

УДК 349.227:340.13

**ПРОБЛЕМЫ ТОЛКОВАНИЯ ПРАВОВЫХ НОРМ,
УСТАНОВЛИВАЮЩИХ ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ
ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Сонин О. Е.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

В статье анализируются положения раздела XII Трудового кодекса РФ, устанавливающие основания прекращения трудовых правоотношений. Обосновывается вывод о невозможности разрешения проблем, возникающих при толковании и применении указанных положений, без использования логических приемов, составляющих содержание методологии толкования и применения. Обращается внимание на то обстоятельство, что отличие правовых норм, текстуально и логически закрепленных в положениях раздела XII ТК РФ и находящихся «под защитой» ст. 251 ТК РФ (в том числе выявляемых при помощи вывода от противоположного), от иных специальных норм трудового права состоит в их способности конкурировать с текстуально закрепленными общими нормами трудового права, которой (способностью) в обычном случае специальные нормы не обладают.

Ключевые слова: правовая норма, особенности правового регулирования труда, толкование.

Актуальность исследования проблемы применения правовых норм, устанавливающих особенности прекращения трудовых правоотношений, а более широко – применения закрепленных в положениях раздела XII Трудового кодекса РФ [1] правовых норм, обусловлена как минимум двумя взаимосвязанными факторами.

Первым из них является то обстоятельство, что как выделение в структуре Трудового кодекса раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», так и закрепление в этом разделе (согласно данному в ст. 251 ТК РФ определению особенностей регулирования труда), нормативных положений, которые «частично ограничивают применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривают для отдельных категорий работников дополнительные правила», является новым для отечественного законодательства о труде явлением, порождает необходимость поиска практически ориентированных ответов на вопросы о правовой природе таких особенностей, их месте в системе правовых явлений и соотношении с ними, о пределах осуществляемого рассматриваемыми «особенностями» ограничения либо дополнения общих норм трудового права.

Вторым фактором, обуславливающим актуальность поставленной проблемы, является явно демонстрируемая наукой трудового права неготовность давать ответы на поставленные выше вопросы, которые (ответы) могли бы быть использованы правоприменительными органами при разрешении трудовых споров, а также участниками трудовых отношений при решении вопроса о круге и содержании их прав и обязанностей.

С учетом изложенного, задачей данной статьи является исследование закрепленных в разделе XII ТК РФ правовых предписаний, устанавливающих особенности прекращения трудовых отношений с отдельными категориями работников, определение их соотношения с правовыми предписаниями, установленными в главе 13 ТК РФ, и обоснование предложений по разрешению возникающих между названными группами нормативных положений коллизий на основе положений разрабатываемой на кафедре гражданского и трудового права Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского методологии толкования и применения актов законодательства.

Объектом анализа при этом должны стать нормативные положения, закрепленные в ст. 77 ТК РФ, с одной стороны, а с другой – установленные в ч. 1 ст. 307 ТК РФ («трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором») и ст. 327.6 ТК РФ («наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является...»), и в аналогичных по юридическому содержанию положениях ст. 336, 347, 348.11 ТК РФ; а также установленные в ст. 81 ТК РФ, с одной стороны, а с другой – в ст. 312.5 ТК РФ («расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором») и аналогичные по юридическому содержанию положения ст. 312 ТК РФ.

Очевидным является то обстоятельство, что сферы действия правовых норм, установленных ст. 77 ТК РФ, с одной стороны, и закрепленных в ст. 307, 327.6, 336, 347, 348.11 ТК РФ, с другой стороны, не одинаковы: действие ст. 77 ТК РФ распространяется на случаи прекращения трудовых отношений со всеми работниками; регулятивное воздействие норм, закрепленных в ст. 307 и других названных статьях ТК РФ, распространяется лишь на часть правового поля, которую покрывает ст. 77 ТК РФ (на трудовые отношения с отдельными категориями работников). Таким же образом соотносятся и нормы, закрепленные, с одной стороны, в ст. 81 ТК РФ, а с другой, – в ст. 312 и 312.5 ТК РФ. Следовательно, имеются основания для признания норм, установленных в названных положениях раздела XII ТК РФ, специальными по отношению к нормам ст. 77 и 81 ТК РФ по критерию гипотезы. С учетом положений ст. 251 ТК РФ названные специальные правовые нормы подлежат также признанию устанавливающими «особенности правового регулирования».

