

НЕТИПИЧНЫЕ ИСТОЧНИКИ РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ

Ведешкина Татьяна Павловна

Ассистент кафедры трудового права Уральского государственного
юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург),
ORCID: 0000-0003-3280-1139, e-mail: t.vedeshkina95@gmail.com

В статье обосновывается наличие нетипичных источников в системе источников трудового права. С учетом характерных черт источника трудового права в традиционном понимании (типичного источника) выявлены и описаны нетипичные источники трудового права, которые в настоящее время активно применяются в регулировании правоотношений в сфере труда, в том числе используются правоприменителями в спорных ситуациях. Указывается, что в современных реалиях к нетипичным источникам трудового права можно отнести акты общероссийских спортивных федераций, внутренние установления религиозных организаций, акты высших судебных инстанций, письма и рекомендации федеральных органов исполнительной власти, кодексы профессиональной этики, внутренние документы организации, трудовые правовые обычаи и обыкновения.

Ключевые слова: нетипичный источник трудового права, акты высших судебных инстанций, акты общероссийских спортивных федераций, внутренние установления религиозных организаций, письма и рекомендации федеральных органов исполнительной власти, внутренние документы юридического лица, кодексы этики, трудовые правовые обычаи

Для цитирования: Ведешкина Т. П. Нетипичные источники российского трудового права: понятие, виды // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2022. № 1. С. 47–55. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2022_1_47.

UNCONVENTIONAL LABOUR LAW SOURCES: A CONCEPT AND TYPES

Vedeshkina Tatyana

Assistant, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg),
ORCID: 0000-0003-3280-1139, e-mail: t.vedeshkina95@gmail.com

The article explains the rationale for the existence of unconventional labour law sources. Taking into account basic characteristics of a labour law source in the traditional sense (a typical source), the author identifies and describes unconventional labour law sources widely used to regulate labour law relationships, notably controversial law enforcement situations. It is highlighted that nowadays unconventional labour law sources include all-Russian sports federations regulations, religious organizations internal establishments, superior courts acts, federal bodies of executive power letters and recommendations, professional ethics codes, legal entities internal instruments, as well as labour law customs and practices.

Key words: unconventional labour law source, superior courts acts, all-Russian sports federations regulations, religious organizations internal establishments, federal bodies of executive power letters and recommendations, legal entities internal instruments, professional ethics codes, labour law custom

*For citation: Vedeshkina T. (2022) Unconventional labour law sources: a concept and types. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 1, pp. 47–55, DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2022_1_47.*

Понятие «источник права» является одним из самых спорных в юридической науке; оно всегда привлекало внимание специалистов как в сфере теории государства и права¹, так и в сфере отраслевых наук². Как писал С. Ф. Кечекьян, отмечая отсутствие единого определения источников права, спорным является сам смысл, в котором употребляется данное словосочетание³. Как указывается в литературе, взгляды на содержание понятия «источник права» с течением времени претерпевали изменения в зависимости от того, как «мыслили само право те или иные ученые-юристы, т. е. содержание данного понятия полностью отражало определенный тип правопонимания»⁴.

Сегодня единого определения понятия «источник права» не выработано ни в общей теории права, ни в трудовом праве. Однако в науке, как правило, поддерживается традиционный подход к пониманию источников трудового права с позиции позитивного права. Анализ имеющихся в науке мнений позволяет говорить о том, что источник трудового права в общепринятом понимании (типичный источник трудового права) обладает следующими признаками:

- 1) общеобязательность;
- 2) наличие объективированной формы выражения;
- 3) наличие правил поведения, направленных на урегулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений либо на изменение или прекращение существующих правоотношений;
- 4) наличие правил поведения, обязательных для неопределенного круга лиц, рассчитанных на неоднократное применение;
- 5) издание в установленном законом порядке уполномоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления, иным органом, уполномоченной организацией, должностным лицом или работодателем;
- 6) возможность применения мер принуждения за нарушение содержащихся в нем правил;
- 7) отнесение Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) к числу регуляторов трудовых отношений с определением места в системе источников трудового права.

