

**С. В. ХАРИТОНОВА**

# **ТРУДОВОЕ ПРАВО**

## **УЧЕБНИК**

*Рекомендовано  
Федеральным государственным автономным  
учреждением «Федеральный институт развития образования» (ФГАУ «ФИРО»)  
в качестве учебника для использования в учебном процессе  
образовательных учреждений, реализующих ФГОС СПО по специальности  
«Право и организация социального обеспечения»,  
учебная дисциплина «Трудовое право»*

*Регистрационный номер рецензии 353 от 28 июня 2012 г. ФГАУ «ФИРО»*



Москва  
Издательский центр «Академия»  
2013

УДК 349.2(075.32)  
ББК 67.405я723  
Х207

Рецензент —  
зам. директора по учебной работе, преподаватель правовых дисциплин  
ГБОУ СПО г. Москвы «Московский государственный колледж  
книжного бизнеса и информационных технологий» *И. В. Бойцова*

**Харитонов С. В.**

Х207 Трудовое право : учебник для учреждений сред. проф. образования / С. В. Харитонов. — М. : Издательский центр «Академия», 2013. — 320 с.  
ISBN 978-5-7695-9439-7

Учебник может быть использован при изучении общепрофессиональной дисциплины «Трудовое право» в соответствии с требованиями ФГОС СПО по специальности «Право и организация социального обеспечения». В нем излагаются вопросы правового регулирования трудовых отношений в современной России. Структура и содержание учебника четко ориентированы на Трудовой кодекс Российской Федерации. В книге рассмотрены основные институты трудового права и учтены последние изменения в Трудовом кодексе РФ.

Для студентов учреждений среднего профессионального образования, обучающихся по юридическим специальностям. Может быть полезен студентам других специальностей, а также всем интересующимся вопросами трудового права.

УДК 349.2(075.32)  
ББК 67.405я723

*Оригинал-макет данного издания является собственностью  
Издательского центра «Академия», и его воспроизведение  
любым способом без согласия правообладателя запрещается*

ISBN 978-5-7695-9439-7

© Харитонов С. В., 2013  
© Образовательно-издательский центр «Академия», 2013  
© Оформление. Издательский центр «Академия», 2013

*Посвящается моему учителю — заслуженному юристу Российской Федерации, доктору юридических наук В. П. Галаганову*

Экономическая теория выделяет три фактора производства: землю, труд и капитал. При этом производство как таковое возможно лишь в том случае, если земля и капитал соединятся с трудом. Только в процессе трудовой деятельности природные и материальные ресурсы преобразуются в материальные ценности. Без труда земля и капитал теряют значение факторов производства.

Общественные отношения, вытекающие из применения наемного труда, составляют огромный пласт социальных отношений, требующих правового регулирования. Поэтому трудовое право является одной из базовых отраслей российского права, основой для формирования социального законодательства. Говоря о социальном назначении трудового права, надо учитывать не только ближайшие, но и отдаленные перспективы его развития.

Изучением различных аспектов трудового права занимались такие исследователи, как В. В. Глазырин, К. Н. Гусов, В. В. Ершов, С. А. Иванов, С. П. Маврин, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский, С. В. Поленина, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева, А. И. Ставцева, В. Н. Скобелкин, Л. А. Сыроватская, В. Н. Толкунова, Е. Б. Хохлов и др. Ими внесен существенный вклад в изучение вопросов содержания и гарантий трудовых прав в контексте международных норм, в исследование причин нарушений прав граждан в области труда, особенностей реализации и защиты трудовых прав в современных условиях, в изучение соотношения отраслевого законодательства и правоприменительной практики.

Учебник состоит из двух разделов. Первый включает три главы и посвящен теоретическим проблемам трудового права в России. В нем рассматриваются положения Общей части трудового права: понятие, предмет и метод трудового права, его основные принципы и источники, субъектный состав трудовых правоотношений.

Второй раздел посвящен нормам Особой части трудового права и рассматривает следующие темы: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, трудовые споры, материальная ответственность и др.

В учебнике учтены последние изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации по состоянию на 25 мая 2012 г.

# I

## РАЗДЕЛ

# ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Трудовое право как отрасль права

Глава 2. Принципы трудового права

Глава 3. Понятие и виды источников трудового права

## ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА

### 1.1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудовое право как отрасль российского права имеет свою специфическую область действия — сферу общественного труда.

