

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	5
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	16
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	18

ВВЕДЕНИЕ

Система трудового права представлена общей и особенной частями, включающими институты трудового права. В общую часть включаются, например, нормы, определяющие сферу действия трудового права, принципы, порядок исчисления сроков, права и обязанности работника и нанимателя. Особенная часть включает институты рабочего времени, времени отдыха, материальной ответственности, дисциплинарной ответственности, трудовых споров и др.

Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений получили более детальное урегулирование с принятием Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г. Вместе с тем действующие редакции ст. 7 и 8 ТК Беларуси не позволяют выстроить стройную, не противоречивую научно обоснованную систему источников трудового права, охватывающую национальные, международные и наднациональные источники; источники законодательного, договорного и локального правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В ТК Беларуси отсутствуют статьи, посвященные коллизионным нормам и применению норм трудового права по аналогии [1, с. 93].

Правовая интеграция государств, сопровождающаяся процессами унификации и гармонизации законодательств, появлением надгосударственных органов с особой правотворческой компетенцией и новыми видами принимаемых правовых актов, несомненно воздействует на правовые системы как Республики Беларусь, так и зарубежных государств. В рамках интеграционных объединений государств (Содружества Независимых Государств (СНГ), Союзного государства Беларуси и России, Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС), Европейского союза (ЕС) и др.) постепенно формируется массив источников наднационального права, который наряду с международным

правом воздействует на национальное право, что обуславливает актуальность работы. Теоретические и практические вопросы источников трудового права составляют сложную научную проблему.

ГЛАВА 1

СИСТЕМА ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Под источниками трудового права в общем виде понимают итоги правотворческой деятельности международных организаций, соответствующих государственных органов, а также совместного правотворчества нанимателей и работников в лице их представительного органа в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Понятие «источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений» является более широким по сравнению с понятием «источники трудового права» в связи с тем, что под последним подразумеваются только нормативноправовые источники.

В соответствии со ст. 7 Трудового кодекса Республики Беларусь источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются: 1) Конституция Республики Беларусь; 2) Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие акты законодательства о труде; 3) коллективные договоры, соглашения и иные локальные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством; 4) трудовые договоры [2, с. 85].

Законодательство о труде – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

Нормативный правовой акт – официальный документ установленной формы, принятый (изданный) нормотворческим органом (должностным лицом) в пределах его компетенции или референдумом с соблюдением предусмотренной законодательством процедуры, который направлен на установление, изменение, официальное толкование, приостановление, возобновление, продление и прекращение действия норм права как

общеобязательных правил поведения постоянного или временного характера, рассчитанных на индивидуально не определенный круг лиц и неоднократное применение.

Локальные правовые акты – коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.

Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [4, с. 105].

Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства о труде. Если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора

(ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь). Международно-правовое регулирование труда выражается в регулировании на уровне правовых актов международных организаций и международных договоров (соглашений) отношений, связанных с применением наемного труда.

Международный договор Республики Беларусь – международный договор (межгосударственный, межправительственный или международный договор межведомственного характера), заключенный в письменной форме Республикой Беларусь с иностранным государством (иностранными государствами), международной организацией (международными организациями), иным субъектом (иными субъектами), обладающим (обладающими) правом заключать международные договоры, который регулируется международным правом независимо от того, содержится он в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования и способа заключения (договор, соглашение, конвенция, решение, пакт, протокол, обмен нотами или письмами и другие наименования и способы заключения международного договора).

Международная организация труда специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. Участниками МОТ являются 187 государств. Основными органами МОТ являются Международная конференция труда, Административный совет, Международное бюро труда. К актам МОТ относятся, например, декларации, конвенции, рекомендации. Конвенции МОТ – многосторонние международные договоры, вступающие в силу после их ратификации как минимум двумя государствами – членами МОТ и открытые для ратификации другими странами [5, с. 93].

