкование *содержания трудового договора*, определяет его существенные условия, предусматривает обязательность заключения *трудовых договоров* между работниками и работодателем. Работодатель обязан письменно оформить отношения с каждым работником. Приказ работодателя о приеме на работу работника расценивается лишь как один из элементов оформления на работу и должен быть дополнен подписанием договора, фиксирующего особенности организации, условий и оплаты труда, возможности *социальных гарантий и компенсаций* для конкретного работника.
- Безусловный приоритет в ТК РФ отдается бессрочному трудовому договору. Дан исчерпывающий перечень оснований для заключения трудового договора на определенный срок и содержится прямой запрет заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных бессрочным трудовым договором.
- В ТК РФ определены особенности регулирования труда *руководителей организаций*, совместителей, временных и сезонных работников, в т. ч. работающих вахтовым методом, надомников, частных (физических) лиц.



- Впервые в трудовом законодательстве появились правовые нормы, регулирующие защиту персональных данных работника. Выделена специальная часть о защите трудовых прав работников — зафиксированы формы, методы этой защиты, в т. ч. самозащиты. В гл. 57 детально описан механизм государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Социальному партнерству в сфере труда посвящена ч. 2 ТК РФ. Определены основы правовых взаимоотношений в сфере труда и в экономике как в целом, так и в отраслях и организациях. Социальное партнерство реализуется через систему соглашений между работниками и работодателями. Установлены правила разработки и заключения коллективных договоров и соглашений на разных уровнях.
- В отличие от ранее действовавшего кодекса о труде ТК РФ упорядочивает отношения, возникающие в связи с обеспечением охраны труда работников. Указаны основные направления государственной политики в области охраны труда, ее нормативные требования, обязанности работодателя по обеспечению безопасных УТ, обязанности работников в этой сфере, гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям ОТ, положения об органах управления ОТ, порядок и условия расследования несчастных случаев на производстве, источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- ТК РФ имеет приоритет перед всеми иными законодательными актами в сфере труда. В случае противоречий между ним и др. законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и действующими на территории РФ, применяются нормы ТК РФ.



**Вопрос 4. Роль и место актов высших судебных органов
(Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ) в системе
источников трудового права России.**



- Проблема юридической значимости Постановлений Верховного Суда РФ и их взаимосвязь с Трудовым кодексом РФ основана на принципиальном вопросе, который уже длительное время обсуждается в юридической литературе: является ли судебная практика источником права? В частности, трудового права. Но даже не ставя перед собой цели определиться с данным вопросом, можно сделать определенные выводы, касающиеся соотношения и взаимодействия данных документов.



- **Верховным Судом РФ** зачастую раскрывается содержание оценочных понятий, которыми так изобилует трудовое законодательство. На основе действующих норм, содержащих оценочные понятия, тем самым осуществляется их конкретизация. Например, в силу части 2 статьи 64 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от каких-либо дифференцирующих признаков (пола, расы, цвета кожи, национальности и других), а также от других обстоятельств, не связанных с **деловыми качествами**.
- Терминологическая категория «деловые качества работника» относится к оценочным понятиям. В связи с этим Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 в действующей редакции определяет: «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)» (пункт 10). Не исключено, что в конечном итоге данное определение

послужит формированию правовой нормы, которая будет воспринята законодателем и включена в Трудовой кодекс.



- В связи с этим на практике и в юридической литературе неоднозначно понимается терминологическая категория «**добровольное волеизъявление**». Так, не считается вынужденной подача заявления работника по собственному желанию, если была альтернатива быть уволенным по виновным основаниям. Как указывает В.И. Миронов, в подобной ситуации оснований для признания волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию недобровольным не имеется. Однако другие авторы считают, что не имеет значения, какие причины способствовали вынужденной подаче заявления об увольнении по собственному желанию. Поэтому в любом случае увольнение судом должно признаваться незаконным, поскольку в качестве принуждения к увольнению работника по собственному желанию может рассматриваться любое давление со стороны работодателя, в том числе угроза уволить его по своей инициативе в случаях, когда у работодателя имелись на это какие-либо причины. В противном случае нельзя говорить о прекращении трудового договора по инициативе работника.
- Поэтому не всегда воздействие правоположений Верховного Суда РФ на правоприменительную деятельность судов носит положительный характер. В некоторых случаях в результате ее влияния наблюдается ущемление прав работников. И примеры тому можно также обнаружить в вышеуказанном Постановлении Пленума Верховного Суда № 2. Зачастую это, прежде всего, обусловлено несовершенством нормы ТК РФ. Например, в статье 236 ТК РФ (в редакции до внесения изменений ФЗ № 90-ФЗ) формулировалась обязанность *ответственность?* работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, без конкретизации условий (механизма) возмещения причиненного ущерба. В связи с чем Постановление Пленума Верховного Суда № 2 (в редакции от 17.03.2004) устанавливало, что при рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что исходя из содержания статьи 236 Кодекса, а также статьи 233 Кодекса, предусматривающей общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, суд вправе

