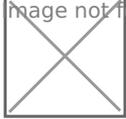


Содержание:

image not found or type unknown



Введение.

Выбранная тема имеет большое научное и практическое значение, а сегодня является особенно актуальной. Правильное регулирование трудовых отношений невозможно без знания источников трудового права и их классификации по различным основаниям. В новом ТК понятию источников трудового права отведена ст.5 в которой это понятие раскрывается и перечисляются источники трудового права в порядке убывания по юридической силе. В подтверждение актуальности данной темы хочу заметить, что рассматриваемая тема интересна еще и тем, что среди ученых юристов нет единого мнения по вопросу отнесения судебной практики к источникам трудового права. Данный вопрос будет рассмотрен в работе.

Целью исследования: рассмотрение вопросов связанных с источниками трудового права и их классификацией.

Задачи исследования:

1. Определить как понятие источников представлено в литературе и в новом ТК, с выражением своего понимания источников трудового права;
2. Рассмотреть классификацию источников трудового права по различным основаниям;
3. Рассмотреть основные источники трудового права и дать им общую характеристику.

1. Понятие источников трудового права и их классификация

1.1 Понятие источников трудового права.

До введения в действие нового ТК понятие источников трудового права понятие источников трудового права не раскрывалось, и его можно было встретить только в научной и учебной литературе. Вот, например один из вариантов понятия источника трудового права: источники трудового права - это нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, устанавливающие права и обязанности участников этих отношений

Трудовые отношения, согласно ст.15 ТК, - это отношения, основанные 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.

Согласно ст.5 ТК, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Следует учесть, что Конституция РФ (ст.15), а вместе с ней и ТК (ст.10) устанавливают приоритет являющихся частью российской правовой системы международно-правовых норм, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, над внутригосударственными.

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

1.2 Классификация источников трудового права.

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

а) по характеру принятия:

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

б) по сфере действия:

действующие в пределах всей РФ;

действующие в пределах отдельных субъектов РФ;

действующие в пределах отдельных регионов;

действующие в пределах организаций.

в) по юридической силе:

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

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

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

Являются ли акты судебных органов источниками трудового права? До сегодняшнего дня среди ученых нет единого мнения по этому вопросу. Большинство ученых считают, что акты судебных органов являются источниками трудового права. Одни ученые считают, что акты судебных органов не являются источниками трудового права, т.к. акты судебных органов - это акты применения норм права. Другие ученые считают, что акты судебных органов, признавая незаконными нормы закрепленные в источниках трудового права, создают новую норму и поэтому сами являются источником трудового права. Причем, по этому мнению считается, что источниками трудового права могут являться не все акты судебных органов, а только опубликованные и реально изменяющие права и обязанности участников трудовых отношений.

Скорее всего, последняя точка зрения была бы более правильной, т.к. признание нормы трудового права незаконной означает создание новой нормы, а следовательно нового источника трудового права. Это вопрос будет подробнее рассмотрен в общей характеристике судебной практики.

Место судебной практики, в общем смысле, нельзя определить в иерархической структуре источников трудового права. Каждый отдельно взятый акт судебного органа, который можно приравнять к источнику трудового права, будет занимать свое место среди источников трудового права в зависимости от его юридической силы. Место судебной практики, как источника трудового права, в классификации по юридической силе должно быть между актами органов местного самоуправления (соглашениями о труде) и централизованными актами о труде. Это учтено в первом приведенном варианте классификации источников трудового права.

Учитывая вышеизложенное, и в соответствии со ст.15 Конституции РФ, ст.5 и ст.10 ТК РФ, можно сделать вывод, что классификация источников трудового права по юридической силе должна выглядеть так:

- акты международного правового регулирования;

- Конституция РФ;
- федеральные конституционные законы;
- Трудовой кодекс РФ;
- иные федеральные законы;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;
- судебная практика;
- акты органов местного самоуправления (соглашения о труде) и локальные нормативные акты (коллективные договоры).