Между тем сегодня социальные, экономические, технологические реалии жизни формируют новые характеристики правоотношений в сфере труда, которые уже не могут быть урегулированы традиционными источниками трудового права. Вновь возникающие источники либо не находят доктринального признания, либо не имеют своего места в существующей иерархической системе источников трудового права. Тем не менее такие виды источников все шире применяются в регулировании правоотношений в сфере труда и используются правоприменителями в спорных ситуациях. Так, суды при вынесении решений все чаще ссылаются на акты высших судебных инстанций, разъяснения федеральных органов исполнительной власти, учитывают сложившиеся обычаи и обыкновения.

Ярким примером пересмотра отношения к источникам трудового права является ситуация, связанная с распространением в 2020 г. новой коронавирусной инфекции (SARS-CoV-2 COVID-19). Сначала в указах Президента РФ появились термины, ранее неизвестные трудовому законодательству (например, «нерабочие дни»), и сразу же было дано их толкование в рекомендациях и письмах Министерства труда и социальной защиты РФ. Кроме того, в этих актах, а также в рекомендациях Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, активно издаваемых в период пандемии, фактически стали появляться новые нормы

¹ См., например: *Шебанов А. Ф.* Формы советского права. М.: Юрид. лит., 1968; *Толстик В. А.* Иерархия источников российского права: дис. ... д-ра юрид. наук. Н. Новгород, 2002; *Бошно С. В.* Нормативные правовые акты Российской Федерации. М.: Глобус. 2005; *Гурова Т. В.* Актуальные проблемы источников права: дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2000.

² См., например: *Ершова Е. А.* Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М.: РАП, 2008; *Томашевский К. Л.* Система источников трудового права (история, теория и практика). Минск: Амалфея : Междунар. ун-т МИТСО, 2013; *Смолярчук В. И.* Источники советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1978.

³ *Кечекьян С. Ф.* О понятии источника права // Ученые записки МГУ: Труды юридического факультета. 1946. Вып. 116. Кн. 2. С. 3.

⁴ *Мамычев А. Ю., Сухомлинов А. С.* Источники права и формы правового действия // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2009. № 5. С. 93.

права, при том что такие акты не являются источниками трудового права в традиционном понимании. Можно констатировать, что в условиях сложной эпидемиологической обстановки и необходимости немедленного реагирования на сложившиеся обстоятельства система источников трудового права претерпела и продолжает претерпевать изменения. Указанное позволяет утверждать, что идея о наличии в российской правовой системе основного и единственного источника права – нормативного правового акта – уходит в прошлое.

В науке нет устоявшейся позиции, исчерпывающим образом характеризующей нетипичные источники трудового права. На наш взгляд, они представляют собой форму выражения правил поведения субъектов трудового права, отклоняющуюся от признаков типичности, т. е. не обладающую одним или несколькими признаками типичного источника трудового права. В настоящее время нетипичными источниками трудового права являются акты общероссийских спортивных федераций, внутренние установления религиозных организаций, акты высших судебных инстанций, письма и рекомендации федеральных органов исполнительной власти, кодексы профессиональной этики, внутренние документы организации, трудовые обычаи и обыкновения.

Акты высших судебных инстанций. Важную роль в устранении дефектов трудового права играют позиции высших судебных инстанций, которые зачастую ликвидируют противоречия, восполняют возникающие пробелы, формируя единообразный подход к применению и толкованию норм права.

Решения Конституционного Суда РФ обязательны для всех граждан, органов и организаций на всей территории России, на что прямо указано в ст. 6 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ (ред. от 1 июля 2021 г.) «О Конституционном Суде Российской Федерации». Что касается постановлений Пленума Верховного Суда РФ, полагаем, что они обязательны только для нижестоящих судов при рассмотрении споров, в связи с чем неприменение разъяснений, содержащихся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ, будет основанием для отмены судебного акта вышестоящим судом (ст. 330, 387, 391.9 ГПК РФ, ст. 270, 288, 308.8 АПК РФ, ст. 310, 328, 341 КАС РФ). Представляется, что для иных лиц данный признак проявляется в косвенной общеобязательности: с одной стороны, постановление Пленума Верховного Суда РФ для представителя стороны в споре обязательным не является, но с другой – если при подготовке правовой позиции им не будут учтены разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, то велика вероятность отказа в удовлетворении требований.

