

СООТНОШЕНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И СТРУКТУРЫ КОДИФИЦИРОВАННОГО НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО АКТА: ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ И НОВИЗНА

© 2020 г. И. И. Андриановская

Институт государства и права Российской академии наук, Москва

E-mail: _anirina_@inbox.ru

Поступила в редакцию 20.01.2020 г.

Аннотация. В статье исследованы система трудового права как отрасли права и соответствующие ей структурные элементы кодифицированного нормативного правового акта. Показано соотношение системы отрасли права и структуры кодифицированных актов (КЗоТов и ТК РФ). Отмечено то, что кодифицированный акт может служить лишь моделью структуры отрасли права. Структура отрасли права – абстрактное понятие по отношению к структуре кодифицированного нормативного правового акта. В целом система трудового права и структура её основного нормативного акта находились и находятся в оптимальном соотношении: институты отрасли соответствуют основным структурным элементам кодифицированного акта (разделам, главам). В нынешних социально-экономических условиях в российское право включаются новые правовые нормы (группы норм), изменяется его структура. Отмечено несоответствие элементов структуры и содержания в ранее действовавших кодифицированных актах. Обращено внимание на устранение отдельных неточностей при проведении кодификации трудового законодательства. Сформулированы выводы о необходимости совершенствования содержания и структуры ТК РФ – основного нормативного акта трудового законодательства.

Ключевые слова: отрасль права, элементы отрасли права, отрасль законодательства, нормативный правовой акт, кодификация, структура кодифицированного акта.

Цитирование: Андриановская И.И. Соотношение системы трудового права и структуры кодифицированного нормативного правового акта: преемственность и новизна // Государство и право. 2020. № 6. С. 90–97.

DOI: 10.31857/S013207690009940-6

CORRELATION OF THE LABOR LAW SYSTEM AND STRUCTURES OF A CODIFIED NORMATIVE LEGAL ACT: CONTINUITY AND NOVELTY

© 2020 I. I. Andrianovskaya

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: _anirina_@inbox.ru

Received 20.01.2020

Abstract. The article examines the system of Labor Law as a branch of law and its corresponding structural elements of a codified normative legal act. The correlation between the system of the branch of law and the structure of codified acts (codes of labor laws and the Labor Code of the Russian Federation) is shown. It is noted that the codified act can only serve as a model of the structure of the branch of law. The structure of a branch of law is an abstract concept in relation to the structure of a codified normative legal act. In General, the system of Labor Law and the structure of its main normative act were and are in an optimal relationship: the institutions of the industry correspond to the main structural elements of the codified act (sections, chapters). In the current socio-economic conditions, new legal norms (groups of norms) are being incorporated into Russian law and its structure is changing. There is a discrepancy between the structure and content elements in the previously existing codified acts. Attention is drawn to the elimination of certain inaccuracies in the codification of labor legislation. Conclusions about the need to improve the content and structure of the Labor Code of the Russian Federation – the main normative act of labor legislation.

Key words: branch of law, elements of branch of law, branch of legislation, normative legal act, codification, structure of the codified act.

For citation: Andrianovskaya, I.I. (2020). Correlation of the Labor Law system and structures of a codified normative legal act: continuity and novelty // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 6, pp. 90–97.

Современная отрасль национального права имеет своё внутреннее строение. Архитектоника¹ кодифицированной отрасли права, как правило, находится в тесной связи со структурой кодифицированного акта как основного нормативного правового акта. В юридической литературе отмечено, что система трудового права закрепляется в различных формах, и прежде всего в кодифицированном акте — КЗоТ РФ², Трудовом кодексе РФ. По сути, образно определить структуру трудового права можно как системное расположение всего объема норм, входящих в отрасль права, поскольку она состоит из совокупности норм. Согласно этой системе должны быть построены все нормативные правовые акты, регламентирующие отношения в сфере труда. Однако, учитывая специфику отрасли, особенности трудового законодательства, это непросто. По мнению ряда учёных, «структура отрасли права должна найти какое-то внешнее выражение, быть материализованной, и наилучшей формой для этого может служить кодекс, а в более широком плане — Свод законов о труде»³. Полагая, здесь требуется уточнение: структура Кодекса (основного кодифицированного нормативного акта отрасли права) может служить лишь моделью структуры отрасли права в целом. Это уточнение связано с тем, что структура отрасли права — абстрактное понятие по отношению к структуре единого кодифицированного нормативного правового акта (ТК РФ, КЗоТ).