**Трудовое право** — это совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда и применения наемного труда. Оно занимает одно из ведущих мест в системе права.

Предмет отрасли права является ее важнейшим системообразующим признаком и представляет собой совокупность взаимосвязанных общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права.

**Предмет** трудового права — это комплекс общественных отношений, связанных с применением наемного труда.

Основой предмета трудового права являются трудовые отношения. Надо обратить внимание на то, что в ТК употребляется именно термин «трудовые отношения». Это не совсем точно. О трудовых отношениях (во множественном числе) можно говорить лишь в том случае, когда происходит некоторое обобщение и в одну группу объединяются индивидуальные и коллективные трудовые отношения. В строгом смысле слова существует одно трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем. Это всегда подчеркивали специалисты в области трудового права<sup>1</sup>.

Трудовое правоотношение носит сложный характер, его содержание не исчерпывается парой взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. По поводу выполнения работником трудовой функции возникает целый комплекс связанных друг с другом прав и обязанностей сторон трудового правоотношения. Сложность

<sup>1</sup> См.: Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В. Н. Скобелкина. — Воронеж, 2002.

указанного правоотношения проявляется и в том, что оно характеризуется наличием имущественного и организационного аспектов, элементами свободы и подчинения, своеобразным подходом к определению правового положения сторон<sup>1</sup>.

Трудовое отношение существует как трудовое правоотношение, поскольку урегулировано правом. В соответствии со ст. 15 ТК **трудовое отношение** — это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Кроме трудовых отношений к рассмотрению трудового права в соответствии со ст. 1 ТК отнесены иные связанные с ними отношения:

- 1) по организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;
- 3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- 4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- 5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- 6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- 7) государственному надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 8) разрешению трудовых споров;
- 9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если предмет трудового права отвечает на вопрос, какой круг общественных отношений регулируется указанной отраслью права, то метод трудового права рассматривает вопрос, каким образом

---

<sup>1</sup> См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М., 2010.

осуществляется это регулирование. **Метод** трудового права — это комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Во-первых, он является комплексным, т. е. представляет собой определенное сочетание простейших приемов, первичных методов правового воздействия, публично-правовых и частноправовых компонентов. Во-вторых, метод трудового права тесно связан с предметом отрасли, поскольку выбор способов правового воздействия на общественные отношения в конечном счете определяется их своеобразием, а также природой общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

В науке о трудовом праве сложилось два основных подхода к описанию метода отрасли.

Первый подход основывается на теоретических представлениях о методе любой отрасли права, который включает следующие элементы:

1) общее юридическое положение субъектов правоотношений, отнесенных к предмету трудового права;

2) основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений (иногда говорят о степени свободы действия субъектов права);

3) характер установления прав и обязанностей;

4) способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей<sup>1</sup>.

С этих позиций метод трудового права характеризуется рядом особенностей:

1) равенством сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинением работника в процессе трудовой деятельности внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, и его распоряжениям;

2) заключением трудового договора — единственного основания возникновения трудового правоотношения. В установленных законом случаях изменение и прекращение трудового правоотношения также осуществляются в договорном порядке;

3) многообразием способов определения прав и обязанностей сторон, которые могут устанавливаться законами и подзаконными актами (в порядке осуществления государственного регулирования),

---

<sup>1</sup> См.: Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования: Вопросы общей теории советского права. — М., 1961. — С. 60; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: Вопросы теории. — М., 1978. — С. 153—155; Российское трудовое право: учебник для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин. — М., 1997. — С. 19—22; Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. — М., 2002. — С. 19—24.

соглашениями и коллективными договорами (т. е. в коллективно-договорном порядке), локальными нормативными актами или трудовым договором;

4) спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. Защита трудовых прав работников обеспечивается, во-первых, рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров, во-вторых, установлением государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, в-третьих, самозащитой;

5) исполнением трудовых обязанностей работника, которое обеспечивается дисциплинарной и материальной ответственностью.

Этот подход к определению метода отрасли имеет свои достоинства и недостатки. Нетрудно заметить, что в большей степени он характеризует особенности регулирования трудового отношения, оставляя в тени другие отношения, включенные в предмет трудового права<sup>1</sup>.