Позиции высших судебных инстанций имеют форму решений, постановлений, определений, которые принимаются в установленном законом порядке.

Неоднозначным является вопрос о наличии в актах высших судебных инстанций норм права. С одной стороны, Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ – не правотворческие, а правоприменительные органы, поэтому не могут создавать нормы права¹. Однако в трудовом праве мы можем наблюдать противоположную ситуацию. Например, в Постановлении Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 392 ТК РФ в связи с жалобой гражданина Р. М. Четыза однозначно сформулировано правило поведения, касающееся срока обращения в суд за компенсацией морального вреда, которое впоследствии нашло отражение в ч. 3 ст. 392 ТК РФ².

Таким образом, нетипичность актов высших судебных инстанций как источников трудового права проявляется в трансформации признака общеобязательности, особом субъекте издания, отсутствии в них правовых норм как таковых.

Акты общероссийских спортивных федераций. Для особой категории работников – спортсменов и тренеров – ТК РФ предусмотрел дополнительный регулятор трудовых отношений – акты общероссийских спортивных федераций. Поскольку спортивная федерация создается на основе членства (п. 6 ст. 2 Федерального закона от

¹ Нерсесянц В. С. Суд не законодательствует и не управляет, а применяет право (о правоприменительной природе судебных актов) // Судебная практика как источник права. М.: Изд-во ИГиП РАН, 1997. С. 38.

² Изменения внесены Федеральным законом от 5 апреля 2021 г. № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации».

4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»), обязательность изданных федерацией актов проявляется в их неоднократном воздействии на ее членов.

Акты общероссийских спортивных федераций принимаются уполномоченным органом спортивной федерации без государственного вмешательства и имеют объективированную форму выражения в виде различного рода правил (например, антидопинговые правила) и регламентов (правовые, организационные, регламенты проведения соревнования и пр.). Примечательно, что отраслевая направленность актов общероссийских спортивных федераций смешанная. Так, основной целью деятельности спортивной федерации является развитие профессионального спорта и спорта высших достижений на территории Российской Федерации. Соответственно, положения, содержащиеся в актах федераций, в большей степени относятся к отрасли спортивного права. Однако поскольку подготовка и участие в соревнованиях составляют трудовую функцию спортсмена, положения, закрепленные в актах общероссийских спортивных федераций, не могут не оказывать влияния на его трудовую функцию (в частности, в регламенты обычно включаются нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха, вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности и т. д.).

Спортивными регламентами часто предусматриваются дополнительные меры ответственности для спортсменов и тренеров, что демонстрирует возможность принудительного исполнения данных норм. Например, положением о Спортивно-дисциплинарной комиссии Общероссийской общественной организации «Всероссийская федерация художественной гимнастики» установлены спортивные санкции для спортсменов, тренеров и судей за нарушение норм, принятых спортивными федерациями. К таким санкциям относятся: предупреждение; временное отстранение – лишение возможности принимать участие в соревнованиях или других мероприятиях, которые проводит спортивная федерация; дисквалификация.

Однако расширение видов дисциплинарных взысканий (по сравнению с установленными в ст. 192 ТК РФ) носит дискуссионный характер, ввиду чего правомерность применения данного источника в некоторых случаях вызывает вопросы.

Между тем ряд признаков типичного источника трудового права у актов спортивной федерации отсутствует. В частности, такие акты не содержат норм права, принимаются особым субъектом – некоммерческими организациями – в порядке, который законодательно не регламентирован. Более того, несмотря на то что акты спортивных федераций упоминаются в ТК РФ, их место в системе источников трудового права четко не определено.

Внутренние установления религиозных организаций. В некотором смысле схожими с актами спортивных федераций являются внутренние установления религиозных организаций. Данные акты также подчеркивают дифференциацию правового регулирования в сфере труда в части установления особенностей для работников религиозных организаций. Как и акты спортивных федераций, внутренние установления религиозных организаций упоминаются в ТК РФ как регуляторы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, однако, не будучи перечисленными в ст. 5 ТК РФ, не находят своего места в системе источников трудового права.