Очевидно также, что существуют различия между диспозициями этих норм и соответствующей им общей нормы (закрепленной в ст. 77 либо 81 ТК РФ соответственно), вследствие чего необходимым является решение вопроса о круге прав и обязанностей участников трудовых отношений, на которые распространяется соответствующая специальная правовая норма, и о совместимости рассматриваемых норм.

Следует признать, что осуществить толкование рассматриваемых нормативных положений на основе накопленного в науке трудового права опыта невозможно. Хотя самой идее установления специальных правовых норм – особенностей правового регулирования, – которая нашла отражение в содержании

ст. 251 ТК РФ, мы и обязаны исследованиям проблемы дифференциации правового регулирования, предпринятым в том числе учеными-специалистами в области трудового права [см., напр. : 2, с. 97; 3, с. 48], все же результаты такого рода исследований, обнародованные как до, так и после принятия ТК РФ, мало пригодны для практических целей.

В науке отсутствует даже единое представление о закрепленных в ТК особенностях правового регулирования труда (утверждается, например, что «особенности регулирования труда – это не нормы, как указывается в ст. 251 ТК РФ, а законодательное установление правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам...» [4], хотя и не указывается, в чем состоят различия между правовой нормой и объективированными результатами «законодательного установления правовых норм»): закрепленные в разделе XII ТК РФ правовые предписания как результат процесса «законодательного установления» дают возможность выявить правовые нормы-особенности правового регулирования трудовых отношений.

Вопрос о соотношении правовых норм, устанавливающих особенности правового регулирования труда, со смежными явлениями (общими и специальными нормами трудового права) также не находит в науке своего решения.

Так, с одной стороны, утверждается, что «законодательство о труде состоит из двух групп норм: норм общего действия и дифференцированных норм» [5]; что «специальные нормы, содержащиеся в указанных (раздела XII ТК РФ – *Авт.*) главах, относятся к институтам трудового договора, охраны труда... и не могут в отрыве от соответствующих общих норм составлять самостоятельные институты трудового права» [6]. Такой подход в конечном счете ведет к выводу, что нормы трудового права подразделяются на общие и специальные (последние выявляются из положений, закрепляющих особенности правового регулирования и размещенных в разделе XII ТК РФ, а правовые нормы, выявляемые из других положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, специальными, вероятно, признаваться не могут).

С другой стороны, утверждается, что «нормы, устанавливающие особенности труда отдельных категорий работников, содержатся как в разделе XII ТК РФ, так и в других разделах ТК» [7]. Приведенное высказывание, очевидно, означает, что отсутствуют иные правовые явления, кроме «норм, устанавливающих особенности труда отдельных категорий работников», которые, в свою очередь, имеют одинаковую правовую природу безотносительно того, закреплены они в положениях раздела XII ТК РФ либо за его пределами, и в совокупности охватываются понятием специальных правовых норм.

Отметим, что первый из приведенных подходов в принципе не соответствует правовой действительности (в рамках которой существует огромный массив специальных правовых норм, текстуально и логически закрепленных за пределами раздела XII ТК РФ). Второй из названных подходов не учитывает того, что выявляемые из закрепленных в разделе XII ТК РФ правовых предписаний специальные нормы трудового права, в отличие от иных специальных норм трудового права, находятся под воздействием правила ст. 251 ТК РФ, и потому не решает вопрос о правовых последствиях такого воздействия.

