

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

К вопросу о коллизиях в трудовом праве

Научный руководитель – Корсаненкова Юлия Борисовна

Фаворская Мирослава Станиславовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический

факультет, Москва, Россия

E-mail: MiroslavaFav@yandex.ru

Коллизии, будучи деформациями логико-структурного построения системы права, большинством исследователей рассматриваются как отрицательные явления, дестабилизирующие весь правоприменительный процесс [1, с. 22]. Вместе с тем в доктрине высказываются и иные точки зрения [5, с.56]. Обзор научной литературы позволяет сделать вывод о том, что вопрос о коллизиях в широком и узком смысле толкования термина имеет особое значение в науке трудового права. Под коллизией в широком смысле мы понимаем ситуации, когда две и более норм содержат неодинаковые правила о взаимных правах и обязанностях субъектов трудовых правоотношений. В узком же смысле целесообразно говорить о коллизии при наличии терминологических несоответствий при регулировании близких или пересекающихся общественных отношений, несогласованности в приемах и способах воздействия на их участников [2].

Различные мнения о данном явлении в литературе позволяют сделать вывод о том, что оценка коллизий исключительно в негативном ключе является излишне узкой и не отражает их функциональную природу как фактора развития трудового законодательства и уникального приема правового регулирования, обеспечивающего дифференцированный подход к регламентации трудовых отношений, в связи с чем данному исследованию присущ амбивалентный характер.

По нашему мнению, практическая значимость изучения коллизий в трудовом праве обусловлена их влиянием на качество правового регулирования, характером и степенью их воздействия на совершенствование системы трудового законодательства, а также их социально-правовыми функциями.

Уникальность коллизий в трудовом праве как универсального регулятора наемного труда во многом обусловлена фактической многоступенчатостью и своеобразием системы источников регулирования трудовых правоотношений [1, с. 38], что позволяет нам выделить принципиально новые виды коллизий - коллективно-договорные, коллизии локального нормотворчества и индивидуально-трудовые коллизии, что подтверждается переориентацией трудового права на договорной характер регламентации.

Во главу принципов разрешения коллизий в трудовом праве предлагается поставить приоритет социально-трудовых прав работников, в том числе во взаимосвязи с правом социального обеспечения. По нашему мнению, компромиссный подход для урегулирования противоречий в сфере трудовых правоотношений заключается в признании приоритета нормы, обеспечивающей более высокий уровень гарантий прав работников.

Коллизии, судя по анализу практики и доктрины, могут возникать вследствие влияния на трудовое право России международных правовых норм [4, с. 23]. По нашему мнению, к таким ситуациям целесообразно применять изложенный выше подход - в связи с тем, что частью 4 статьи 15 Конституции РФ предусмотрен приоритет правил международного договора над нормами внутригосударственного права, представляется целесообразным установить более высокий уровень гарантий социально-трудовых прав граждан РФ, дополнив

статью 10 ТК РФ положением о примате национального законодательства в случае, если нормами международного соглашения предусмотрен менее льготный режим.

В силу статьи 72 Конституции РФ, трудовое законодательство отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, что, наряду с обеспечением гибкости регулирования трудовых правоотношений, обуславливает ряд противоречий в региональном трудовом законодательстве [3]. По итогам анализа доктрины трудового права можно сделать вывод о существовании различных групп коллизий в данной сфере, наибольшее значение среди которых с точки зрения практического регулирования имеет деление на коллизии, связанные с:

- превышением региональным законодателем своих полномочий в сфере правотворчества;
- предоставлением субъектам РФ права на повышение уровня трудовых прав, свобод и гарантий работников;
- игнорированием законов субъектов РФ не только работодателями, но и правоохранительными органами, включая суды и прокуратуру.

Несмотря на неоднозначные оценки роли судебной практики в науке трудового права, представленные в изученной литературе [3], можно сделать вывод о том, что в результате судебного правоприменения ликвидируются противоречия между нормами действующего трудового законодательства. Анализ судебной практики также позволяет сделать вывод о весьма ощутимом влиянии Конституционного Суда РФ на разрешение коллизий в трудовом праве, что формирует предпосылки для обеспечения социально-трудовых прав граждан и способствует развитию правового государства.

Результатом исследования стало выделение принципиально новых видов коллизий в трудовом праве, а также раскрытие сущности принципа приоритета прав работников в трудовых правоотношениях.

Источники и литература

- 1) Аленина, И.В. Коллизии в трудовом праве: диссертация кандидата юридических наук: 12.00.05. - Омск, 2000. - 206 с.
- 2) Занина, М.А. Коллизии норм права равной юридической силы: понятие, причины, виды: диссертация кандидата юридических наук: 12.00.01 - Москва, 2008. - 161 с.
- 3) Семенова, Я. М. Теоретические и практические аспекты коллизий в трудовом праве: Челябинский гос. ун-т, 2006 (Челябинск: ЧелГУ). - 123 с.
- 4) Шестерякова, И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореферат дис. доктора юридических наук: 12.00.05 - Москва, 2011. - 50 с.
- 5) Штивельберг Ф.Б. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в международных актах о труде // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты: Сборник научных трудов. – Екатеринбург: Издательский дом «Уральская государственная юридическая академия», 2009. – 188 с.