В т о р о й подход описания метода трудового права делает акцент на способах установления норм трудового права. При таком определении метода выделяются следующие признаки:

- 1) сочетание централизованного и локального регулирования;
- 2) сочетание государственного и договорного регулирования;
- 3) участие представителей работников в установлении норм трудового права;
- 4) единство и дифференциация правового регулирования;
- 5) сочетание императивного и диспозитивного регулирования.

По уровню регулирования выделяются централизованное и локальное регулирование.

*Централизованное* регулирование проводится для установления определенного стандарта трудовых прав и процедурных правил осуществления юридически значимых действий, а также процессуальных правил рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Централизованное регулирование осуществляется органами государственной власти и социальными партнерами при заключении генерального и отраслевых федеральных соглашений.

*Локальное* регулирование дополняет принятые в централизованном порядке правовые нормы и устанавливает особенности правового режима в конкретной организации. Оно получило серьезное правовое обоснование в современных условиях. Трудовой кодекс содержит специальные нормы, посвященные локальным нормативным актам (ст. 8 ТК), и упоминает о большом количестве локальных

---

<sup>1</sup> См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М., 2010.



нормативных актов. В порядке локального регулирования могут определяться: система оплаты труда в организации (вид, форма, размеры оплаты труда, стимулирующие выплаты и т. п.), нормы труда, режим рабочего времени. Серьезное значение имеет локальное регулирование для установления внутреннего трудового распорядка организации.

По характеру регулирования различают государственное и договорное регулирование.

*Государственное* регулирование (законодательное и подзаконное) осуществляется органами государственной власти. Оно устанавливает минимальный уровень трудовых прав и гарантий, основы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, основы социального партнерства, особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, а также процедурные и процессуальные нормы.

*Договорное* регулирование направлено на установление дополнительных (по сравнению с законодательством) трудовых прав и гарантий, системы оплаты труда в организациях, не получающих финансирования из бюджета.

Участие представителей работников в регулировании общественных отношений, отнесенных к предмету отрасли, является специфическим признаком метода трудового права.

Наиболее очевидно этот признак проявляется при принятии локальных нормативных актов, которые в случаях, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, должны утверждаться с учетом мнения представительного органа работников. Локальный нормативный акт может приниматься по согласованию с представительным органом работников, если указание об этом содержится в коллективном договоре<sup>1</sup>. Кроме этого, представители работников являются участниками коллективных переговоров и заключения коллективно-договорных актов. Иными словами, они вместе с работодателями осуществляют коллективно-договорное регулирование.

Особенностью метода трудового права является сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

*Единство* регулирования проявляется в установлении базовых трудовых прав и гарантий независимо от каких бы то ни было условий (отрасли народного хозяйства, климатической зоны, характера труда и т. п.). Так, все работники пользуются защитой от принуди-

---

<sup>1</sup> См.: Алексеев С. С. Теория права. — М., 1995. — С. 224.

тельного труда, свободой при заключении трудового договора, правом на отдых, на судебную защиту трудовых прав и т. д.

Наряду с осуществлением единого для всех работников и работодателей регулирования законодатель (и социальные партнеры) применяют *дифференцированный* подход к установлению условий труда. Это обусловлено объективными обстоятельствами, ведь сфера применения труда — это весьма подвижная, зависящая от множества факторов область общественной жизни. С одной стороны, очевидно, что работа при наличии вредных условий труда должна оплачиваться выше и сопровождаться предоставлением дополнительных льгот, поскольку влечет за собой неблагоприятные последствия для здоровья. То же можно сказать о работе в опасных условиях, под землей, в тяжелых климатических условиях и т. п. С другой стороны, существуют виды работ, которые требуют повышенной ответственности работников, например работы, связанные с движением транспорта, функционированием атомных электростанций, осуществлением властных полномочий.

Метод трудового права характеризуется также сочетанием императивного и диспозитивного регулирования. С одной стороны, законодатель использует нормы, предписывающие определенное поведение одной или обеим сторонам трудового отношения, либо иные отношения, входящие в состав предмета отрасли. С другой стороны, он допускает определенную самостоятельность участников соответствующих общественных отношений.