Структура отрасли права, как и её содержание, формировалась постепенно, под влиянием многих факторов. В качестве одного из таких факторов можно отметить преемственность (объективно существующий в праве процесс, оказывающий влияние на развитие национального права)⁴. К примеру, Н. Неновски рассматривал преемственность в «вертикальном» и «горизонтальном» направлении, отмечая её особенности: в первом

случае — при смене общественно-экономических формаций, во втором — при восприятии правовых институтов одной стороной от другой, когда обе стороны имеют в основных линиях один и тот же экономический базис⁵. По словам Г.В. Швекова, преемственность по горизонтали «зачастую имеет стёртые формы своего проявления, поскольку протекает в общем процессе взаимовлияния и взаимообогащения права разных народов»⁶. Так, в начале прошлого века в результате действия горизонтальной преемственности (восприятия государствами правотворческого опыта соседних стран) «от германского права советские кодексы восприняли пандектную систему изложения нормативного материала (общую и особенную части)»⁷. Эта система изложения нормативного материала в то время была заимствована отечественным законодателем и применяется, по сути, ныне при построении всех отраслей российского права. Например, как отмечается в современной юридической литературе, базу систематизации (деления) гражданского права составляет обособление в нём основных, общих для всей отрасли права положений — **Общей части**, все остальные нормы гражданского права составляют его **Особенную часть**⁸. Подчёркивая специфику отрасли права, авторы указывают, что Особенная часть гражданского права делится на подотрасли, подотрасли — на институты, институты — на субинституты, при этом институты и субинституты тоже имеют свои общие положения, свидетельствующие о юридической однородности охватываемых ими норм⁹. В существующем распределении норм отдельной отрасли права видится преемственный подход, традиционно применяемый при построении всех отраслей российского права на протяжении длительного времени. Этот правотворческий подход, при котором, как правило, весь массив правовых норм, включённых в отрасль права, подразделяется на две части (Общую и Особенную) с делением их на институты, следует

¹ В одном из словарей объяснение термина «архитектоника» представлено следующим образом: «построение художественного произведения, соразмерное расположение главных и второстепенных частей» (см.: Локишина С.М. Краткий словарь иностранных слов. 5-е изд., стереотип. М., 1976. С. 36).

² См.: Российское трудовое право: учеб. для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. С. 23.

³ Курс российского трудового права: в 3 т. / под общ. ред. С.П. Маврина и др. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 83.

⁴ О преемственности в трудовом праве см.: Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России. М., 2015.

⁵ См.: Неновски Н. Преемственность в праве. М., 1977. С. 46.

⁶ Швеков Г.В. Преемственность в праве. М., 1983. С. 18.

⁷ См.: Бойцова В.В., Бойцова Л.В. Исторические традиции российской школы сравнительного права // Журнал рос. права. 2003. № 8. С. 158.

⁸ См.: Российское гражданское право: учеб.: в 2 т. Т. 1. Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / отв. ред. Е.А. Суханов. 2-е изд., стереотип. М., 2011. С. 78, 79.

⁹ См.: там же. С. 79, 80.

признать верным. По сути, при построении отрасли права законодатель использовал и использует исторически сложившиеся оптимальные структурные элементы. В первую очередь к ним следует отнести *части* — *наиболее крупные структурные подразделения* отрасли. Полагаем, их можно представить как *главные элементы*, применяемые законодателем для структурирования отрасли права. Части по сложившейся традиции подразделяются на институты, следовательно, *институты* являются *основными структурными подразделениями* отрасли права. Представляется, в данном контексте их можно назвать основными, поскольку институты отрасли права включают однородную группу норм, необходимых для регламентации определённого круга отношений, входящих в предмет отрасли права. Институты, если в этом есть необходимость, могут иметь внутреннее подразделение. В их состав (при таком распределении) входят подинституты (субинституты). Подинституты — второстепенные структурные элементы. Они включают в себя специальную группу норм, которую можно выделить в составе института, если в этом есть необходимость (их может и не быть в структуре отрасли права). На наш взгляд, с определённой долей условности их вполне возможно назвать как *специальные структурные подразделения* отрасли (института) права. Институты в силу отраслевой специфики могут быть объединены, и таким образом может быть сформирована подотрасль, включающая группу однородных по правовому содержанию институтов. В трудовом праве подотрасли не выделяют. При таком весьма условном, но верном по своей сути делении норм отрасли права, как представляется, структура отрасли права имеет правильное с юридической точки зрения построение и соответствующее ему содержание. Структура основного кодифицированного нормативного акта отрасли права должна в целом соответствовать структуре этой же отрасли права.

