

УДК 340.1
doi:10.35853/vestnik.gu.2025.13-4.08
5.1.3.

Сравнительный анализ определения видов источников права в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Гражданском кодексе Российской Федерации

Александр Евгеньевич Сухарев

Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева,
Екатеринбург, Россия, shandor_s@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена различиям в понятийном аппарате, используемом законодателем при определении видов источников права в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Гражданском кодексе Российской Федерации. Подчеркивается необходимость учета разграничения понятий нормативных правовых актов и индивидуальных правовых актов в легальных дефинициях видов источников права. Рассматриваются последствия использования законодателем категории иных правовых актов вместо категории иных нормативных правовых актов при определении источников гражданского права в Гражданском кодексе РФ для реализации и применения юридических норм. Сделан вывод о необходимости точного следования законодателем сложившемуся в теории права разделению правовых актов на нормативные правовые акты и индивидуальные правовые акты.

Ключевые слова: правовой акт, нормативный правовой акт, индивидуальный правовой акт, локальный нормативной акт, правовое регулирование, механизм правового регулирования, осуществление юридических норм, реализация юридических норм, применение юридических норм, индивидуальные трудовые споры

Для цитирования: Сухарев А. Е. Сравнительный анализ определения видов источников права в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Гражданском кодексе Российской Федерации // Вестник Гуманитарного университета. 2025. Т. 13, № 4. С. 97–102. DOI 10.35853/vestnik.gu.2025.13-4.08.

Comparative Analysis of the Definition of Legal Sources in the Russian Labor and Civil Codes

Alexander E. Sukharev

Ural State Law University named after V.F. Yakovlev,
Yekaterinburg, Russia, shandor_s@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the differences in the conceptual framework used by the legislator in determining the types of sources of law in the Labor Code of the Russian Federation and in the Civil Code of the Russian Federation. The necessity to take into account the differentiation of the concepts of normative legal acts and individual legal acts in legal definitions of sources of law is emphasized. The article considers the consequences of the legislator's use of the category of other legal acts instead of the category of other normative legal acts when determining the sources of civil law in the Civil Code for the implementation and application of legal norms. The author concludes that the legislator must adhere to the established distinction between normative legal acts and individual legal acts, as outlined in legal theory.

Keywords: legal act, normative legal act, individual legal act, local normative act, mechanism of legal regulation, legal regulation, fulfillment of legal norms, realization of legal norms, application of legal norms, individual labor disputes

For citation: Sukharev AE. Comparative Analysis of the Definition of Legal Sources in the Russian Labor and Civil Codes. *Vestnik Gumanitarnogo universiteta = Bulletin of Liberal Arts University*. 2025;13(4):97-102. (In Russ.). DOI:10.35853/vestnik.gu.2025.13-4.08.

Определяя различные виды источников трудового права в ст. 5 Трудового кодекса РФ, законодатель разграничивает трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Указанная формулировка законодателя – «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права» – не только позволяет рассмотреть законодательные и подзаконные нормативные правовые акты как самостоятельные виды источников трудового права, не только подчеркивает многоуровневость и множественность источников правового регулирования общественных отношений в сфере труда (от федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации до локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права), но и в полной мере следует давно сложившемуся в юридической литературе пониманию различного значения в механизме правового регулирования двух базовых видов правовых актов: нормативных правовых актов и индивидуальных правовых актов. Так, характеризуя значение индивидуальных правовых актов, связанных с использованием юридических норм в гражданском и трудовом праве, С. С. Алексеев подчеркивал то, что «...указанные акты нередко выполняют функции индивидуального автономного регулирования общественных отношений» и в контексте проблемы правоприменения рассматривал индивидуальные правовые акты «...как активные формы реализации права, которые сопряжены с организацией осуществления юридических норм» [Алексеев 1981, т. 1, с. 323–324]. И. А. Минникес справедливо указывает на то, что индивидуальные правовые акты являются «...самостоятельным элементом механизма правового регулирования» [Минникес 2006, с. 60].

Таким образом, при характеристике источников права в той или иной отрасли российского права законодатель обязательно должен учитывать различия в регулятивной роли нормативных правовых актов, содержащих юридические нормы, регулирующих общественные отношения, и индивидуальных правовых актов, обеспечивающих осуществление (реализацию и применение) юридических норм.