## 1.2. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Термин «принцип» означает первооснову какого-либо явления, его исходное, отправное положение. В применении к праву это руководящая идея, в соответствии с которой строится система правовых отраслей, формируется массив правовых норм, регулирующих те или иные общественные отношения. Принципы выступают в виде своеобразной идеологической базы соответствующей отрасли права. В них находят отражение социальное назначение отрасли, цель правового воздействия на конкретную сферу общественной жизни. Иногда подчеркивают, что принцип права «формулирует идеал, т. е. идеальный образ желаемой правовой действительности»<sup>1</sup>. В этом проявляется внутреннее содержание и предназначение принципа.

<sup>1</sup> Воппенко Н. Н. Сущность, принципы и функции права: учеб. пособие. — Волгоград, 1998. — С. 35.

Принципы права могут быть сформулированы в виде специфических правовых норм — норм-принципов или выведены путем анализа и обобщения из содержания правовых норм соответствующей отрасли.

**Принципы** трудового права — это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.

Они нашли свое закрепление в Конституции РФ и ТК РФ. Их содержание определяется и в результате анализа правовых норм.

Принципы определяют и выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда. Они тесно связаны с обеспечением основных прав человека в сфере труда и по сложившейся традиции формулируются применительно к этим правам.

Выступая в качестве основы построения отрасли трудового права, принципы характеризуют не только сущность, но и содержание правовых норм, выявляют наиболее значимые их признаки и направленность.

Принципы трудового права в некоторых случаях могут выступать и в качестве специфического регулятора общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права. Это возможно в случае пробелов в трудовом праве, отсутствия правовых норм, на основании которых судебный орган мог бы разрешить трудовой спор. В таком случае правоприменительный орган исходит из общих начал и смысла отраслевого законодательства, т. е. из его принципов.

Принципы трудового права не только служат основой построения отрасли, ее структурным каркасом, но и выражают важнейшие закономерности ее развития, определяя тем самым направление дальнейшего движения правотворческой деятельности<sup>1</sup>.

При построении и функционировании системы трудового права действует иерархия принципов, включающая общеправовые межотраслевые и отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли.

*Общеправовые* принципы — это ключевые идеи, которые положены в основу правовой системы в целом. Базовыми принципами, отражающими социальное назначение права в обществе, выступают:

- 1) свобода;
- 2) равенство;
- 3) социальная справедливость.

---

<sup>1</sup> См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М., 2010.

Эти принципы закреплены в Конституции РФ и являются наиболее значимыми для трудового права.

*Межотраслевые* принципы являются общими для нескольких отраслей права, выражают их содержание и общие черты.

К межотраслевым принципам, имеющим значение в трудовом праве, можно отнести:

- 1) неприкосновенность собственности;
- 2) свободу договора;
- 3) обеспечение восстановления нарушенных прав, их судебную защиту.

Одним из важнейших межотраслевых принципов, имеющим прямое отношение к трудовому праву, равно как и к гражданскому (в той части, где речь идет о применении труда), выступает свобода труда.

*Отраслевые* принципы носят более конкретный характер. На их основе создаются и реализуются лишь правовые нормы.

Выделяют также *принципы институтов трудового права*, которые выступают в качестве руководящих идей, основных начал формирования и реализации норм отдельных институтов. Например, применительно к институту оплаты труда таким служит принцип равной оплаты за труд равной ценности; применительно к институту дисциплины труда — принцип сочетания убеждения и принуждения как основных средств обеспечения дисциплины и т. д.

Принципы трудового права впервые законодательно сформулированы как общие начала отрасли в ст. 2 ТК.

Авторы отдельных учебников предлагают следующую классификацию принципов:

- 1) выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
- 2) содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;
- 3) определяющие правовое регулирование применения труда работников;
- 4) отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников<sup>1</sup>.

Другие исследователи считают правильным более дробное деление и дают шесть групп принципов:

- 1) обеспечивающие свободу труда, равенство прав и возможностей работников;

---

<sup>1</sup> См.: Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М., 2002. — С. 89—91.

2) устанавливающие запреты на действия, препятствующие реализации принципов первой группы;

3) обеспечивающие право на справедливые условия труда;

4) обеспечивающие демократические начала в регулировании трудовых отношений;

5) обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права;

6) обеспечивающие взаимосвязанные права сторон<sup>1</sup>.

Настоящая классификация представляется в меньшей степени последовательной, группы принципов выделены в ней на основе различных критериев, что затрудняет четкое разграничение основных начал.