Наконец, доктрина трудового права не способна давать практически ориентированные рекомендации по применению анализируемых нормативных положений по той причине, что ее понимание роли особенностей правового регулирования сводится к утверждениям о том, что «среди специальных правовых норм следует выделить две группы: нормы-изъятия (ограничивающие применение общих правил) и нормы-дополнения (предусматривающие дополнительные правила) [8, с. 43].

Между тем задача юридической науки состоит не в констатации назначения норм-изъятий, а в разработке способов определения пределов, в которых такие нормы ограничивают применение общих правил, а также критериев отграничения норм-изъятий и норм-дополнений, что на сегодня является для науки явно невыполнимой задачей.

Покажем это на конкретных примерах. Ст. 77 ТК РФ допускает возможность установления Трудовым кодексом и федеральными законами иных, кроме установленных в ст. 77 ТК РФ, оснований прекращения трудового договора. Раздел XII ТК РФ содержит два различных по юридическому содержанию нормативных положения – ст. 327.6 ТК РФ («наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является...») и ч. 1 ст. 307 ТК РФ («трудоустройство с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращено по основаниям, предусмотренным трудовым договором»), соотношение выявляемых из которых правовых норм с нормой ст. 77 ТК РФ является, очевидно, различным.

Ст. 81 ТК РФ допускает возможность установления Трудовым кодексом и иными федеральными законами дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Согласно же ст. 312.5 ТК РФ «расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором».

Полагаем, что на базе накопленных в науке трудового права знаний может быть разрешен вопрос о соотношении между правовыми нормами, текстуально закрепленными в ст. 77 и 327.6 ТК РФ, да и то исключительно интуитивно и вследствие очевидной совместимости анализируемых положений. Действительно, ст. 327.6 ТК РФ текстуально закрепляет правовую норму, дополняющую общий круг оснований прекращения трудового договора, установленный ст. 77 ТК РФ. Однако уже вывод об отсутствии несовместимости между правовыми нормами, выявляемыми из положений ст. 77 и 327.6 ТК РФ, и обусловленной этим возможности их совместного применения к соответствующим отношениям на базе положений трудо-правовой доктрины невозможен и предполагает обращение к научно обоснованной методологии толкования и применения нормативных правовых актов.

Тем более невозможным без обращения к положениям методологии является толкование правовых норм, закрепленных в ч. 1 ст. 307 ТК РФ («трудоустройство с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращено по основаниям, предусмотренным трудовым договором»).

При этом имеется в виду необходимость признания и использования для толкования цитированного правового предписания следующих исходных положений:

а) правовые нормы в законодательных положениях закрепляются как текстуально, так и логически (т. е. устанавливаются путем логического преобразования текста законодательного положения);

б) для целей установления логически закрепленной в цитированном положении ч. 1 ст. 307 ТК РФ правовой нормы необходимым является использование вывода *acontrario*;

в) логически закрепленная в цитированном положении ч. 1 ст. 307 ТК РФ специальная правовая норма по юридической силе уступает текстуально закрепленной в ст. 77 ТК РФ правовой норме;

г) в силу признания правовых норм, закрепленных (как текстуально, так и логически) в законодательных положениях раздела XII ТК РФ, особенностями правового регулирования труда и текстуально, и логически закрепленные в названных законодательных положениях правовые нормы приобретают юридическую силу, позволяющие им конкурировать с текстуально закрепленными правовыми нормами и исключать применение последних к общественным отношениям, на которые распространяются логически закрепленные специальные правовые нормы. В противном случае законодательное определение правовых норм, выявляемых из положений раздела XII ТК РФ, теряло бы всякий смысл. Ввиду того, что признание положений закона лишенными юридического содержания в подавляющем большинстве случаев следует считать недопустимым, полагаем правильной предлагаемую нами интерпретацию юридической силы правовых норм, обозначенных в ТК РФ как особенности правового регулирования.