В современных условиях преобразования права (его отраслей) происходит изменение структуры права (его отраслей), появление новых институтов, иных структурных элементов (единиц) в составе отрасли права. С.С. Алексеев, говоря о перспективах развития отечественного права, рассматривал специальные закономерности возникновения и развития права. Он в числе других отмечал такие специальные закономерности, как *усиление специализации права и развитие структуры права*¹⁰. Думается, что выявленные им закономерности присущи как нынешнему уровню развитию права в целом (его отраслям), так и в перспективе. В этой связи учёный писал: «Для права... характерны

конкретизация и дифференциация, т.е. специализация правового регулирования, всё более возрастающее “разделение труда” между нормативными предписаниями, правовыми институтами, отраслями права, позволяющее в соответствии с социальными потребностями обеспечить более конкретное, содержательно определённое правовое регулирование». И далее: «Усложнение структуры права — формирование в праве разнородных подразделений, в том числе вторичных, комплексных»¹¹.

Безусловно, право с точки зрения его структуры и содержания в нынешних социально-экономических условиях не может не меняться. В последние десятилетия в право включаются новые правовые нормы (группы норм) и структурные образования. Поэтому возникает потребность в коррекции структуры отрасли права и соответственно в уточнении нормативного наполнения её структурных элементов (в правильном определении их содержания). К сожалению, приходится констатировать, что в современных условиях не всегда правильно осуществляется распределение норм отрасли права (в рамках одного или нескольких институтов), не всегда они согласованы¹² по оформлению и содержанию. Поэтому в усовершенствовании нуждается не только содержание, но и структура основного кодифицированного нормативного правового акта.

Особое значение для отрасли права отводится Общей части основного единого кодифицированного акта, поскольку в ней заложена нормативная база регламентации круга отношений, входящих в предмет отрасли права. В кодифицированном нормативном правовом акте, безусловно, должны найти закрепление цели и задачи, предмет, метод регулирования, источники, принципы отрасли права¹³. Следовательно, общие положения, включённые в кодифицированный нормативный правовой акт, по существу, должны соответствовать Общей части отрасли права.

Если обратиться к Общей части трудового права, то заметим, что она находила закрепление в ранее действовавших КЗоТ, но, как правило, не имела внутренней структуры. Длительное время Общая

¹¹ Там же.

¹² Подробнее см.: Андриановская И.И. О необходимости согласования преемственных и новых положений в современном трудовом праве России // Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки: сб. докладов Междунар. науч.-практ. конф. М., 2016. С. 62–66; Её же. Согласование норм трудового права в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 8–10.

¹³ Следует отметить, что не во всех действующих Кодексах имеют закрепление выделенные нами общие положения. К примеру, в отдельных актах отраслевого характера не выделены цели и задачи правового регулирования.

¹⁰ См.: Алексеев С.С. Общая теория права: в 2 т. Т. 1. М., 1981. С. 129.

часть трудового права как отрасли права рассматривалась как единое целое, без деления на институты.

По верному замечанию М.В. Молодцова, «большая часть общих норм законодательно сформулирована и обособлена в особых подразделениях кодифицированных актов — в гл. 1 Основ “Общие положения” и в соответствующих главах КЗоТ союзных республик»¹⁴. По его мнению, «нередко вся Общая часть трудового права сводится к одному общему институту»¹⁵.