Республикой Беларусь ратифицирована 51 конвенция МОТ: все 8 основополагающих конвенций; 3 из 4 приоритетных конвенций; 40 из 178

технических конвенций. Из 51 ратифицированной Республикой Беларусь конвенции 42 конвенции – в силе, 6 денонсированы, 1 отменена, 2 ратифицированы в течение последних 12 месяцев. Рекомендации МОТ являются также актами международно-правового регулирования труда, содержащими во многих случаях трудовые нормы по тому же кругу вопросов, что и конвенции, но в отличие от последних они ратификации не подлежат и для государств-членов МОТ юридических обязанностей не создают.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых законодательством о труде, обладающие определенными правами и обязанностями и могут реализовывать их. Субъектами трудового права являются: физические лица (граждане, иностранные граждане, лица без гражданства), наниматели, органы занятости и трудоустройства, трудовые коллективы, профсоюзные комитеты или иные уполномоченные работниками органы, социальные партнеры, правоохранительные органы. Субъект трудового права обладает правосубъектностью, предполагающим определенное правовое положение, позволяющее быть участником каких-либо правоотношений [3, с. 73].

Традиционно элементами трудовой правосубъектности являются трудовая правоспособность, трудовая дееспособность и трудовая деликтоспособность, которая в юридической литературе рассматривается как составная часть трудовой дееспособности.

Трудовая правосубъектность физических лиц (работников) включает возрастной и волевой критерии. Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Нанимателями-физическими лицами являются, например, нотариус, осуществляющий нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физические лица, оказывающие услуги в сфере агроэкотуризма,

индивидуальные предприниматели, физические лица, применяющие труд домашних работников.

Трудовая правосубъектность нанимателей включает оперативный и имущественный критерии. Уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители) организации (ее обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), иной работник, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством.

Объединение нанимателей – некоммерческая организация, объединяющая на основе добровольного членства нанимателей для представительства и защиты их прав и законных интересов в социально-трудовой сфере.

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [6, с. 198].

Стандартная классификация источников трудового права — это их распределение по юридической силе. Особенно значимыми источниками трудового права считаются: Конституция Республики Беларусь, законы и международные нормы, законы субъектов Республики Беларусь и указы Президента, постановления правительства, нормативные акты ведомств и министерств, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты.

Не последнее место среди правовых источников занимает Конституция России. Она имеет высшую юридическую силу и закрепляет основные трудовые права граждан. Основным республиканским законом считается Трудовой кодекс. Закон может регулировать трудовые отношения работников и предполагает создание условий для нормальной трудовой деятельности. Указы президента занимают центральное место среди подзаконных актов. Главное, чтобы они не противоречили действующей Конституции. Не все акты, принимаемые главой государства, можно считать источниками трудового права.

Что касается постановлений правительства, то они являются актами исполнительной власти, которые призваны конкретизировать и разъяснять вышестоящий правовой акт. Соглашения о социальном партнёрстве можно считать принципиально новым источником трудового права. Получается, что социальные партнёры — это представители работников и работодателей. Также довольно важны локальные нормативные акты, которые могут выступать в качестве источников трудового права.

Все источники трудового права можно подразделить:

- в соответствии с формой акта о законах, указах, постановлениях и правилах;
- в зависимости от сферы действия на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях;
- по отраслевой принадлежности подразделяются на комплексные и отраслевые;
- по характеру норм различают общие и специальные нормативные акты;
- по степени обобщения подразделяются на кодифицированные и некодифицированные [4, с. 78].

Источник права в юриспруденции понимается как внешняя форма выражения права. Проще говоря, источник — это то, о чём идёт речь в

правовом регулировании. Существуют различные виды источников права, но наиболее распространёнными являются: 1) правовой обычай — это устоявшееся правило поведения, которое уже вошло в привычку благодаря частому повторению, а затем было закреплено государством.

На основе анализа действующего законодательства Республики Беларусь можно выделить следующие основные способы разрешения коллизий между нормами трудового права, совокупность которых и составляет механизм разрешения трудовых коллизий. При выборе соответствующей коллизионной нормы следует учитывать вид самой правовой коллизии.

1. Для разрешения иерархических коллизий применяется следующее правило: в случае коллизии между нормативными правовыми актами субъекты правоотношений обязаны руководствоваться нормой акта, обладающего более высокой юридической силой (ч. 1 ст. 71 Закона об НПА). Таких коллизий в трудовом праве достаточно много.

