

Тема: *Понятие трудового права, источники трудового права*

Труд как процесс представляет собой созидательную деятельность людей, направленную на создание материальных и/или духовных ценностей. Для того чтобы участвовать в трудовой деятельности, человек должен обладать способностью к труду (рабочей силой) и иметь средства и предметы труда. Если таких средств и предметов у него нет, он вступает в общественные отношения с их владельцами — собственниками, работодателями и таким образом приобретают статус работника. Эти отношения регулируются трудовым правом.

Трудовое право — это отрасль права, нормы которой регулируют общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателями по поводу реализации гражданами своих способностей к труду, а также некоторые иные, тесно связанные с ними отношения

(в частности, отношения по трудоустройству у конкретного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, отношения материальной ответственности сторон трудового договора в сфере труда, отношения по разрешению трудовых споров и др.).

Трудовое право представляет собой совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм права, составляющих единую целостную систему. В системе трудового права можно выделить д в е ч а с т и — Общую и Особенную, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

Общая часть включает в себя юридические нормы, определяющие наиболее принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом. В нее входят нормы, регулирующие: предмет отрасли, принципы цели и задачи трудового права, правила действия трудовых норм во времени и пространстве и по кругу лиц, основания возникновения трудовых отношений и др.

В Особенной части трудового права объединены нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений: порядок приема на работу и увольнения, оплату труда, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации, трудовые споры и др.

Источники трудового права

Источниками трудового права являются нормативные акты самого различного уровня, содержащие в себе правовые нормы.

Главное место среди источников трудового права занимает **Конституция Российской Федерации**, в которой закреплены основные трудовые права и свободы граждан, а также гарантии их реализации. В соответствии с ч. 1 ст. 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ.

Конституция Российской Федерации законодательно закрепляет право каждого гражданина на свободу труда, запрет на принудительный труд, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного в федеральном законе минимального размера заработной платы, право на защиту от безработицы. Она признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Также Конституция РФ гарантирует работающим по трудовому договору право на отдых. Работнику, который заключил трудовой договор, гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ записано: «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 предусмотрено законом, то применяются правила международного договора». Поэтому вторым важным источником трудового права России являются **международные договоры (конвенции)**.

В сфере трудовых отношений первостепенное значение имеют международно-правовые нормы, содержащиеся в многочисленных конвенциях Международной организации труда (МОТ) (хотя Россия ратифицировала не все заключенные под эгидой МОТ конвенции).

Следующим по юридической силе источником трудового права являются **федеральные конституционные законы и федеральные законы**. Среди них главным источником трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации (Трудовой кодекс РФ). Он вступил в силу с 1 февраля 2002 г. и состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают **подзаконные акты**, среди которых главенствующее место занимают указы Президента РФ, регулирующие общественные отношения в сфере труда. Также к подзаконным актам как источникам трудового права относятся и постановления Правительства РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

Постановления, инструкции и разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития РФ (ранее — Федеральной службы по труду и занятости РФ, а еще ранее — Минтруда РФ) — следующие источники трудового права. Эти акты, как правило, издаются, чтобы дать основу для закрепления соответствующих положений на локальном уровне, обеспечения правильного, единообразного толкования и применения, разъяснения трудового законодательства. Другие министерства и федеральные органы исполнительной власти. Могут издавать акты, содержащие нормы трудового права в пределах, предусмотренных федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ. Нормативные правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ также могут быть источниками трудового права. Они выстраиваются по такой же схеме, как и указанные выше федеральные нормативные правовые акты. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

В пределах своей компетенции документы, содержащие нормы права, могут принимать также органы местного самоуправления (городские думы, администрации, мэрии, сельсоветы и т.п.). Такие источники трудового права действуют только на территории соответствующего муниципалитета.

Широкое распространение в настоящее время получили заключаемые

на различном уровне акты-соглашения между работниками (в лице их представителей) и работодателями. Эти акты представляют собой результат договоренностей сторон, участвовавших в переговорах на равноправной основе. Они могут быть как двух- (представители работников и представители работодателя), так и трехсторонними (третья сторона —

представители государства). Участники соглашений на основе двустороннего и трехстороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее нормотворчество в сфере применения труда.

Наконец, специфическим источником трудового права являются **локальные нормативные акты**, т. е. акты, действующие в пределах только той организации, в которой они были приняты (от лат. locus — место). Локально-нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Можно выделить следующие отличия этого вида источника трудового права:

- 1) они действуют в пределах конкретной организации (включая филиалы и представительства);
- 2) в основном действие их ограничено по времени;
- 3) они не должны противоречить указанным выше нормативным правовым актам, снижать установленный там уровень правовых и социальных гарантий работников;
- 4) локальные акты отражают специфику производства, характер и профиль деятельности организаций и учитывают их экономические возможности.

Примером локальных нормативных актов могут служить правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании или положение организации о вознаграждении по итогам работы за год и т.д.

Домашнее задание:

- выполнить конспект;
- изобразите в виде схемы систему источников трудового права по мере убывания их юридической силы;
- обратная связь: электронная почта bukhalo.vera@mail.ru