В современных условиях во всех (или почти во всех) кодифицированных нормативных правовых актах находит закрепление Общая часть отдельной отрасли права. Как правило, общие положения отрасли права сосредоточены в разд. I кодифицированного нормативного правового акта. Следует отметить, что назван этот раздел во многих действующих кодифицированных нормативных правовых актах, по сути, одинаково — «Общие положения». Вместе с тем нельзя сказать о единообразном подходе законодателя при оформлении общих положений в действующих кодифицированных нормативных правовых актах. Так, в Трудовом кодексе РФ выделена часть первая (без названия), разд. I «Общие положения», гл. 1 «Основные начала трудового законодательства»; в Арбитражном процессуальном кодексе РФ — разд. I «Общие положения», гл. 1 «Основные положения»; в Семейном кодексе РФ — разд. I «Общие положения», гл. 1 «Семейное законодательство»; в Земельном кодексе РФ — гл. I «Общие положения» (без выделения разделов). Представляется, что стилистически неправильно тождественно называть разделы и главы в кодифицированных нормативных правовых актах. Более того, небезынтересно заметить, что ст. 1 СК РФ названа «Основные начала семейного законодательства», а в её содержании перечислены основополагающие принципы. В ТК РФ (применительно к трудовому законодательству) так названа гл. 1. В данных отраслевых актах видится отсутствие единообразия, более того, наблюдается смешивание терминов. В Земельном и Трудовом кодексах РФ статьи, посвящённые принципам, так и названы: «Основные принципы земельного законодательства», «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». На наш взгляд, подход законодателя в изложении принципов в Кодексе может быть различным, но, как представляется, смешивание терминов при формулировании названий в кодифицированном нормативном акте недопустимо.

¹⁴ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. С. 55.

¹⁵ Там же. С. 57.

Законодатель не всегда однообразно подходит и к определению структуры основного нормативного правового акта отрасли права, не во всех случаях (при кодификации или текущем обновлении законодательства) использует выработанные законодательской практикой приёмы. Так, не во всех кодифицированных нормативных правовых актах структурно оформлены части, например, в действующих Арбитражном процессуальном кодексе РФ, Земельном кодексе РФ, Гражданском процессуальном кодексе РФ, Семейном кодексе РФ они не предусмотрены. При их формировании законодатель ограничивается такими крупными структурными подразделениями, как разделы и главы. Хотя, с нашей точки зрения, в целях достижения единообразия в построении нормативного правового акта есть смысл во всех действующих кодифицированных нормативных правовых актах выделять две части — Общую и Особенную. Их достаточно указать, не называя, как это оформлено в Трудовом кодексе РФ. Таким образом, в них будут отграничены нормы общего значения от норм особенного назначения, регламентирующих соответствующие группы однородных отношений. Повторимся, оформление в кодифицированных нормативных правовых актах двух частей при распределении массива норм отраслевого характера представляется необходимым и достаточным.

Необходимо обратить внимание на то, что законодатель при определении структуры кодифицированного нормативного правового акта в одних случаях сохраняет выработанные законодательской практикой приёмы (например, как это видно в структуре ТК РФ), в других — нет. Так, при определении структуры отдельных кодифицированных нормативных правовых актов он вводит новые структурные элементы. Например, в Арбитражном процессуальном кодексе РФ 2002 г. гл. 4 «Компетенция арбитражных судов» была подразделена на два параграфа — «Подведомственность» и «Подсудность». Тогда как в Гражданском процессуальном кодексе РФ нормы, регламентирующие подобные отношения, были включены в гл. 3 «Подведомственность и подсудность». Думается, иные структурные подразделения (новые) могут иметь место, но при их введении законодатель должен сохранять уже сложившиеся структурные связи правового характера. Представляется, такое структурное образование, как параграф, не применялся в то время для оформления групп норм в кодифицированных нормативных правовых актах.

Введение новых структурных элементов, не соответствующих сложившимся правотворческим традициям, по нашему мнению, не вполне обосновано. В этом видится отход законодателя от существующего способа, необходимого для распределения основного массива правовых норм.