- Еще один пример неоднозначного подхода Верховного Суда к действующей норме ТК РФ. Например, часть 4 статьи 81 ТК РФ, устанавливающая, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится **по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации**. Постановление Пленума Верховного Суда РФ, разъясняя указанную норму, определяет, что в этом случае основанием для увольнения работников может служить решение о ликвидации юридического лица, то есть **решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам**, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ) (абзац 2 пункта 28 Постановления № 2).
- Таким образом, судебный орган прямо ссылается на норму гражданского законодательства. Вместе с тем статья 61 ГК РФ предусматривает возможность ликвидации исключительно юридического лица, поэтому весьма спорным представляется вышеупомянутое положение части 4 статьи 81 ТК РФ относительно единых правил прекращения трудовых договоров как при ликвидации самого работодателя, так и при ликвидации его структурных подразделений. Кроме того, обособленные структурные подразделения по действующему ТК РФ не являются работодателями (статья 20 ТК РФ) и, значит, стороной трудового договора (статья 56 ТК РФ). Следует также иметь в виду, что понятийная категория «юридическое лицо» установлена ГК РФ и, очевидно, в таком же контексте должна применяться в рамках трудового законодательства, поскольку ТК РФ в данном конкретном случае использует терминологию иной отрасли права. Больше того, термин «юридическое лицо» в Трудовом кодексе употребляется с целью конкретизации видов работодателей (подразделяя их соответственно на физических и юридических лиц, включая иных субъектов, которые на основе федеральных законов имеют право заключать трудовые договоры). Также нельзя забывать, что видовая дифференциация юридических лиц в ГК РФ не ограничивается категорией «**организация**». Хотя пункт 1 статьи 81 ТК РФ устанавливает основание увольнения работника именно в случаях ликвидации **организации** либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Однако терминологические категории «юридическое лицо» и «организация» не являются синонимами. То есть законодатель в рамках ТК РФ использует разные термины, обозначающие работодателя, заимствуя их из правовой материи гражданского права, но при этом осуществляет это непоследовательно, что порождает больше вопросов, чем ответов. Очевидно, что в данном случае несовершенство конкретной нормы ТК РФ приводит к неоднозначности правоположений судебного органа в лице Верховного Суда РФ



- **Конституционный Суд РФ** разрешает дела о проверке конституционности нормативных правовых актов различного уровня, дает обязательные для исполнения толкования Конституции РФ.
- Отдельные нормативные правовые акты или их положения, признанные неконституционными, утрачивают силу с момента вынесения соответствующего решения Конституционным Судом. Причем орган, издавший такой акт, не может придать ему юридическую силу путем повторного принятия. Таким образом, Конституционный Суд РФ, давая обязательные для исполнения толкования Конституции РФ, фактически издает новые правила поведения. К компетенции Конституционного Суда РФ отнесено и признание нормативных правовых актов неконституционными, что влечет утрату этими актами юридической силы. Данные полномочия позволяют сделать вывод о выполнении Конституционным Судом РФ не только правоприменительной, но и правотворческой функции.



- **Акты Конституционного Суда РФ** после официального опубликования становятся источниками права, так как в них появляются новые правила поведения. Поэтому данные акты относятся к числу источников трудового права.
- Акты Конституционного Суда РФ рассчитаны на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц, что служит основанием для их включения в число источников трудового права.
- В связи с этим при возникновении аналогичных ситуаций Конституционный Суд РФ не выносит новое постановление, а применяет к возникшим отношениям положения вынесенных им актов. Следовательно, постановления и определения Конституционного Суда РФ являются **нормативным правовым**, а не индивидуальным актом, влекущим лишь изменение, установление или отмену прав и обязанностей конкретных лиц.



- **Постановления Пленума Верховного Суда РФ** также не могут быть отнесены к числу индивидуальных актов, поскольку они рассчитаны на неоднократное применение, в них даны обязательные для неопределенного круга лиц правила поведения.
- Однако не только постановления Пленума Верховного Суда РФ отвечают критериям нормативного правового акта. В гл. 24 ГПК РФ регламентировано производство по делам о признании недействующими нормативных правовых актов полностью или в части. Вынесение решения судом общей юрисдикции о признании нормативного правового акта недействующим означает, что он утратил силу. Поэтому при возникновении аналогичных ситуаций, связанных с применением отмененного судом общей юрисдикции нормативного правового акта, будет применяться судебное решение.
- В данном решении в результате толкования норм права могут появляться новые правила поведения, которые рассчитаны на неоднократное применение к неопределенному кругу лиц.