Для иллюстрации ограничимся одним примером, связанным с противоречиями между ТК Беларуси и Декретом от 26.07.1999 № 29: ч. 5 п. 1 Декрета № 29, допускающая возможность прекращения контракта по основаниям, предусмотренным законодательством или контрактами, противоречит ч. 1 ст. 35 ТК, допускающей прекращение трудового договора только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом; подп. 2.1 п. 2 и ч. 1 п. 4 Декрета № 29 противоречат ч. 1 ст. 73 ТК (о периодичности выплаты заработной платы); ч. 4 п. 4 Декрета № 29 противоречит ст. 176 ТК (о времени выплаты среднего заработка за время трудового отпуска); п. 2.8 Декрета № 29 противоречит п. 2 ст. 403 ТК в части регулирования объема материальной ответственности;

- подп. 2.10 п. 2 противоречит ч. 1 ст. 35 ТК, а его абзацы 2, 9 и 10 не согласованы с основаниями расторжения трудового договора, предусмотренными соответственно в п. 7 и 9 ст. 42, п. 12 ст. 47 ТК. При

разрешении вышеуказанных иерархических коллизий важно помнить, что кодексы обладают более высокой юридической силой по сравнению с обычными законами, а временные декреты имеют силу закона.

2. В случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы для разрешения содержательных коллизий в трудовом праве используется коллизионный принцип *in favorem*, т.е. в сторону улучшения, который означает применение нормы, содержащей более льготные условия для работников (ч. 4 ст. 7 ТК Беларуси). Как верно обратил внимание А.М. Лушников, в трудовом праве данное коллизионное правило является универсальным [4, с. 93]. По существу коллизионный принцип *in favorem* в трудовом праве используется гораздо шире, на что справедливо обращала внимание О.С. Курылева [3, с. 231].

С его помощью разрешаются юридические коллизии не только между актами законодательства о труде равной юридической силы, но и между социально-партнерскими соглашениями, а также между последними и законодательством о труде либо локальными нормативными правовыми актами. Этот принцип используется и для определения действительности условий трудовых договоров.

В этой связи правило ч. 4 ст. 7 ТК Беларуси требует либо еще более абстрактной формулировки, охватывающей возможные коллизии между законодательством о труде, договорными источниками и локальными нормативными правовыми актами либо дополнения конкретизирующими эти ситуации коллизионными правилами. Рассмотрим пример. В ст. 256 ТК Беларуси предусмотрено правило о том, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за реальный ущерб, причиненный им имуществу организации. Одновременно в ч. 2 ст. 403 ТК закреплен такой случай ограниченной материальной ответственности руководителей организации, как ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного

заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Из двух коллидирующих норм трудового права равной юридической силы, руководствуясь ч. 4 ст. 7 ТК Беларуси, закрепляющей анализируемый коллизионный принцип, следует применить ту норму, которая устанавливает более льготные условия для работника (в данном случае – для руководителя организации, так как он в данном случае выступает в качестве работника, а не уполномоченного должностного лица нанимателя).

3. Для разрешения темпоральных коллизий со времен римского частного права применяется правило: *lex posterior derogat legi priori*. В законодательстве Беларуси данное правило закреплено в следующей редакции: «В случае коллизии между нормативными правовыми актами, обладающими равной юридической силой, и если ни один из них не противоречит акту с более высокой юридической силой, действуют положения акта, принятого (изданного) позднее» (ч. 2 ст. 71 Закона об НПА). Такие «чистые» коллизии в законодательстве о труде встречаются довольно редко, поскольку нормотворческие органы стремятся при принятии новых нормативных правовых актов о труде вносить изменения в ранее принятые или своевременно признавать их утратившими силу.

4. Содержательные юридические коллизии порой разрешаются на основе правила, также восходящего к римскому частному праву: *lex specialis derogat legi generali*. Прямо данная норма в Законе об НПА не закреплена, но производные из нее правила встречаются на отраслевом уровне. В частности, согласно ст. 5 ТК Беларуси данный Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных

специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. В свою очередь п. 2 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» предусматривает применение к отношениям, связанным с государственной службой, норм законодательства о труде, если они не урегулированы данным Законом и иными актами законодательства [6, с. 245].