На примере трудового права как самостоятельной отрасли права можно проследить происходящие в отрасли преобразования. Согласно воспринятой ранее системе изложения нормативного материала в трудовом праве законодатель сохраняет подход в выделении *главных* (наиболее крупных структурных подразделений) отрасли — её частей (Общей и Особенной), с делением на *основные* и *специальные* структурные единицы. Существующая система отрасли в целом согласуется со структурой кодифицированного нормативного правового акта: они находились и находятся в оптимальном соотношении (институты отрасли соответствуют основным структурным элементам Трудового кодекса РФ (разделам, главам).

Система отрасли права (со времени второй кодификации и поныне) в основе своей остается неизменной. В ней, на наш взгляд, наблюдается преемственность, следуя которой, в трудовом праве, как ранее, так и ныне, сохраняется деление отрасли трудового права (как и других отраслей права) на две части — Общую и Особенную, соответственно с подразделением на институты. Начиная с 1922 г. во всех действовавших кодифицированных нормативных правовых актах также можно выделить две части, правда, условно. Здесь следует оговориться: в КЗоТе 1922 г. специально выделялась Общая часть, она так и именовалась «Общая часть». В этом кодифицированном нормативном правовом акте структурные единицы были обозначены своеобразно: они не были определены как «главы» или «разделы», а лишь пронумерованы и названы. Например, в КЗоТ 1922 г. Общая часть была обозначена римскими цифрами, под первым номером. Она не имела внутренней структуры, а лишь включала отдельные положения общего характера. Особенная же часть состояла из больших структурных элементов, нежели Общая.

В КЗоТе 1971 г. части не выделялись, а в качестве основных структурных элементов использовались лишь главы. Но все же условно выделить их можно было. Так, Общая часть Кодекса была представлена в гл. I «Общие положения». В качестве специального структурного элемента Особенная часть в кодексах также не была специально обозначена, но в их структуре были выделены соответствующие институтам трудового права отдельные главы (в КЗоТе 1971), позже — разделы (в ТК РФ). Вместе с тем по смысловому содержанию и правовому наполнению глав (разделов) в структуре Кодекса можно было выделить Особенную часть. В соответствии с институтами трудового права во всех Кодексах, по сути, были представлены отдельные структурные элементы, в которых сгруппированы нормы, посвященные правовой регламентации узкого круга отношений. Главы Особенной части, как отмечалось, соответствовали институтам

отрасли права. Например, приведём отдельные из них: гл. II «Коллективный договор», гл. III «Трудовой договор (контракт)», гл. IV «Рабочее время», гл. V «Время отдыха», гл. VI «Заработная плата», гл. VII «Нормы труда и сдельные расценки», гл. VIII «Гарантии и компенсации», гл. IX «Трудовая дисциплина», гл. X «Охрана труда». Как видно, структурные элементы предшествовавшего Кодекса были восприняты и сохранены в ходе третьей кодификации трудового законодательства.

В результате четвёртой кодификации существенных изменений в структуре Кодекса не произошло. Но при построении Трудового кодекса РФ законодателем был использован несколько иной подход к определению структуры единого кодифицированного нормативного правового акта. Впервые кодифицированный нормативный акт отрасли подразделен на части, разделы, главы. Итак, в Трудовом кодексе РФ содержится шесть частей, 14 разделов (с подразделением на главы). Следует отметить, что довольно сложно объяснить наличие шести частей (без названия). Наличие же разделов в Кодексе вполне обоснованно (они соответствуют существующим институтам отрасли), а шести частей — вряд ли. Небезынтересно заметить, что шестая часть включает всего один раздел — «Заключительные положения», состоящий из пяти статей. Думается, есть смысл в целях соответствия структуры отрасли структуре Трудового кодекса РФ отказаться от выделения в структуре Кодекса шести частей, оставив только две части. Эти части кодифицированного нормативного правового акта будут соответствовать структуре отрасли и не нарушать единства в построении системы трудового права как отрасли права.

Итак, в Трудовом кодексе РФ нормы, формирующие Общую часть, включены в разд. I «Общие положения», который подразделён на главы. Особенная часть включает соответствующие институтам разделы, например, разд. III «Трудовой договор», разд. IV «Рабочее время», разд. V «Время отдыха», разд. VI «Оплата и нормирование труда», разд. VII «Гарантии и компенсации», разд. VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», разд. X «Охрана труда», разд. XI «Материальная ответственность сторон трудового договора», разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В основном представленные разделы соответствуют институтам трудового права как отрасли права. Законодатель верно сформировал данные структурные элементы и определил их содержание: в главах и разделах Трудового кодекса РФ сосредоточены нормы, являющиеся основными для отдельного правового института.