Так, для трудового права указанная проблема точности легальных дефиниций видов источников права важна, в частности, для формирования критического отношения к встречающимся иногда в судебной практике судов общей юрисдикции случаям успешного оспаривания истцами (работниками) локальных нормативных актов как актов применения права (индивидуальных правовых актов), что прямо противоречит содержанию ст. 5 и ст. 8 Трудового кодекса РФ, согласно которому трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются иными подзаконными нормативными правовыми актами, к которым относятся как один из видов локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Указанная ошибка обычно следует из-за отождествления судами общей юрисдикции локальных нормативных актов по их юридической природе с индивидуальными правовыми актами – приказами работодателя, обеспечивающими осуществление норм права (например, приказом о наложении дисциплинарного взыскания), неумения разграничить локальный нормативный акт и индивидуальный правовой акт либо из-за сознательного, целенаправленного отказа судей от признания признака нормативности за локальным нормативным актом и, вытекающего из этой позиции, признания возможности оспаривания работником в судебном порядке локальных нормативных актов «*вне зависимости от подхода к их наименованию*» (см.: [Ермаков 2020]). Полагаю, что последняя из указанных, наиболее «радикальная» позиция игнорирует действующее законодательство (что является недопустимым для судебной практики), а именно легальное определение содержания ло-

кальных нормативных актов в ст. 8 Трудового кодекса РФ как содержащих нормы трудового права, необоснованно отказывая локальному нормативному акту в сфере труда в свойстве нормативности (так, например, положение о премировании бригады распространяется на неопределенный круг лиц без персонального перечисления каждого работника и является нормативным по своему содержанию, независимо от количества членов бригады, а приказ о начислении и выплате премии членам данной бригады, изданный работодателем на основании положения о премировании, будет обращен и применяться к каждому работнику персонально (поименно) с индивидуальным определением размера премии для каждого работника) и при этом не учитывает легального определения индивидуальных трудовых (исковых) споров, предусмотренного ст. 381 ТК РФ.

Как отмечается в этой связи и с учетом содержания ст. 381 ТК РФ в Определении Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 года № 1-В10-1, «...защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника»¹. Статья 381 ТК РФ рассматривает индивидуальный трудовой спор как неурегулированные разногласия между двумя основными субъектами трудового права – работником и работодателем – исключительно по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора. Как обоснованно подчеркивается и во многих судебных решениях судов общей юрисдикции, и в отраслевой юридической литературе по трудовому праву, в ТК РФ отсутствуют юридические нормы, позволяющие работникам оспаривать локальные нормативные акты в порядке, предусмотренном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, что исключает возможность для суда удовлетворить требования истца (работника) о признании незаконным и отмене локального нормативного акта². При этом, если суд ошибочно (вопреки содержанию ст. 5 и ст. 8 ТК РФ) рассмотрит локальный нормативный акт как индивидуальный правовой акт, соответствующий спор будет им рассматриваться уже как спор по применению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Кроме того, также следует учесть, что согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами», «в порядке, предусмотренном главой 21 КАС РФ, не подлежат рассмотрению судами, в частности, требования об оспаривании:

локальных нормативных актов, принимаемых, например, на основании статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 30 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”, статьи 24 Фе-

¹ Примечание. В приведенном Определении Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 года № 1-В10-1 как равнозначные категории рассматриваются нормативный договор (коллективный договор) и локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, что не является корректным. Коллективные договоры и локальные нормативные акты являются самостоятельными видами источников трудового права, но вывод Верховного Суда РФ о недопустимости признания в порядке рассмотрения индивидуального трудового спора по иску отдельного работника локального нормативного акта недействительным (более точно по содержанию приведенного определения было бы указать – недействующим) полностью применим и к коллективным договорам, и к локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, в силу особенностей содержания ст. 381 Трудового кодекса РФ.

² См., например: [Решение Коряжемского городского суда ... 2012; Пластинина 2013].

дерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”, статьи 16 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ “О специальной оценке условий труда...”.

Таким образом, определение Трудовым кодексом РФ различных видов источников трудового права, включая определение нормативного характера содержания локальных нормативных актов в сфере труда, учитывает сложившуюся в теории права классификацию правовых актов на нормативные правовые акты и индивидуальные правовые акты. Встречающиеся иногда в судебной практике ошибки в понимании юридической природы локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрении их как индивидуальных правовых актов связаны либо с непониманием, либо с сознательным игнорированием теоретических отличий между нормативными правовыми актами и индивидуальными правовыми актами.

Несколько иной, на мой взгляд, более «небрежный» подход с точки зрения точности определения видов источников права законодатель обнаруживает в Гражданском кодексе РФ. Пункт 7 ст. 3 Гражданского кодекса РФ содержит формулировку: «*Министерства и иные федеральные органы исполнительной власти могут издавать акты, содержащие нормы гражданского права, в случаях и в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами и иными правовыми актами*». То есть вместо категории «иные нормативные правовые акты» законодатель использует категорию более широкого характера – «иные правовые акты», но в значении, тождественном понятию иных нормативных (подзаконных) правовых актов. Контекст данного используемого законодателем понятия в рассматриваемом случае вполне очевиден. Как отмечается в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», «*положения Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), законов и иных актов, содержащих нормы гражданского права (статья 3 ГК РФ), подлежат истолкованию в системной взаимосвязи с основными началами гражданского законодательства, закрепленными в статье 1 ГК РФ*». Тем не менее подобная недостаточно точная формулировка повторяется в иных юридических нормах, содержащихся в ГК РФ, что в отдельных случаях приводит к возможностям различного толкования их реализации и применения.