Независимо от проводимой группировки к важнейшим принципам трудового права необходимо отнести следующие:

1) свободу труда;

2) запрещение принудительного труда;

3) равенство прав и возможностей;

4) запрещение дискриминации в сфере труда;

5) обеспечение справедливых условий труда;

6) социальное партнерство при установлении условий труда;

7) государственную защиту трудовых прав и свобод<sup>2</sup>.

Все принципы трудового права соответствуют положениям международных актов, посвященных установлению основ правового регулирования труда.

### 1.3. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Категория «источники права» в науке обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, к ним относятся объективные факторы, порождающие право как социальное явление. В качестве таких факторов выступают материальные условия жизни общества, экономические, политические и социальные потребности господствующего класса и иных социальных групп. Иначе говоря, в данном случае речь идет об источнике права в материальном смысле слова. Во-вторых, понятие источника права связывают и с непосред-

<sup>1</sup> См.: Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. — М., 2003. — С. 31 — 34.

<sup>2</sup> См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М., 2010.

ственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативных юридических документов. Здесь мы имеем дело с понятием источников права в формальном и юридическом смысле слова.

## Классификация источников трудового права

Самые распространенные источники трудового права — это нормативные правовые акты, включение которых в систему источников трудового права является очевидным и сомнений не вызывает.

Понятие **нормативного правового акта** охватывает все акты, принятые органами государственной власти или санкционированные государством и содержащие нормы трудового права.

В иерархии источников трудового права нормативный правовой акт занимает ключевые позиции, это самый важный регулятор общественных отношений в сфере труда, во-первых, в силу качественно-количественного превосходства над другими источниками, во-вторых, по причине того, что нормативные акты регулируют (в той или иной мере) все общественные отношения, входящие в состав предмета трудового права.

Нормативные правовые акты весьма разнообразны, их можно классифицировать по различным основаниям. Наиболее общее деление — это деление на акты, принимаемые органами государственной власти, и акты, принимаемые иными субъектами с санкции государства.

Акты, принимаемые государством, в свою очередь, делятся на законы и подзаконные акты.

Среди законов надо выделить Основной Закон Российской Федерации — Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, базовый акт отрасли — Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, и законы субъектов РФ (включая конституции и уставы).

В строгом смысле слова только к законам применим термин «трудовое законодательство».

Подзаконные нормативные акты различаются по своей юридической силе и месту в системе источников. Высшей юридической силой обладают указы Президента РФ, за ними следуют постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти, подзаконные акты субъектов РФ (указы, постановления, положения и т. п.), акты органов местного самоуправления.

Нормативные правовые акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, именуются локальными нормативными актами.

Трудовой кодекс впервые прямо закрепляет право работодателя принимать такие акты и определяет их место в системе источников трудового права.

## Общая характеристика нормативных правовых актов

Нормативные правовые акты относятся к самым распространенным и значимым источникам трудового права. Как уже отмечалось, они различаются по своей юридической силе и соответственно по месту в системе источников.

**1. Конституция РФ.** Основной Закон РФ провозглашает базовые права человека в сфере труда, которые составляют основу соответствующих институтов трудового права. К их числу относятся:

- 1) право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30);
- 2) право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- 3) право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- 4) право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 5) право на защиту от безработицы;
- 6) право на отдых (ст. 37).

Кроме перечисленных прав, ст. 37 Конституции РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Положения ст. 37 выступают в качестве исходных начал правового регулирования трудовых отношений. Законодательство о труде направлено на развитие этих начал и создание системы гарантий трудовых прав работника.

Среди положений ст. 37 необходимо выделить провозглашение свободы труда и запрещение принудительного труда.

Свобода труда выступает в качестве межотраслевого принципа правового регулирования общественных отношений, связанных с применением труда.

Помимо закрепления основных трудовых прав и принципов трудового права нормы Конституции РФ имеют значение для построения системы источников трудового права. Так, ст. 15 Конституции РФ включает в правовую систему страны общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ. Для трудового права это положение очень важно, поскольку значительная часть прав человека — это трудовые права, такие, как право на труд, право на отдых, на объединение и т. д.

Статья 72 Конституции РФ относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. Это обстоятельство оказывает существенное влияние на построение системы источников трудового права, которая состоит из блока федеральных нормативных актов и нормативных правовых актов субъектов РФ.