Так, на работников религиозных организаций могут возлагаться дополнительные обязанности, связанные с осуществлением трудовой функции (например, соблюдать форму одежды, установленную нормами шариата); на работодателей – обязанности, связанные с обеспечением исполнения религиозных норм (например, на духовное мусульманское образовательное учреждение «Медресе „Хусаиния“» возложена обязанность требовать от работников выполнения норм шариата, уважительного отношения к исламской религии, призывать работников к вере, к совершению богослужений)¹.

Внутренние установления религиозной организации общеобязательны, принимаются религиозными организациями разных уровней на основе религиозных догма-

¹ Правила внутреннего трудового распорядка Религиозной организации Духовного Мусульманского образовательного учреждения «Медресе „Хусаиния“» Духовного управления мусульман Оренбургской области (Оренбургский муфтият). URL: <http://fanis.magarif.ru/sveden/document/> (дата обращения: 25.02.2022).

тов без участия иных субъектов. Любое государственное вмешательство при их принятии исключено в силу принципа отделения церкви от государства. Единственным ограничением содержания таких норм должно быть их непротиворечие закону. Такого рода акты обычно имеют объективированную форму выражения, для некоторых религий установление подобных правил допустимо и в устной форме. Несмотря на то что внутренние установления религиозных организаций содержат в большей степени нормы морали, в них закреплены и правила поведения, которые могут быть отнесены к нормам трудового права и за нарушение которых может последовать применение мер ответственности.

Иными словами, нетипичность данного источника проявляется в особом субъекте принятия – религиозной организации, в отсутствии во внутренних установлениях норм права, их принятии без предусмотренной законом процедуры.

Письма и рекомендации федеральных органов исполнительной власти. Акты федеральных органов исполнительной власти в форме писем и рекомендаций в последнее время получили широкое распространение в правоприменительной практике. Реализуя свою функцию по даче разъяснений существующих норм права (Минтруд, Роспотребнадзор), оказанию государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства (Роструд), данные государственные органы в письмах и рекомендациях могут формулировать новые дефиниции, а также новые правила, фактически регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Анализируя признаки типичного источника трудового права применительно к письмам и рекомендациям федеральных органов исполнительной власти, можно констатировать, что сегодня такие акты не являются общеобязательными. Во-первых, само по себе название документа «рекомендации» свидетельствует о его необязательном характере. Во-вторых, по указанию самого Минтруда письма данного органа не являются нормативными правовыми актами, носят разъяснительный характер и отражают мнение структурного подразделения данного органа по отдельному вопросу (например, письмо Минтруда России от 15 апреля 2021 г. № 15-0/ООГ-1149 «О Методических рекомендациях по разработке инструкций по охране труда»; письмо Минтруда России от 5 мая 2021 г. № 15-0/ООГ-1560 «О прохождении обязательного предварительного (периодического) медицинского осмотра работником, выполняющим работы с использованием ПК, и обжаловании действий (бездействия) должностных лиц Роструда» и т. д.), хотя фактически содержат новые правила поведения, нарушение которых может повлечь применение мер ответственности.

Несмотря на то что данные акты издаются управомоченным на это федеральным органом исполнительной власти, они не имеют особой процедуры разработки, принятия, вступления в силу, присущей нормативным правовым актам, а также не проходят регистрацию в Минюсте. Однако важно отметить, что единого подхода к вопросу о возможности привлечения к административной ответственности за нарушение писем и рекомендаций федеральных органов исполнительной власти нет. В частности, на практике допускается привлечение к административной ответственности за несоблюдение писем и рекомендаций, что дает основание относить их к числу нетипичных источников трудового права.