2. Общая характеристика основных источников трудового права.

2.1 Акты международного правового регулирования.

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

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

содержатся нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

2.2 Конституция РФ.

Конституция РФ, принятая 12.12.1993г. всенародным голосованием, является актом высшей юридической силы. Основным закон РФ устанавливает основные положения российской правовой системы, закрепляет исходные начала всех отраслей права, в том числе и трудового права. В ч.1 ст.7 Конституции закреплено направление социальной политики государства: создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Одним из средств осуществления такой политики является свобода трудовой и предпринимательской деятельности.

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

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

а) 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;

б) признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

в) каждый имеет право на отдых, работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего

времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

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

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

Так же, как упоминалось ранее, следует учесть, что Конституция РФ (ст.15) устанавливают приоритет являющихся частью российской правовой системы международно-правовых норм, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, над внутригосударственными.

2.3 Законы.

Следующим после конституции звеном в иерархии правовых актов являются законы. Законы - это акты, принимаемые органом законодательной власти, Федеральным Собранием РФ. Законы обладают высшей, после Конституции, юридической силой, все остальные акты должны соответствовать законам.

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

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

- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.;

- «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992г.;

- «О занятости населения в РФ» в редакции Закона от 20.04.1996г.;

Основы законодательства РФ об охране труда от 06.08.1993г.;

- «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995г.;

- «Об основах государственной службы РФ» от 31.07.1995г.

Ряд законов о труде был принят еще в бывшем СССР Верховным Советом СССР. С принятием нового ТК, согласно ст.422 ТК, отдельные законодательные акты признаны утратившими силу. В ст.422 перечисляются в основном законодательные акты принятые еще до принятия Конституции 1993г.

В ст.423 ТК закреплен порядок применения законов и иных нормативных правовых актов действовавших до принятия ТК. В ч.1 данной статьи говорится, что впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты РФ, а также законодательные акты бывшего СССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991г. № 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании СНГ", применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу. Ч.2 упомянутой статьи указывает, что изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ и применяемые на территории РФ постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Конституция (ст.72) отнесла трудовое законодательство к совместному ведению Федерации и ее субъектов. В ст.6 ТК закреплено разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Это значит, что субъекты Федерации могут принимать законы и другие нормативные правовые акты о труде с тем условием, что они не будут противоречить федеральным актам (ч.5 ст.76 Конституции). В некоторых субъектах РФ, главным образом в республиках, приняты свои законы о труде (ТК Республики Башкортостан, законы об охране труда в Республике Саха, Марий Эл, Чувашской Республике и Республике Карелия).

Заключение.

В процессе работы было определено понятие источников трудового права, рассмотрена классификация источников трудового права по различным основаниям, а так же дана общая характеристика основным источникам трудового права.

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

Источники трудового права можно классифицировать по характеру принятия, по сфере действия, по юридической силе и др. Классификация источников трудового права по юридической силе наиболее удобна, т.к. она позволяет охарактеризовать степень и условия применения того или иного источника.

В настоящее время классификацию источников трудового права по юридической силе большинство ученых юристов представляют так:

- акты международного правового регулирования;
- Конституция РФ;
- федеральные конституционные законы;
- Трудовой кодекс РФ;
- иные федеральные законы;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;
- судебная практика;
- акты органов местного самоуправления (соглашения о труде) и локальные нормативные акты (коллективные договоры).

Список литературы.

1. Горбачева Ж.А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. - М.: Книжный мир, 2010 г.
2. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.
3. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Трудовое право России - М.: Статут, 2011 г.
4. Лыгин Р.Н., Толмачев А.П. Трудовое право. - М.: Приор, 2011 г.
5. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г.
6. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г.
7. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.1996 г.
8. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 г.
9. Закон РФ «Об основах государственной службы РФ» от 31.07.1995 г.