**2. Трудовой кодекс РФ.** Он является базовым актом отрасли и в соответствии со ст. 5 ТК имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

Трудовой кодекс определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. ТК выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

**3. Федеральные конституционные законы.** Для трудового права имеют значение некоторые федеральные конституционные законы. Например, Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»<sup>1</sup> среди мер и временных ограничений, применяемых при введении чрезвычайного положения, предусматривает запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций (ст. 11). Запрещение забастовок может быть предусмотрено указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения. В соответствии с Федеральным конституционным законом от 30.01.2002 № 1-ФКЗ «О военном положении»<sup>2</sup> на основании указов Президента РФ на территории, на которой введено военное положение, может быть осуществлено привлечение граждан к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановления поврежденных (разрушенных) объектов

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. — 2001. — № 23. — Ст. 2277.

<sup>2</sup> СЗ РФ. — 2002. — № 5. — Ст. 375.



экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями. Запрещаются забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций.

**4. Федеральные законы.** Наряду с ТК в сфере трудового права действуют другие федеральные законы. В их числе можно назвать:

1) Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 20.04.1996 № 36-ФЗ, который установил механизм реализации конституционного права на защиту от безработицы;

2) Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»<sup>1</sup>, 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.

Нормы трудового права содержатся и в других федеральных законах. Так, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает права профсоюзов по представлению и защите интересов работников на коллективных переговорах, при разрешении коллективного трудового спора, при осуществлении локального регулирования и правоприменения.

Ряд федеральных законов предусматривает особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Например, 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»<sup>2</sup> устанавливает 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» предусматривает особые условия труда для работников, непосредственно занятых на работах, связанных с детоксикацией, техническим обслуживанием, уничтожением химического оружия.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2218.

<sup>2</sup> См.: Ведомости СНД и ВС РФ. — 1993. — № 16. — Ст. 551.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет условия привлечения к работе на территории РФ иностранных граждан. Примеры можно продолжить.

Названные законы действуют в части, не противоречащей ТК.

**5. Указы Президента РФ.** Эти нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, являются подзаконными и не должны вступать в противоречие с ТК и иными федеральными законами.

Указами Президента регулируются некоторые вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, условия прохождения государственной службы (в частности, порядок подготовки и проведения аттестации государственных гражданских служащих, порядок исчисления стажа, определения размера денежного содержания и др.). Указами утверждены некоторые уставы о дисциплине.

**6. Постановления Правительства РФ.** Как правило, они направлены на конкретизацию соответствующего закона или регулирование отдельных элементов трудового правоотношения, а также на осуществление дифференциации в трудовом праве. Приведем некоторые примеры:

1) Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»<sup>1</sup> определен порядок заключения контрактов и аттестации;

2) постановлениями Правительства РФ утверждено определенное количество уставов и положений о дисциплине (см., например, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии от 10.07.1998 № 744)<sup>2</sup>.

Большое количество постановлений Правительства РФ принимается по охране труда. Ими утверждаются положения о различных федеральных надзорах, перечни опасных и вредных работ, правила проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 утверждено Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний.

**7. Ведомственные акты.** Последнее место в иерархии федеральных актов занимают ведомственные акты. Они принимаются в соответствии с положениями о конкретных министерствах, регистрируются в Министерстве юстиции РФ и публикуются для общего сведения. Среди них особое место занимают акты Министерства

<sup>1</sup> СЗ РФ. — 2000. — № 52 (Ч. II). — Ст. 5149.

<sup>2</sup> СЗ РФ. — 1998. — № 29. — Ст. 3557.

труда и социального развития РФ (с 2012 г. Министерство труда и социальной защиты населения РФ)<sup>1</sup>, которые устанавливают некоторые условия труда (например, режим рабочего времени и времени отдыха для работников отдельных отраслей экономики), определяют типовые нормы труда, утверждают единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей народного хозяйства. Кроме этого, Минтруд России принимает акты нормативного толкования — разъяснения, обязательные для правоприменителей.

В сфере труда действуют также нормативные акты Министерства образования и науки РФ, Министерства финансов РФ и других министерств.

**8. Муниципальные правовые акты.** Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, в трудовом праве действуют акты, принимаемые в установленном законом порядке органами местного самоуправления и работодателем.