Однако такое гармоничное соотношение соблюдалось не всегда. По всей видимости, это

происходило по причине неоднозначного подхода законодателя при формировании нормативного содержания и правового оформления внутри отрасли права, внутри института и соответственно при выделении структурных элементов в Трудовом кодексе РФ.

Так, в качестве примера можно привести отдельные структурные элементы (и их содержание) КЗоТ 1918 г., в котором содержался специальный разд. VII «О рабочем времени». Он был достаточно объемным, включал 31 статью (с 81 по 112). Несмотря на то что раздел был озаглавлен «О рабочем времени», часть его норм была посвящена регулированию времени отдыха, а к ст. 104 было специальное приложение, содержащее семь пунктов (с примечаниями к п. 6). Здесь, безусловно, видна рассогласованность между названием рассматриваемого раздела и его содержанием. Она была устранена позже, в результате последующей кодификации. В КЗоТ 1922 г. название и содержание главы приведены в соответствие посредством того, что нормы, регламентирующие время отдыха, были помещены в специальный разд. (главу) XI «Время отдыха».

В итоге, начиная с 1922 г. и доньше, в кодифицированных нормативных правовых актах сформированы две группы норм, регламентирующих две группы отношений по установлению и предоставлению рабочего времени и времени отдыха в сфере применения наёмного труда. На наш взгляд, с того времени и происходит несоответствие института отрасли (в его названии) и структурного формирования подразделения кодифицированного нормативного правового акта трудового права. Видимо, исторически сложилось так, что в качестве структурного элемента отрасли (самостоятельного правового образования) был изначально выделен институт рабочего времени и времени отдыха. Он объединял две группы норм: нормы о рабочем времени и нормы о времени отдыха. Приведённое название института в ряде научных работ используется и ныне, несмотря на то что нормы о рабочем времени и времени отдыха были распределены по двум отдельным главам кодифицированного акта (почти 100 лет назад).

Соответственно, формировалась и позиция учёных по поводу состава этого института, нашедшая отражение в теории трудового права. Так, при рассмотрении институтов, входящих в состав Особенной части трудового права в ряде учебников, в числе других институтов авторами был назван институт рабочего времени и времени отдыха¹⁶. Для того времени объединение норм в одном институте, возможно, имело правовое обоснование.

¹⁶ См.: Советское трудовое право: учеб. / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 58.

Такое подразделение было свойственно не только отечественному, но и зарубежному трудовому праву. Например, называя основные институты трудового права как отрасли права ряда зарубежных государств, показывая их нормативное наполнение, И.Я. Киселёв выделяет среди других и институт рабочего времени и времени отдыха¹⁷.

Нельзя не заметить, что и сегодня многие авторы придерживаются этой точки зрения, отмечая при этом «двуединный характер *института* рабочего времени и времени отдыха»¹⁸. Можно отметить, что данный подход вполне соответствует устоявшейся в теории трудового права точке зрения о нормативном содержании данного института. Однако авторы этого учебного издания при определении цели данного исследования указывают на *два* отдельных *института*: «изучение основных институтов трудового права — института рабочего времени и института времени отдыха», а среди задач исследования говорят опять же о двух институтах: «сформировать целостное представление об институтах рабочего времени и времени отдыха; дать комплексное представление о взаимодействии институтов рабочего времени и времени отдыха с другими институтами трудового права»¹⁹. Как видно, в контексте этой работы допущена неточность. Неточность усматривается в том, что речь идёт сначала об одном институте, а затем о двух. Полагаем, назрела потребность выделения в составе Особенной части трудового права двух отдельных институтов трудового права: института рабочего времени и института времени отдыха. Такой подход будет правильным.