Вопрос 5. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве.



ДЕЙСТВИЕ ПРАВА ВО ВРЕМЕНИ, В ПРОСТРАНСТВЕ И ПО КРУГУ ЛИЦ



ВО ВРЕМЕНИ

- Вступает в силу **одновременно** на всей территории РФ:
 - **федеральный закон** — по истечении 10 дней после официального опубликования в «Российской газете» или «Собрании законодательства РФ»;
 - **указ Президента РФ** и **постановление Правительства РФ** — по истечении 7 дней после официального опубликования.
- Обратной силы не имеет.
- Действует весь период, пока оказывает регулятивное воздействие.
- Прекращает действие в случаях, когда:
 - 1) истек срок его действия
 - 2) акт признан утратившим силу
 - 3) принят новый акт, регулирующий тот же круг общественных отношений
 - 4) действие акта приостановлено уполномоченным на то органом

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ АКТ

В ПРОСТРАНСТВЕ

Действует на территории государства, на которую распространяется его суверенитет.

Принцип экстерриториальности — распространение сферы действия акта за пределы государства (посольства РФ в других государствах)

Распространяется на всех лиц, находящихся на территории данного государства:

- граждан государства
- иностранцев
- лиц без гражданства
- беженцев
- вынужденных переселенцев
- все организации (российские, совместные, иностранные).

Принцип иммунитета — нормативно-правовые акты не применяются к дипломатическим представителям и некоторым сотрудникам международных организаций

ПО КРУГУ ЛИЦ



российский учебник



rosuchebnik.ru

Стандартное учебное издание

Автор: С. В. Ковалев
ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ. ПРАВО. ДЕЙСТВИЕ ПРАВА
ВО ВРЕМЕНИ, В ПРОСТРАНСТВЕ И ПО КРУГУ ЛИЦ
Одобрено редакцией А. Н. Давыдова
Редакторы: В. В. Козлов, А. П. Козлова
Переводчик: А. В. Рыжов

Иллюстрация:
Дмитрий
Степанов

Подготовлено в соответствии с ФГОС
Формат 140x210
Уч. зап. № 020
Тираж 2000 экз.
ISBN 978-5-09-000000-0
© 2020 Издательство «Юристъ»



ТК РФ Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции. Ситуации, связанные со ст. 11 ТК РФ

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим [Кодексом](#), другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 [N 204-ФЗ](#), от 01.12.2014 [N 409-ФЗ](#))

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим [Кодексом](#).

На государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными [законами](#) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

(в ред. Федерального [закона](#) от 22.12.2014 N 443-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

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

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера,



["Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 22.11.2021\) \(с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021\)](#)

ТК РФ Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

Путеводитель по кадровым вопросам. Вопросы применения ст. 12 ТК РФ

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

истечением срока действия;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](#))



ТК РФ Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

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

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

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

(часть шестая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(часть седьмая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:
истечением срока действия;
отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты



- Статья 12 ТК РФ закрепляет общее правило, согласно которому [закон](#) или иной [нормативный правовой акт](#), содержащий [нормы трудового права](#), не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Например, ТК РФ закрепил ранее неизвестное трудовому законодательству основание расторжения [трудового договора](#) - нарушение работником требований по [охране труда](#), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Правило об отсутствии у закона обратной силы в данном случае означает, что если работник допустил указанное нарушение правил охраны труда до 1 февраля 2002 г., то есть до вступления в силу ТК РФ, то его нельзя уволить по данному основанию. В связи с этим ст. 424 ТК РФ прямо указывает, что ТК РФ должен применяться только к тем отношениям, которые возникли после введения его в действие. Однако в ст. 12 ТК РФ содержится правило, согласно которому закон или иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы [трудового права](#), может применяться и в отношениях, которые возникли до введения его в действие, но только к тем [правам](#) и обязанностям, которые возникают после этого. Дело в том, что трудовые отношения могут продолжаться достаточно длительный период: возникнув до введения в действие закона или иного нормативного акта, они могут продолжаться и после вступления его в силу. Соответственно, к таким отношениям будут применяться положения этого закона или нормативного акта, но только к тем правам, которые возникнут после введения его в действие.
- Например, работник заключил трудовой [договор](#) до введения в действие ТК РФ, то есть трудовые отношения возникли до 1 февраля 2002 г., однако к регулированию труда такого работника после 1 февраля 2002 г. будут применяться нормы ТК РФ.