Муниципальные правовые акты по вопросам местного значения принимаются населением муниципальных образований непосредственно и (или) органами местного самоуправления и должностными лицами местного самоуправления (ст. 7 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

В соответствии со ст. 43 указанного Закона в систему муниципальных актов включаются нормативные акты представительного органа муниципального образования. Они именуются решениями.

**9. Локальные нормативные акты.** Специфическим источником трудового права выступает локальный нормативный акт, принимаемый работодателем в пределах своей компетенции. Такой акт распространяется на всех работников данной организации или на отдельные категории работников, специально указанные в самом акте. Как правило, локальный нормативный акт принимается с учетом мнения представительного органа работников. Такой порядок устанавливается для принятия локальных нормативных актов, прямо названных в ТК, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах или в соглашениях, коллективном договоре.

Например, ст. 190 ТК предусматривает, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 21.05.2012 № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти // РГ. — 2012. — 22 мая.

В тех случаях, когда законодательство или иные нормативные правовые акты не требуют учета мнения представителей работников, локальный акт может быть принят работодателем единолично. К подобным актам традиционно относят должностные инструкции, положения о персонале и некоторые другие.

Основным назначением локальных актов являются конкретизация законодательства о труде с учетом организации труда и условий конкретного предприятия (организации), повышение гарантий, предоставленных работникам законом и подзаконными актами, а также установление условий труда, определение которых прямо отнесено к компетенции работодателя.

К важнейшим локальным нормативным актам относятся:

1) локальные акты, устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования; принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК);

2) графики сменности, которые определяют чередование работников по сменам, устанавливают продолжительность смен, их количество, продолжительность междусменного перерыва; принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 103 ТК);

3) локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда (положения об оплате труда); принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК);

4) правила внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, общие правила выполнения работы, соблюдения пропускного режима, прохождения медосмотров и т. п.; принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 189 и 190 ТК);

5) должностные инструкции, которые утверждаются единолично руководителем организации, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении; содержат квалификационные требования, права и обязанности работника, выполняющего работу по данной должности;

6) инструкции по охране труда, которые разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК).

#### **10. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ.**

В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство относится к предметам совместного ведения федерации и ее субъектов.

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ произведено нормой ст. 6 ТК.

Согласно указанной статье органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов.

Региональные нормативные акты не могут устанавливать трудовые права и гарантии работникам ниже федерального уровня, а также иным образом противоречить ТК или иным федеральным законам. Дополнительные по сравнению с федеральным законодательством права и гарантии предоставляются за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Региональное законодательство состоит из законов субъектов РФ и иных нормативных правовых актов, принимаемых региональными органами государственной власти.

**11. Нормативные соглашения.** Ими являются особые договоры, которые заключаются в договорном порядке после проведения переговоров, но содержат нормы права.

Нормативное соглашение как источник права характеризуется:

- 1) особым, договорным, порядком его принятия;
- 2) признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права);
- 3) особенностями определения сферы действия по кругу лиц.

В отличие от источников статутного права нормативное соглашение принимается по договоренности двух или нескольких субъектов права, как правило, не наделенных статусом органа государственной власти. Нормы соглашения являются результатом согласования волеизъявлений этих субъектов, отражением компромисса их интересов.

Регулятивное значение нормативных договоров признается государством. Об этом прямо говорится в законодательстве РФ. Н. Г. Александров указывал, что «договоры нормативного содержания являются вторичными, производными источниками права»<sup>1</sup>, имея в виду именно признание (санкционирование) их в качестве таковых государством.

Сфера действия нормативного соглашения по кругу лиц определяется обычно составом участвующих в его заключении субъектов.

---

<sup>1</sup> См.: Александров Н. Г. Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. — Вып. VIII. — М., 1946.

В трудовом праве к нормативным соглашениям следует отнести коллективный договор и соглашение.

Сущность и социальная значимость *коллективного договора* и *соглашения* абсолютно равнозначны. Оба акта являются регуляторами трудовых отношений. И коллективные договоры, и соглашения заключаются в договорном порядке. Сторонами в этих документах в широком смысле выступают работники и работодатели.

И наконец, коллективный договор всегда является двусторонним актом, в то время как соглашение может быть как двух-, так и трехсторонним.