Небезынтересен и другой пример из предшествовавшего Кодекса. Несмотря на более высокое правовое качество его структуры (по сравнению с предыдущим кодифицированным правовым актом), сохранение взаимосвязи глав Кодекса и системы отрасли, все же при его структурировании и правовом наполнении структурных элементов была допущена ошибка. Она заключалась в том, что в КЗоТ РФ 1971 г. не было отдельной главы, соответствующей институту материальной ответственности. Нормы, регулирующие отношения по материальной ответственности сторон, были помещены в гл. VIII «Гарантии и компенсации» ранее действовавшего КЗоТ. При этом большая часть статей в рассматриваемой главе была посвящена регулированию отношений по материальной ответственности сторон трудового договора.

¹⁷ См.: Киселёв И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 1988. С. 43, 44.

¹⁸ Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: учеб. пособие / под ред. М.В. Васильева. М., 2018. С. 13.

¹⁹ Там же. С. 12.

Эта ошибка была устранена при проведении четвёртой кодификации трудового законодательства. Как представляется, обособление в Трудовом кодексе РФ однородной группы норм, регулирующих отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, свидетельствует о правильном правотворческом решении законодателя. Эти нормы включены в отдельный раздел, состоящий ныне из трех глав, что соответствует институту материальной ответственности Особенной части трудового права.

Следует считать правильным выделение в Кодексе специального разд. VII «Гарантии и компенсации», содержащего нормы, предусматривающие гарантии и компенсации различного характера. Этот раздел подразделяется на главы. В одной главе содержатся общие положения раздела, в пяти последующих сосредоточены нормы, предусматривающие отдельные виды гарантий. Раздел имеет внутреннюю структуру и соответственное распределение норм. Несмотря на происходящие позитивные структурные изменения, следует отметить, что систематизация разд. VII «Гарантии и компенсации» ещё не завершена. По сути, осуществляется трансформация в расположении норм по главам и разделам Трудового кодекса РФ. Так, в составе этого раздела выделена специальная глава — «Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора». Однако она содержит не все нормы о гарантиях и компенсациях, предусмотренные при увольнении; другая их часть содержится преимущественно в гл. 13 «Прекращение трудового договора» (ч. 3, 5, 6 ст. 81). Нельзя не заметить, что часть норм такого рода содержится в разд. XII и XIII Кодекса. Так, они включены в гл. 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет», гл. 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами». В этой связи следует обратить внимание на элементы несоответствия в распределении норм, отдельные неточности при формулировании норм. Представляется, что такого рода обнаружившееся несоответствие есть следствие происходящих не один десяток лет трансформаций в структуре и содержании трудового права. Одна из причин, как отмечается в правовой литературе, заключается в том, что не всегда нормы отрасли права представляют логически завершённую систему, поскольку они создавались на протяжении длительного исторического периода и неоднократно изменялись. Ведь, по существу, из нескольких содержащихся в КЗоТ 1922 г. статей путём дополнений, уточнений, внесения новых норм сформировалась отдельная глава (КЗоТ 1971 г.), а затем и раздел Трудового кодекса РФ, включающий несколько глав. С того времени

и наблюдается преемственность в формировании содержания и структуры этого отдельного института трудового права. В результате такого весьма длительного времени формирования данного структурного подразделения Кодекса и соответственно института оказалось не просто в современных условиях изменить отдельные нормы (с точки зрения их содержания), исключить повторы, однозначно определить расположение этих норм в Кодексе. Вместе с тем следует признать, что при распределении норм отрасли права законодатель всё же в целом сохраняет гармоничное расположение норм. Этот процесс трансформации в одном институте неизбежно порождает изменения в других институтах трудового права. Увеличение объёма правовых норм влечёт за собою необходимость объединения отдельных групп норм (однородных по содержанию), как и выделения особых групп норм в отдельном институте, перенос отдельных норм, более точное распределение их в соответствии со структурой кодифицированного нормативного правового акта.