Например, в решении от 15 сентября 2020 г. по делу № 71-535/2020 Свердловский областной суд указал: «Вопреки доводам жалобы, содержащиеся в письме Роспотребнадзора от 21 апреля 2020 г. № 02/7495-2020-32 рекомендации для работодателей... разработаны в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции, как определяющие санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия в указанных условиях, в связи с чем обязательны для исполнения гражданами, индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами в соответствии с осуществляемой ими деятельностью». Аналогичная позиция выражена в постановлении Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 17 апреля 2020 г. по делу № 5-151/2020, в постановлении Тобольского городского суда Тюменской области от 16 сентября 2020 г. по делу № 5-809/2020.

Внутренние документы юридического лица. Представляется, что внутренние документы юридического лица (учредительные документы, внутренний регламент

и иные документы) имеют значение для трудового права в той части, в которой на них ссылается ТК РФ. В большинстве случаев такие отсылки связаны со статусом руководителя организации, который выступает единоличным исполнительным органом организации. Как отмечал С. С. Алексеев, корпоративные нормы призваны регламентировать отношения, складывающиеся внутри общественной организации или в системе организаций, поддающихся обеспечению при помощи организационных мер и санкций¹.

Внутренние документы юридического лица являются общеобязательными, т. е. задают одинаковые правила для всех, кто оказывается в сфере их действия. Несмотря на то что в таких актах содержатся в основном нормы корпоративного права, действие в их пределах образует юридический факт, который впоследствии становится элементом сложного фактического состава, например, для возникновения трудовых отношений с руководителем организации. Внутренние документы юридического лица принимаются учредителями (участниками) юридического лица либо их органами управления. При этом действия, совершенные в нарушение правил внутренних документов организации, не влекут возникновения правовых последствий.

Иными словами, нетипичность данного вида источников трудового права состоит в том, что они не содержат правил поведения, прямо направленных на регулирование правоотношений в сфере труда, тем не менее оказывают на них влияние, издаются особым субъектом – органом управления юридического лица. Более того, ТК РФ не относит внутренние документы организаций к числу источников трудового права, не определяет их место в системе источников, однако неоднократно на них ссылается (например, в ст. 322, 336, 350).

Кодексы этики. Отдельным видом нетипичных источников, устанавливающих особенности регулирования труда для представителей общественно значимых профессий, являются кодексы этики, которые, как правило, принимаются профессиональным сообществом (Всероссийским съездом судей, Съездом врачей РФ и т. д.).

Кодексы этики носят общеобязательный характер для всех, кому они адресованы, имеют объективированную форму выражения в виде документа. Несмотря на то что кодексы профессиональной этики принимаются не органами государственной власти, а профессиональными сообществами, обязательность соблюдения правил, которые они содержат, по большей части вытекает из федеральных законов. Например, Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 (ред. от 8 апреля 2021 г.) «О статусе судей» указывает, что судья может быть привлечен к дисциплинарной ответственности не только за нарушение положений закона, но и за нарушение положений кодекса судейской этики, утверждаемого съездом судей (ст. 12.1). В ст. 73 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» предусмотрена обязанность медицинских и фармацевтических работников осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководствуясь принципами медицинской этики и деонтологии.

Также кодексы содержат правила поведения, обязательные для неопределенного круга лиц и рассчитанные на неоднократное применение; их нарушение влечет возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В частности, в данных документах приведены обязательные требования к поведению работников, которые необходимо соблюдать не только при осуществлении трудовой функции, но и в обычной жизни. Например, в Кодексе профессиональной этики врача, утвержденном Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 5 октября 2012 г., установлена обязанность воздерживаться от поступков, способных подорвать авторитет и уважение в обществе к профессии врача; в Кодексе судейской этики, утвержденном VIII Всероссийским съездом судей 19 декабря 2012 г., – обязанность следовать высоким стандартам морали и нравственности, быть честным, в любой ситуации сохранять личное достоинство, дорожить своей честью, избегать всего, что могло бы умалить авторитет судебной власти и причинить ущерб репутации судьи, и т. д.

¹ Алексеев С. С. Собрание сочинений: в 10 т. Т. 3: Проблемы теории и права: курс лекций. М.: Статут, 2010. С. 79.