Правовые нормы коллективного договорного акта, как и все нормы трудового права, устанавливают трудовые права работников и гарантии их реализации.

В отличие от других источников права коллективный договорный акт имеет комплексный характер. Наряду с нормами права он содержит обязательства сторон.

**12. Нормативный договор.** К нормативным договорам относятся:

1) международные (многосторонние и двусторонние) договоры, заключенные Российской Федерацией;

2) акты социального партнерства (нормативные соглашения или коллективные договорные акты) — коллективные договоры и соглашения.

Нормативные договоры (нормативные соглашения) характеризуются тем, что заключаются в договорном порядке, т. е. в результате проведения переговоров, их условия определяются соглашением сторон, их юридическая сила также обусловлена взаимным волеизъявлением сторон, однако в отличие от обычных договоров их содержание составляют не обязательства (или не только обязательства) сторон, а правовые нормы.

Нормативные договоры, как международные, так и заключенные социальными партнерами, приобретают все большее значение. Высказываются даже предположения о том, что соглашения и коллективные договоры призваны нести основную нагрузку по регулированию трудовых отношений.

В последнее десятилетие отдельные представители науки трудового права стали относить к источникам права и *трудовой договор*. Эта позиция основана на широком представлении о праве, включении в понятие права не только позитивного права в виде системы правовых норм, но и субъективного права.

Безусловно, трудовой договор можно признать источником субъективного права, т. е. актом, устанавливающим субъективные права и

обязанности работника и работодателя. Однако норм права он не содержит: «Если исходить из широкой трактовки права, то правильнее говорить не об источниках, а о формах существования права, и рассматривать все формы, включая, например, правоотношение и правосознание. Этого в указанных работах не делается, чем, на наш взгляд, совершается методологическая ошибка: источник права “в широком смысле” указывается в одном ряду с источниками позитивного права»<sup>1</sup>.

Что касается *судебного прецедента* и *обычая*, то надо подчеркнуть, что указанные источники включаются в ту или иную национальную систему права в зависимости от признания (санкционирования) их государством. Поскольку ни конституционное, ни трудовое законодательство РФ не указывает на возможность отнесения обычая и судебного прецедента к источникам права, последние в российской правовой системе таковыми не являются. Кроме того, роль судебного прецедента в его классическом понимании даже в странах обычного права серьезно меняется. На первое место выходит так называемый прецедент толкования, т. е. интерпретация статутного права. Как совершенно справедливо отмечают исследователи, в России речь идет не о развитии судебного прецедента как источника права (что было бы шагом назад и отступлением от идеи верховенства закона), а об усилении позиции судов в толковании закона<sup>2</sup>. Именно в этом направлении развивается судебная практика, которая играет существенную роль в правильном понимании и применении закона. Особое значение имеют постановления Конституционного Суда РФ, которые, по существу, отменяют или изменяют нормы права, и руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

---

1. Какие отношения составляет предмет трудового права и чем он отличается от предмета смежных трудовых отношений?
2. Что означает термин «трудовое правоотношение»?
3. Раскройте смысл иных, связанных с трудовыми, отношений, предшествующих, сопутствующих и вытекающих из трудовых правоотношений.
4. Чем характеризуется метод правового регулирования трудовых отношений?

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. — 3-е изд. — М., 2010.

<sup>2</sup> См.: Богдановская И. Ю. Судебный прецедент — источник права? // Государство и право. — 2002. — № 12.

5. Что означает понятие «принципы трудового права» и какова роль этих принципов в регулировании трудовых отношений?
6. Назовите нормативные акты, в которых закреплены принципы трудовых отношений.
7. Каково соотношение принципов трудового права с межотраслевыми принципами?
8. Как принципы трудового права соотносятся с методом правового регулирования трудовых отношений?
9. Каково соотношение трудового права со смежными отраслями права?
10. Что означает понятие «источник трудового права»?
11. Какие статьи Конституции РФ относятся к сфере трудовых отношений?
12. Каковы нормотворческие полномочия РФ, субъектов РФ, муниципальных образований в сфере труда?
13. Какими договорными формами достигается регулирование трудовых отношений?
14. В чем заключается существенное отличие локальных правовых норм от других нормативных актов о труде?
15. Являются ли источниками трудового права акты высших судебных инстанций?