Не случайно О.И. Чуприс обоснованно пишет о комплексном правовом регулировании государственной службы нормами административного, трудового, конституционного, финансового, налогового права и права социального обеспечения [4, с. 150]. Действие вышеуказанного коллизионного правила проявляется и в такой характеристике метода трудового права, как единство и дифференциация правового регулирования труда, когда специальные правила в пределах, допускаемых законодательством о труде, могут устанавливать особенности в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений с отдельными категориями работников (например, при специальной дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине). Вместе с тем, если подзаконный нормативный правовой акт, содержащий в себе специальные нормы, был принят с нарушением компетенции соответствующего государственного органа, определенной законодательным актом, возникшую правовую коллизию следует разрешать, опираясь на рассмотренное выше иерархическое коллизионное правило.

5. Коллизии между нормами международного и национального трудового права (с учетом толкования норм ст. 8 Конституции Республики Беларусь и ст. 8 ТК Беларуси) разрешаются на основе принципа приоритета международно-правовых источников трудового права перед одноуровневыми национальными источниками. Принципиально важна коллизионная норма ч. 4 ст. 8 ТК Беларуси, согласно которой если

международным договором Республики Беларусь или конвенцией Международной организации труда, участницей которой является Республика Беларусь, установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь, применяются правила международного договора или конвенции. Эффективность данной нормы снижает правило ч. 3 ст. 8 ТК Беларуси, закрепляющей, что правила международных договоров Республики Беларусь или конвенций Международной организации труда, участницей которых является Республика Беларусь, применяются непосредственно в случаях, когда те или иные отношения не урегулированы законодательством о труде. Противоречие между ч. 3 и 4 ст. 8 ТК Беларуси, полагаем, нуждается в неотлагательном устранении законодательным путем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система источников трудового права – сложная многоуровневая совокупность регулирующих трудовые и связанные с ними отношения нормативных правовых актов, нормативных договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права. Система источников трудового права (в формальном смысле) не тождественна системе законодательства о труде: это более широкое, комплексное понятие, поскольку охватывает также подсистему международных источников (в перспективе – и надгосударственных источников), блоки коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных правовых актов.

Научно обосновано и углублено классификационное деление источников трудового права по одиннадцати критериям (включая такие новые как в зависимости от принадлежности к правовым системам и уровня принятия; по элементам системы отрасли трудового права; в зависимости от наличия общих характерных признаков, свойственных источникам в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени и др.).

Теоретически обоснована новая концепция взаимодействия источников международного и национального трудового права с формулированием ключевых понятий, системы международных источников и их классификации, концептуальной идеи о приоритете международных договоров и иных нормативных соглашений по отношению к национальным источникам, которыми выражено согласие на обязательность этих договоров (соглашений).

Международное трудовое право (в широком смысле) – это межсистемный правовой комплекс, состоящий из двух относительно обособленных частей, представляющий собой совокупность правовых

норм, которые посредством установления международных трудовых стандартов воздействуют на трудовую политику государств, а также в определенных государствами пределах регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения, в том числе осложненные иностранным элементом. Международное трудовое право (в узком смысле) сводится только к международному публичному трудовому праву, охватывающему международные трудовые стандарты.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волк, Е. А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : моногр. / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 244 с.
2. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 375 с.
3. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – 496 с
4. Томашевский, К.Л. Догма, доктрина и источники трудового права: понятия и соотношение / К.Л. Томашевский // Пром.-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 57–65.
5. Томашевский, К.Л. Теоретические проблемы международного трудового права и его взаимодействия с национальным трудовым правом / К.Л. Томашевский // Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012. – Глава 2. – С. 32–155
6. Томашевский, К.Л. Система трудового права и законодательства Беларуси и России: теоретические подходы и перспективы совершенствования / К.Л. Томашевский // Известия вузов. Правоведение. – 2006. – № 5. – С. 92–98.