Несмотря на наличие некоторых признаков типичного источника, кодексы этики издаются особым субъектом – профессиональным сообществом, порядок их разработки, принятия, вступления в силу законом не предусмотрен. Более того, ТК РФ данные акты в качестве источника трудового права не называет.

Трудоправовой обычай и обыкновение. Одним из самых дискуссионных источников трудового права является правовой обычай, который характеризуется в теории права как сложившееся правило поведения, вошедшее в привычку людей в результате многократного повторения. Обычаи не имеют внешней формы выражения, их нормы не могут быть специально разработаны, установлены, введены в действие, поскольку, как указывал С. С. Алексеев, обычаи «должны утвердиться в психологии, в индивидуальной психике»¹.

Обычай, как любая правовая норма, воздействующая на поведение субъектов, может содержать позитивное или негативное дозволение и (или) обязывание. Общеобязательность обычая проявляется в том, что субъекты, осуществляющие деятельность в сфере, подпадающей под действие обычая, должны следовать этому правилу. При рассмотрении споров с участием этих субъектов суды должны применять обычай к их отношениям.

В силу того что обычай является привычным правилом поведения, вопрос о его обеспечении какой-либо внешней силой отпадает сам собой. Роль государства в данном случае состоит лишь в том, что оно может признавать или отвергать тот или иной обычай.

Несмотря на признание обычая в качестве источника, для трудового права он не является типичным. В частности, трудовая обычай не имеет объективированной формы выражения; не издается в установленном законом порядке уполномоченным органом государственной власти, органом местного самоуправления, иным органом, уполномоченной организацией, должностным лицом или работодателем; не обеспечен силой государственного принуждения, а также за его нарушение невозможно применение мер ответственности. И ТК РФ не упоминает обычай в числе источников права.

Нельзя отождествлять трудовую обычай и сложившееся обыкновение. Обыкновение можно рассматривать как предпосылку создания обычая. Обычаи и обыкновения имеют следующие отличия: обыкновение относится к вопросам факта и подлежит доказыванию стороной, заявившей о его существовании, тогда как обычай является вопросом права, факт его существования доказыванию не подлежит; обыкновение носит локальный характер, тогда как обычай не ограничен сферой действия. При этом сегодня обыкновения получают все большее распространение в судебной практике: суды все чаще признают их источником трудового права и принимают во внимание при вынесении решения.

Широкую огласку получило дело по иску работницы, считавшей увольнение за прогул по причине ухода с работы до окончания рабочего дня в свой день рождения незаконным. Суды первой и апелляционной инстанции в удовлетворении исковых требований отказали по причине того, что право работника завершать работу в день рождения ранее установленного времени не закреплено в локальных нормативных актах работодателя. Однако с такой позицией не согласился Верховный Суд РФ: в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5 указано, что при повторном рассмотрении дела необходимо дать оценку доводу работника о том, что в компании сложился такой порядок.

Как видно из проведенного анализа, все перечисленные нетипичные источники трудового права находятся за пределами ст. 5 ТК РФ, их место в системе источников трудового права не определено. Представляется, что исследуемые нетипичные источники не образуют систему, поскольку не выстраивают иерархию, действуют обособленно, не взаимодействуют друг с другом. Можно говорить о том, что такие источники образуют лишь совокупность, но не систему. Однако видится, что совокупность нетипичных источников трудового права должна быть внедрена в систему существующих источников при соблюдении следующих условий:

¹ Алексеев С. С. Указ. соч. С. 75.

акты высших судебных инстанций не могут противоречить ТК РФ, иным федеральным законам;

акты общероссийских спортивных федераций, внутренние установления религиозных организаций, кодексы профессиональной этики, письма и рекомендации федеральных органов исполнительной власти не могут противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти;

внутренние документы организаций по вопросам, касающимся трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, не могут противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам субъектов РФ;

трудоправовой обычай, обыкновение не могут противоречить федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Проводимые в России социальные, экономические и политические реформы, постепенное изменение типа правовопонимания оказывают существенное влияние на систему источников трудового права. Наличие в трудовом праве нетипичных источников нельзя отрицать по той причине, что они не просто существуют, а применяются при регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений органами государственной власти, порождают формирование определенных подходов судебной практики.