- Время вступления в действие закона или иного нормативно-правового акта может определяться двумя способами. Во-первых, указание момента вступления в силу может содержаться в тексте закона или иного нормативно-правового акта. Так, ст. 420 ТК РФ было предусмотрено, что данный Кодекс будет введен в действие с 1 февраля 2002 г. Во-вторых, нормативно-правовой акт может вступать в действие "автоматически" по истечении определенного времени (различного для разных нормативных актов) после официального опубликования. Согласно ст. 15 [Конституции РФ](#) любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы либо, напротив, обязанности [человека](#) и [гражданина](#) могут применяться только в том случае, если они были официально опубликованы для всеобщего сведения. Порядок официального опубликования законов установлен Федеральным законом от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат [Федерального Собрания](#)" (в ред. от 25 декабря 2012 г.), а подзаконных актов - Указом [Президента РФ](#) от 23 мая 1996 г. N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, [Правительства Российской Федерации](#) и нормативных правовых актов федеральных [органов исполнительной власти](#)" (в ред. от 2 февраля 2013 г.). Так, законы вступают в силу по истечении десяти дней после дня их официального опубликования. Указы Президента РФ и постановления Правительства, которые затрагивают права, свободы и обязанности человека и гражданина, вводятся в действие через семь дней после их опубликования. Нормативно-правовые акты федеральных органов [исполнительной власти](#) вступают в силу по истечении десяти дней после дня



- Коллективные договоры и соглашения согласно ст. ст. 43 и 48 ТК РФ вступают в силу либо со дня, определенного в самом соглашении, либо со дня его подписания. Действие коллективного договора и соглашения ограничено сроком в три года, после чего оно может продлеваться сторонами.
- Сфера действия нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве зависит от вида соответствующего источника трудового права.
- Федеральные законы и подзаконные акты распространяют свою юридическую силу на всю территорию Российской Федерации, если в таком нормативном акте не ограничивается сфера его действия. Законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ действуют на территории соответствующего субъекта РФ.
- Акты органов местного самоуправления могут применяться на территории того муниципального образования, где они были приняты.
- В ст. 11 ТК РФ содержится общее правило, согласно которому действие нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работодателей, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Это означает, что правила, установленные трудовым законодательством, должны соблюдаться в равной мере как в государственных, так и в частных организациях: хозяйственных обществах и товариществах, производственных кооперативах и т.п. Акты, содержащие нормы права, распространяют свое действие на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, то есть как на граждан Российской Федерации, так и на иностранных граждан, а также лиц без гражданства. Изъятия из этого правила могут быть установлены только федеральным законом или международным договором



- Трудовой кодекс РФ называет категории лиц, трудовая деятельность которых не регулируется трудовым законодательством. В частности, трудовое законодательство не распространяется:
- на [военнослужащих](#) при исполнении ими обязанностей [военной службы](#);
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.
- Данный перечень может быть расширен федеральным законом.
- Коллективные договоры и соглашения распространяются на тех работодателей и тех работников, от имени которых они были заключены. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, [представительствах](#) и иных обособленных структурных подразделениях, поэтому его действие распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения (ст. 43 ТК РФ).
- Соглашение может заключаться на следующих уровнях: федеральном (генеральное соглашение), субъекта РФ (региональное или межрегиональное соглашение), отрасли (отраслевое или межотраслевое соглашение), муниципального образования (территориальное соглашение). Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, от имени которых оно было заключено.
- Кроме того, как уже отмечено, соглашение может заключаться на трехсторонней основе, то есть при участии [органов государственной власти](#) и органов [местного самоуправления](#). В таком случае заключенное коллективное соглашение будет распространяться на соответствующие органы [государственной власти](#) и местного самоуправления в пределах взятых ими на себя [обязательств](#) (ст. 48 ТК РФ). Это может быть, например, в том случае, когда в коллективное соглашение включаются мероприятия по обеспечению занятости населения, финансируемые за счет средств соответствующего [бюджета](#).



Вопросы к практическому занятию:

1. Понятие источников трудового права и их классификация (по степени важности и субординации; по системе отрасли трудового права; по сфере действия; по нормотворческим органам; по Форме акта).
2. Система источников трудового права России и её особенности.
3. Общая характеристика источников трудового права. Конституция Российской Федерации как важнейший источник трудового права. Трудовой кодекс РФ и его общая характеристика. Федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты Федеральных органов исполнительной власти, конституции (уставы), законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. 6
4. Роль и место актов высших судебных органов (Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ) в системе источников трудового права России.
5. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве.



Спасибо за внимание!