Текстуально закрепленная в приведенном выше положении ч. 1 ст. 307 ТК РФ специальная по отношению к нормам ст. 77 ТК РФ правовая норма (которая наделяет стороны трудового договора, заключенного между работником и работодателем – физическим лицом, правом устанавливать таким трудовым договором основания его прекращения) не является логически несовместимой с последними названными нормами. Однако логически несовместимой с ними является логически закрепленная в положении ч. 1 ст. 307 ТК РФ правовая норма, которая выявляется при толковании при помощи вывода *acontrario* и в соответствии с которой трудовой договор с работником, работающим у физического лица, не может быть прекращен по иным основаниям, кроме предусмотренных трудовым договором.

Полагаем, что невозможно отрицать факт наличия в положениях ч. 1 ст. 307 ТК РФ указанных текстуально и логически закрепленных норм. Поскольку же в положении ч. 1 ст. 307 ТК РФ устанавливается, пусть и не текстуально, а логически, правовая норма, исключающая прекращение трудового договора с работником, работающим у физического лица, по не предусмотренным трудовым договором основаниям, то такая правовая норма подлежит признанию специальной, а кроме того (в силу указания в ст. 251 ТК РФ), подлежащей преимущественному применению перед общей нормой ст. 77 ТК РФ, допускающей прекращение трудовых отношений с названными работниками и по другим основаниям, установлен непосредственно в ст. 77 ТК РФ, иных положениях ТК РФ и федеральных законов.

Аналогичным является соотношение правовых норм, текстуально и логически закрепленных в ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ («расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором»), с нормами, закрепленными в ст. 81 ТК РФ: текстуально закрепленная в цитированном положении ст. 312.5 ТК РФ правовая норма является логически совместимой с положениями ст. 81 ТК РФ, а логически закрепленная в положении ст. 312.5 ТК РФ правовая норма, которая выявляется при толковании при помощи вывода *аcontrario* и в соответствии с которой по инициативе работодателя расторжение трудового договора с дистанционными работниками не может производиться по основаниям, не предусмотренным трудовым договором, с положениями ст. 81 ТК РФ несовместима, непригодна к совместному с ними применению, а в силу указания в ст. 251 ТК РФ подлежит преимущественному применению перед положениями ст. 81 ТК РФ.

Необходимо также решить вопрос о возможности применения указанных специальных правовых норм, логически закрепленных в положениях раздела XII ТК РФ и выявляемых при помощи вывода *аcontrario*, с учетом их неполного соответствия положениям ст. 251 ТК РФ: названные специальные правовые нормы в соответствующей сфере общественных отношений полностью исключают возможность применения общих правовых норм, закрепленных в положениях ст. 77 и 81 ТК РФ, в то время как ст. 251 ТК РФ предполагает, что признаваемые особенностями правового регулирования правовые нормы будут лишь «частично» ограничивать применение общих правовых норм.

Возникновение рассматриваемой правоприменительной проблемы обусловлено тем, что законодатель неосмотрительно прислушался к рекомендациям правовой науки, которая не смогла предположить, что специальные правовые нормы могут отменять действие общих не только в части, но и полностью, хотя такое действие специальных правовых норм, как полная отмена ими действия общих правовых, является обычным, если даже не более характерным для правовой действительности, чем частичная отмена действия общих правовых норм.

С учетом изложенного рассматриваемая проблема должна решаться с учетом того, что задача положений ст. 251 ТК РФ исчерпывается указанием на необходимость преимущественного применения правовых норм, обозначенных как «особенности правового регулирования труда», и эти положения не могут рассматриваться как лишающие законодателя возможности устанавливать специальными положениями ТК РФ и иных федеральных законов и таких особенностей, которые применение общих правовых норм будут ограничивать как частично, так и полностью.

Изложенное, на наш взгляд, делает возможным вывод о том, что толкование правовых норм, устанавливающих особенности прекращения трудовых правоотношений, является невозможным без учета методологических положений о способах закрепления правовых норм в законодательных положениях (текстуальном и логическом), способах выявления таких правовых норм (в частности, с использованием вывода *аcontrario*), а также о юридической силе правовых норм, логически закрепленных в законодательных положениях и признаваемых ст. 251 ТК РФ особенностями правового регулирования труда.