Список литературы

Алексеев С. С. Собрание сочинений: в 10 т. Т. 3: Проблемы теории и права: курс лекций. М.: Статут, 2010. 779 с.

Бошно С. В. Нормативные правовые акты Российской Федерации. М.: Глобус, 2005. 126 с.

Гурова Т. В. Актуальные проблемы источников права: дис. ... канд. юрид. наук. Самара, 2000. 188 с.

Ершова Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М.: РАП, 2008. 452 с.

Кечекьян С. Ф. О понятии источника права // Ученые записки МГУ: Труды юридического факультета. 1946. Вып. 116. Кн. 2. С. 3–25.

Мамычев А. Ю., Сухомлинов А. С. Источники права и формы правового действия // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2009. № 5. С. 90–97.

Нерсисянц В. С. Суд не законодательствует и не управляет, а применяет право (о правоприменительной природе судебных актов) // Судебная практика как источник права. М.: Изд-во ИГиП РАН, 1997. С. 34–41.

Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1978. 168 с.

Толстик В. А. Иерархия источников российского права: дис. ... д-ра юрид. наук. Н. Новгород, 2002. 494 с.

Томашевский К. Л. Система источников трудового права (история, теория и практика). Минск : Амалфея : Междунар. ун-т МИТСО, 2013. 460 с.

Шебанов А. Ф. Формы советского права. М.: Юрид. лит., 1968. 212 с.

References

Alekseev S. S. (2010) *Sobranie sochinenii: in 10 vols. Vol. 3: Problemy teorii prava: kurs lektsii* [Collected works: in 10 vols. Vol. 3: Problems of law theory: lectures]. Moscow, Statut, 779 p.

Boshno S. V. (2005) *Normativnye pravovye акты Rossiiskoi Federatsii* [Normative legal acts of the Russian Federation]. Moscow, Globus, 126 p.

Ershova E. A. (2008) *Sushchnost', istochniki i formy trudovogo prava v Rossiiskoi Federatsii* [Essence, sources and forms of labour law in the Russian Federation]. Moscow, RAP, 452 p.

Gurova T. V. (2000) *Aktual'nye problemy istochnikov prava: dis. ... kand. yurid. nauk* [Urgent problems of sources of law: a candidate of legal sciences thesis]. Samara, 188 p.

Kechek'yan S. F. (1946) O ponyatii istochnika prava [On the concept of a source of law]. In *Uchenye zapiski MGU: Trudy yuridicheskogo fakul'teta*, iss. 116, vol. 2, pp. 3–25.

Mamychev A. Yu., Sukhomlinov A. S. (2009) *Istochniki prava i formy pravovogo deistviya* [Sources of law and forms of legal action]. In *Vestnik Taganrogskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo instituta*, no. 5, pp. 90–97.

Nersesyants V. S. (1997) *Sud ne zakonodatel'stvuet i ne upravlyaet, a primenyaet pravo (o pravoprimeritel'noi prirode sudebnykh aktov)* [The court does not legislate and does not govern, but applies the law (on the law enforcement nature of judicial acts)]. In *Sudebnaya praktika kak istochnik prava*. Moscow, Izdatel'stvo IGiP RAN, pp. 34–41.

Shebanov A. F. (1968) *Formy sovetskogo prava* [Forms of Soviet law]. Moscow, Yuridicheskaya literatura, 212 p.

Smolyarchuk V. I. (1978) *Istochniki sovetskogo trudovogo prava* [Sources of Soviet labour law]. Moscow, Yuridicheskaya literatura, 168 p.

Tolstik V. A. (2002) *Ierarkhiya istochnikov rossiiskogo prava: dis. ... d-ra yurid. nauk* [Hierarchy of sources of Russian law: a doctor of legal sciences thesis]. Nizhny Novgorod, 494 p.

Tomashevskii K. L. (2013) *Sistema istochnikov trudovogo prava (istoriya, teoriya i praktika)* [The system of sources of labour law (history, theory and practice)]. Minsk, Amalfeya, Mezhdunarodnyi unstitut MITSO, 460 p.