Так, Федеральным законом от 05 мая 2014 г. № 99 в Гражданский кодекс РФ была введена ст. 53.1, содержащая нормы об ответственности лица, уполномоченного выступать от имени юридического лица, членов коллегиальных органов юридического лица и лиц, определяющих действия юридического лица. Согласно п. 1 ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ «*лицо, которое в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномочено выступать от его имени (пункт 3 статьи 53), обязано возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, убытки, причиненные по его вине юридическому лицу*».

Таким образом, в соответствии с п. 1 ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ и ч. 2 ст. 277 Трудового кодекса РФ, допускающей возмещение организации убытков, причиненных виновными действиями ее руководителя, с расчетом убытков по нормам гражданского законодательства в случаях, предусмотренных федеральными законами, указанная норма, содержащаяся в Гражданском кодексе РФ (как в федеральном законе), позволяет возложить ответственность по нормам гражданского права на руководителя (единоличного исполнительного органа) любого юридического лица. Более того, исходя из редакции п. 1 ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ, предусматривающей категорию иного правового акта, на основании которого лицо уполномочено выступать от имени юридического лица, допустимо толкование, согласно которому данная гражданско-правовая ответственность может быть возложена не только на руководителя, но и вообще на любое другое лицо (любого иного работника), правомерно действующее от имени юридического лица, например, на основании доверенности (как иного правового акта – инди-

видуального правового акта). Как отмечает в этой связи Л. В. Зайцева, «на наш взгляд, такая формулировка ст. 53.1 ГК РФ неоправданно расширяет круг субъектов из числа работников, которые могут быть привлечены к гражданско-правовой ответственности, с одной стороны. А также создает условия для уклонения руководителя от имущественной ответственности за убытки, связанные с неправомерными или непрофессиональными действиями работника, которому руководитель выдал поручение действовать от имени юридического лица и не обеспечил должного контроля, с другой стороны» [Зайцева 2016, с. 330]. Подобное толкование, исходящее из общепринятой возможности понимания понятия правового акта не только как нормативного правового акта, но и как индивидуального правового акта, будет резко противоречить содержанию института материальной ответственности в трудовом праве, предусматривающего исключительные случаи полной материальной ответственности работника перед работодателем и ограничивающего ее возмещением прямого действительного ущерба без неполученных доходов (за исключением специального субъекта трудового права – руководителя организации в случае, предусмотренном ч. 2 ст. 277 Трудового кодекса РФ).

Следует подчеркнуть, что традиционно применяемое на практике толкование категории иного правового акта, предусмотренной п. 1 ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ, будет другим, основанным на понимании иных правовых актов исключительно как нормативных правовых актов, источников гражданского права, предусмотренных ст. 3 Гражданского кодекса РФ: Гражданский кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты, содержащие нормы гражданского права, издаваемые министерствами и иными федеральными органами исполнительной власти. В то же время допущенная законодателем в Гражданском кодексе РФ небрежность использования категории иного правового акта вместо категории иного нормативного правового акта, к сожалению, допускает возможность и иного толкования данной категории, в том числе как индивидуального правового акта, что может привести к ошибкам в реализации и применении п. 1 ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ, необоснованному расширению субъектов, на которых распространяется п. 1 ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ, его системному противоречию со ст. 238, 241–243 Трудового кодекса РФ, устанавливающих пределы материальной ответственности работника перед работодателем.

Таким образом, необходимость точного следования законодателем сложившемуся в теории права разделению правовых актов на нормативные правовые акты и индивидуальные правовые акты является достаточно актуальной проблемой нормотворческой практики, обеспечивающей не только соответствие содержания нормативных правовых актов (в первую очередь – законодательных актов) традиционным, сложившимся в теории права представлениям о видах правовых актов, но и позволяющей не допустить противоречий в реализации юридических норм и их правоприменении.

Список источников

- Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. Т. 1. М. : Юридическая литература, 1981. С. 323–324.
- Ермаков Э. Ю. Обжалование локальных нормативных актов в судебном порядке // Судья. 2020. № 12. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
- Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Зайцева Лариса Владимировна ; [Место защиты: ФГБОУ ВО Уральский государственный юридический университет]. Тюмень, 2016. 412 с.
- Минникес И. А. Индивидуальные правовые акты (к проблеме индивидуального правового регулирования) // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2006. № 5. С. 59–62. EDN JSHEXN.
- Пластинина Н. Локальные акты работодателя // Трудовое право. 2013. № 6. С. 87–108.

Решение Коряжемского городского суда Архангельской области от 20.06.2012 по делу № 2-459 // Судебные и нормативные акты РФ : официальный сайт. URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-koriazhemskii-gorodskoi-sud-arkhangelskaia-obl/> (дата обращения: 10.07.2025).

Информация об авторе

Александр Евгеньевич Сухарев, канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Information about the author

Alexander E. Sukharev, Cand. Sci. (Law), Assoc. Prof., Assoc. Prof. at the Department of Labor Law, Ural State Law University named after V.F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Статья поступила в редакцию | Submitted 12.08.2025.

Одобрена после рецензирования | Revised 06.11.2025.

Принята к публикации | Accepted 06.11.2025.