Дальнейшее исследование проблем толкования правовых норм, устанавливающих особенности правового регулирования труда, могло бы, на наш взгляд, пойти по пути обоснования предложений по совершенствованию положений раздела XII ТК РФ.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Принят Государственной Думой 21.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст. 3.
2. Рабинович-Захарин С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд. АН СССР, 1952. – С. 95–110.
3. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права / М. И. Бару // Советское государство и право. – 1971. – № 10. – С. 46–55.
4. Н. Н. Шептулина Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Н. Н. Шептулина // Трудовое право. – 2004. – № 6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс / (Дата обращения: 11 сентября 2017 г.).
5. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т. Ю. Коршунова. – М.: 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс / (Дата обращения: 11 сентября 2017 г.).
6. Шаповал Е. А. Система трудового права и система источников трудового права / Е. А. Шаповал // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс / (Дата обращения: 11 сентября 2017 г.).
7. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В. Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс / (Дата обращения: 11 сентября 2017 г.).
8. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1998. – 356 с.

Sonin O. Problems of interpretation of legal norms, establishing the features of termination of employment relations / O. Sonin // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2017. – Т. 3 (69). № 1. – P. 232–238.

The article is based on the provisions of Section XII of the Labor Code of the Russian Federation establishing the grounds for termination of employment relations. The author substantiates the conclusion that it is impossible to solve the problems arising in the interpretation and application of these provisions, without using logical methods that make up the content of the methodology of interpretation and application. Attention is drawn to the fact that the difference between legal norms, textually and logically enshrined in the provisions of Section XII of the Labor Code of the Russian Federation and "under protection" Art. 251 Labor Code of the Russian Federation (including those identified by withdrawal from the opposite), from other special norms of labor law, consists in their ability to compete with textually fixed general norms of the labor law, which (in the usual case) special norms do not possess.

Keywords: legal norm; features of the legal regulation of labor; interpretation.

Spisok literatury

1. Trudovoy kodeks Rossiyskoy; Federatsii: Prinyat Gosudarstvennoy Dumoy 21.12.2001 g. // Sbornik zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii. – 2002. – № 1 (chast 1). – St. 3.
2. Rabinovich-Zaharin S. L. K voprosu o differentsiatsii sovetskogo trudovogo prava / S. L. Rabinovich-Zaharin // Voprosy sovetskogo grazhdanskogo i trudovogo prava. – M. : Izd. AN SSSR, 1952. – 95–110 s.
3. Baru M. I. Unifikatsiya i differentsiatsiya norm trudovogo prava / M. I. Baru // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. – 1971. – № 10. – S. 46-55.
4. N. N. Sheptulina Osobennosti regulirovaniya truda otdelnykh kategoriy rabotnikov / N. N. Sheptulina. // Trudovoe pravo. – 2004. – № 6. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa : KonsultantPlyus / (Data obrascheniya: 11 sentyabrya 2017 g.).
5. Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy otdelnykh kategoriy rabotnikov : Nauchno-prakticheskoe posobie / Otv. red. T. Yu. Korshunova. – M. : 2015. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa : KonsultantPlyus / (Data obrascheniya: 11 sentyabrya 2017 g.).
6. Shapoval E. A. Sistema trudovogo prava i sistema istochnikov trudovogo prava / E. A. Shapoval // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2010. – № 1. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa : KonsultantPlyus / (Data obrascheniya: 11 sentyabrya 2017 g.).
7. Nauchno-prakticheskiy kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii / Otv. red. V. L. Geyhman. – M. :Yurayt, 2012. [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa : KonsultantPlyus / (Data obrascheniya: 11 sentyabrya 2017 g.).
8. Syirovatskaya L. A. Trudovoe pravo / L. A. Syirovatskaya. – M. :Yurid. lit., 1998. – 356 s.