

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

Кодексы профессиональной этики как нетипичные источники трудового права

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

Гогина Евгения Геннадьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: eugeniagogina@yandex.ru

Как в общей теории права не существует единого определения понятия «источник права», так и отсутствует в науке трудового права единство позиций относительно того, как определить понятие «источник трудового права». Одна из наиболее исчерпывающих дефиниций этого понятия содержится в учебнике под редакцией А. М. Куренного, в котором под источником трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений [1]. Законодатель не остаётся в стороне и в ст. 5 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) приводит закрытый перечень источников, которые в науке трудового права иначе называют «типичные источники трудового права», и не предусматривает возможности их самовольного расширения со стороны работодателей и правоприменителей. Ещё Л. С. Таль в первой части своего труда «Трудовой договор: цивилистическое исследование» подчеркивал, что коренные изменения социальной оценки роли труда, формы пользования трудом и природы отношений, из него вытекающих, должны определять отношение законодательства к трудовым договорам [2], однако это высказывание, на наш взгляд, в полной мере применимо и к источникам трудового права. Современные социальные, технологические и экономические реалии наделяют трудовые правоотношения новыми характеристиками, которые не поддаются регулированию типичными источниками трудового права, в связи с чем возрастает роль так называемых «нетипичных источников трудового права».

Типичные источники трудового права обладают рядом присущих исключительно им признаков, к которым относятся: общеобязательность; наличие объективной формы выражения; существование определенных правил поведения, которые оказывают влияние на возникновение, изменение, прекращение правоотношений в сфере труда; издание в установленном законом порядке уполномоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления, уполномоченной организацией, должностным лицом, работодателем или объединением работодателей; нарушение содержащихся в источнике трудового права правил влечет за собой наступление определенных правовых последствий; отнесение законом (ТК РФ) к числу регуляторов трудовых отношений с определением места в системе источников трудового права [3]. Для нетипичных источников трудового права характерно отсутствие или видоизменение одного или нескольких вышеперечисленных признаков, на основании чего наука трудового права и законодатель не отводят им места в сложившейся иерархически-стройной системе источников права. Таким образом, эти характеристики становятся своего рода «прокрустовым ложем», размеру которого должны соответствовать нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, для признания их законодателем типичными источниками трудового права.

К одному из нетипичных источников права юридическая наука относит кодексы профессиональной этики, содержащие правила поведения морально-этического характера для представителей конкретной профессии с целью поддержания её значимого статуса. Например, Кодекс судейской этики, Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации. Субъектом нормотворчества выступают не органы государственной власти или местного самоуправления, уполномоченные организации, должностные лица или работодатели, а профессиональные сообщества (например, Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации принят национальным съездом врачей Российской Федерации). Так же ст. 5 ТК РФ не называет кодексы профессиональной этики в качестве регулятора трудовых отношений и не встраивает их в систему источников трудового права. В этом и проявляется нетипичный характер кодексов профессиональной этики. Однако в данном случае своеобразное делегирование государством полномочий по выработке правил поведения вполне оправдано, поскольку обусловлено непосредственной вовлеченностью членов профессиональных сообществ в осуществление профессиональной деятельности, наличием опыта и их большей осведомленностью об особенностях конкретной деятельности. Во всём остальном кодексы профессиональной этики ничем не отличаются от типичных источников трудового права: они носят общеобязательный характер для всех, кому они адресованы, имеют объективную форму выражения в виде документа [4] и могут дополнять трудовое законодательство посредством установления дополнительных требований к определенным категориям работников, а также стать основой для совершенствования локальных нормативных актов. Кроме того, нарушение норм морально-этического характера, которое расценивается работодателями как неисполнение трудовых обязанностей, сопряженное с нарушением этических норм, влечет неблагоприятные последствия в виде привлечения к дисциплинарной ответственности.

Законодатель не указывает кодексы профессиональной этики в качестве источника трудового права в ст. 5 ТК РФ. Но стоит отметить, что существенных препятствий к включению их в этот перечень не наблюдается. К источникам трудового права законодатель относит трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Водоразделом между этими группами источников является субъект нормотворческой деятельности. Создание трудового законодательства является прерогативой органов государственной власти и местного самоуправления, в то время как разработка иных актов, содержащих нормы трудового права, отдана в руки иным органам, уполномоченным организациям, должностным лицам, работодателям или объединением работодателей. Разработка и принятие кодексов профессиональной этики возложены государством на профессиональные сообщества, и эти нормативные акты могут быть, на наш взгляд, безболезненно отнесены законодателем в группу иных актов, содержащих нормы трудового права, и включены в перечень источников трудового права, содержащийся в ТК РФ.

Источники и литература

- 1) Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. — 4-е изд, испр. и доп. — Москва: Проспект, 2020. С. 84.
- 2) Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль. Типография губернского правления, 1913. С. 3.
- 3) Демиденко Т. П. Нетипичные источники российского трудового права. Дис. ... кандидата юридических наук. Екатеринбург, 2022. С. 23-24.
- 4) Ведешкина Т. П. Нетипичные источники российского трудового права: понятие, виды // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу», 2022. № 1. С. 8.