

**К вопросу о согласованности норм Общей и Особенной частей системы  
трудового права России**

*Глотова Ирина Александровна*

*Аспирант*

Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург, Россия

*E-mail: irika\_31@mail.ru*

Структура и последовательность построения норм отрасли права позволяют рассматривать данные свойства в качестве проявления конкретизационных начал в системе права.

Система трудового права ввиду особенностей предмета и метода правового регулирования, представляет собой более сложную группировку и систематизацию норм. Общая часть состоит из наиболее абстрактных и широких по объему положений: норм-задач, целей, принципов, категорий и понятий, которые требуют дальнейшего анализа и конкретизации посредством «рабочих» норм особенной части.

Особенная часть представлена в виде институтов, которые, с одной стороны, основаны на нормах общей части, а с другой - конкретизируют её положения. Так, по связи «общее - специальное» строится взаимодействие основополагающих начал отрасли, выраженных в виде принципов правового регулирования трудовых отношений, и норм, конкретизирующих эти принципы.

Наличие Специальной части в системе трудового законодательства и её отсутствие в отраслевой системе трудового права объясняется различием между системой права и системой законодательства, последняя из которых допускает под воздействием субъективного фактора дифференциацию норм, не только по предметному признаку, но и по иным.

Таким образом, конкретизация в системе трудового права имеет многоступенчатый характер и представлена в виде перехода от общего к специальному регулированию, в том числе с установлением дополнений и ограничений в отношении отдельных категорий работников.

При этом каждая последующая конкретизационная норма связана со всеми частями системы, в том числе общей, содержащей родовую норму, и не может рассматриваться обособленно. Если же возникает такая норма, «отчужденная» от единой системы, то, как правило, это вызывает рассогласованность не только системы законодательства, но и отрасли права.

По мнению М.В. Молодцова, структурные компоненты законодательства и права взаимодействуют и связаны между собой как форма и содержание [1]. Поскольку законодательство представляет форму системы права, постольку по качеству нормативного материала, закреплённого в законодательном акте, можно сделать вывод о согласованности и непротиворечивости системы отрасли права, её элементов. Таким образом, понятие согласованности в праве зависит от согласованности в законодательстве, которая может быть как между нормативными актами, так и внутри одного акта, например, Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ).

О существовании противоречий между Общей и Особенной частями трудового права пишет А.Е. Сухарев. Он обоснованно считает, что создание законодателем специальных норм без надлежащего учета и анализа содержания общих норм, порождает значительные проблемы в правоприменении, а именно приводит к нивелированию значения норм общей части, влечет <...игнорирование иерархии нормативных актов, ориентацию на подзакон-

ные нормативные акты и на «инструктивное право» > (А.Е. Сухарев, 2014, с. 86) [2]. Другими словами, законодатель не учитывает требование при осуществлении конкретизации общих норм специальными, а именно, непротиворечивость последних основополагающим началом Общей части.

Конкретизация может происходить также в пределах одной части, одного института. Так, специальные нормы Особенной части могут быть конкретизирующими по отношению к другим нормам этого структурного элемента. При неучете особенностей такой конкретизации, несогласованности норм одного порядка также могут встречаться противоречия в нормативном регулировании. М.В. Молодцов обоснованно указывает на то, что специальные нормы, регламентирующие определенный вид общественных отношений, могут по-разному отражать их особенности. Одни из них могут обладать достаточно высокой степенью общности, отражая общие моменты, черты, свойственные всей совокупности отношений данного вида, другие – менее общими, более конкретными, выражая и отражая лишь отдельные стороны, черты этих отношений [1]. С таких позиций вполне обоснованно выделение специальных норм с более высокой степенью конкретизации в рамках одной и той же части системы отрасли трудового права, чаще всего Особенной.

Согласно ст. 71 ТК РФ по общему правилу изменение условий трудового договора допускается по соглашению сторон. Статья 72.1 ТК РФ в качестве перевода на другую работу называет изменение структурного подразделения (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре). Далее в ст. 74 ТК РФ законодателем допускается изменение любых условий трудового договора, за исключением трудовой функции, при наличии обстоятельств, указанных в данной статье. Другими словами, становится возможным изменение условий трудового договора, в том числе перевод работника в другое структурное подразделение работодателем в одностороннем порядке, если в организации происходят изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация и т.п. Следовательно, конкретизирующая норма статьи 74 ТК РФ противоречит идеи «общей» нормы этого института, поскольку ухудшает положение работников, закрепляя односторонний порядок изменения условий трудового договора и перевода в другое структурное подразделение.

Такая логически неверная конкретизация специальных норм вызывает неоднозначное их понимание в правоприменительной практике. Так, судом апелляционной инстанции было отменено решение, признающее законным увольнение работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а именно отказа от перевода в филиал организации, находящийся в другой местности.

Судебная коллегия указала, что в силу системного толкования положений ст. ст. 57, 72, 72.2., 74 ТК РФ, отношения сторон должны быть квалифицированы как перевод на работу в другую местность, поскольку, как следует из материалов дела, имело место не изменение какого-либо определенного сторонами в трудовом договоре условия, а перевод истца на работу в другую местность, в связи с чем указанные отношения подлежали регулированию нормами ст. ст. 72, 72.2. ТК РФ и перевод в другую местность не мог быть осуществлен без письменного согласия работника [3].

Подводя итог вышесказанному, отметим, что основой конкретизации должна стать первичная общая норма, отражающая основные свойства и качества правового регулирования отношений, входящих в предмет, следовательно, она должна обладать преимуществом по отношению к последующим конкретизирующим нормам ввиду логической зависимости последних от основополагающего общего регулирования. Таким образом, конкретизация,

реализуя преследуемые цели, должна происходить, базируясь на общих нормах при непосредственном учете внутрисистемных связей, согласуя новое нормативное регулирование с уже существующим.

### Источники и литература

- 1) Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.
- 2) Сухарев А.Е. Актуальные проблемы современного российского трудового права. Екатеринбург, 2014.
- 3) Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.02.2014 г. по делу №33-1519/2014 [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&name\\_op=doc&vnkod=66OS0000&srv\\_num=1&number=7603749&delo\\_id=5&text\\_number=1](http://oblsud.svd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=doc&vnkod=66OS0000&srv_num=1&number=7603749&delo_id=5&text_number=1)