* * *

В Российской Федерации происходят кардинальные изменения в содержании и структуре всех отраслей права, в т.ч. и в трудовом праве. Включение новых норм и их распределение, выделение более однородных групп норм, их правовое оформление свидетельствует о приведении в соответствие формы и содержания структурных элементов в основном правовом акте трудового права как отрасли права. Происходящие трансформации в структуре и содержании правовой отрасли позволяют приводить правовые нормы в гармоничное соотношение.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Алексеев С.С.* Общая теория права: в 2 т. Т. 1. М., 1981. С. 129.
2. *Андриановская И.И.* О необходимости согласования преемственных и новых положений в современном трудовом праве России // Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки: сб. докладов Междунар. науч.-практ. конф. М., 2016. С. 62–66.
3. *Андриановская И.И.* Преемственность в трудовом праве России. М., 2015.
4. *Андриановская И.И.* Согласование норм трудового права в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 8–10.
5. *Бойцова В.В., Бойцова Л.В.* Исторические традиции российской школы сравнительного права // Журнал рос. права. 2003. № 8. С. 158.

6. *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. М., 1988. С. 43, 44.
7. Курс российского трудового права: в 3 т. / под общ. ред. С.П. Маврина и др. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 83.
8. *Локшина С.М.* Краткий словарь иностранных слов. 5-е изд., стереотип. М., 1976. С. 36.
9. *Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. С. 55, 57.
10. *Неновски Н.* Преемственность в праве. М., 1977. С. 46.
11. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: учеб. пособие / под ред. М.В. Васильева. М., 2018. С. 12, 13.
12. Российское гражданское право: учеб.: в 2 т. Т. 1. Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / отв. ред. Е.А. Суханов. 2-е изд., стереотип. М., 2011. С. 78–80.
13. Российское трудовое право: учеб. для вузов / отв. ред. А.Д. Зайкин. М., 1997. С. 23.
14. Советское трудовое право: учеб. / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988. С. 58.
15. *Швеков Г.В.* Преемственность в праве. М., 1983. С. 18.
3. *Andrianovskaya I.I.* Continuity in the Labor Law of Russia. М., 2015 (in Russ.).
4. *Andrianovskaya I.I.* Harmonization of labor law norms in modern conditions // Labor Law in Russia and abroad. 2018. No. 4. P. 8–10 (in Russ.).
5. *Boitsova V.V., Boitsova L.V.* Historical traditions of the Russian school of comparative law // Journal of Russ. law. 2003. No. 8. P. 158 (in Russ.).
6. *Kiselev I. Ya.* Foreign Labor Law. М., 1988. P. 43, 44 (in Russ.).
7. Course of Russian Labor Law: in 3 vols. / ed. by S.P. Mavrin and others. Vol. 1. General part / ed. by E.B. Khokhlov. SPb., 1996, P. 83 (in Russ.).
8. *Lokshina S.M.* Short dictionary of foreign words. 5th ed., stereotype. М., 1976. P. 36. (in Russ.).
9. *Molodtsov M.V.* The system of Soviet Labor Law and the system of legislation on labor. М., 1985. P. 55, 57 (in Russ.).
10. *Nenovsky N.* Continuity in law. М., 1977. P. 46 (in Russ.).
11. Legal bases of regulation of working time and rest time: Textbook / ed. by M.V. Vasiliev. М., 2018. P. 12, 13 (in Russ.).
12. Russian Civil Law: Textbook: in 2 vols. Vol. 1. General part. Real law. Inheritance law. Intellectual rights. Personal non-property rights / res. ed. E.A. Sukhanov. 2nd ed., stereotype. М., 2011. P. 78–80 (in Russ.).
13. Russian Labor Law: Textbook for universities / res. ed. A.D. Zaikin. М., 1997. P. 23 (in Russ.).
14. Soviet Labor Law: Textbook / ed. by A.S. Pashkov, O.V. Smirnov. М., 1988. P. 58 (in Russ.).
15. *Shvekov G.V.* Continuity in law. М., 1983. P. 18 (in Russ.).

REFERENCES

1. *Alekseev S.S.* General theory of law: in 2 vols. Vol. 1. М., 1981. P. 129 (in Russ.).
2. *Andrianovskaya I.I.* On the need to coordinate the succession and new provisions in the modern Labor Law of Russia // Strategy of national development and tasks of the Russian legal science: collection of

Сведения об авторе

АНДРИАНОВСКАЯ Ирина Ивановна — доктор юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник сектора трудового права и права социального обеспечения Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Authors' information

ANDRIANOVSKAYA Irina I. — Doctor of Law, associate Professor, leading researcher of the sector of Labor Law and social security law of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenka str., 119019 Moscow, Russia