УДК 349.2

# ВИДИ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВОВИХ НОРМ У ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

**Гоц В. Я.,**
*канд. юрид. наук, доцент,*
*завідувач кафедри трудового, аграрного,*
*екологічного права та соціального захисту населення*
*Харківського економіко-правового університету;*

**Гоц-Яковлєва О. В.,**
*канд. юрид. наук, доцент,*
*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського*
*та трудового права Харківського національного педагогічного*
*університету ім. Г.С. Сковороди*

Розбіжності в умовах праці, характері трудового зв'язку працівника з власником, значення галузей народного господарства та деякі інші фактори стали основою для диференціації норм трудового права.

Більшість учених поділяють спеціальні норми на норми-вилучення, норми-доповнення, норми-пристосування.

Поряд із цим, деякі вчені до спеціальних норм додатково відносять четверту групу норм – правові приписи, що встановлюють підвищену відповідальність для відповідних груп працівників (додаткові підстави припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов, особливий порядок визначення заподіяного працівником збитку тощо).

Безсумнівно, спеціальне правове регулювання праці стосується відносин з матеріальної, дисциплінарної відповідальності, питань вирішення трудових спорів. Можна визначати і полярність диференціації. Проте, представляється, що при аналізі таких відносин все-таки необхідно застосовувати єдину загальновизнану систему класифікації спеціальних норм.

Представляється, що розподіл спеціальних правових норм на норми-доповнення і норми-вилучення не означає, що перша група норм завжди містить додаткові пільги або встановлює додаткові правові гарантії, а друга – погіршує правове становище працівника. Це поширене в літературі судження помилкове. Якщо звернутися до чинного законодавства, то до норм-доповнень можна віднести норми, які містяться у ст. 41 КЗпП України, де вказано, що «крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП, трудовий договір за

© Гоц В. Я.,
Гоц-Яковлєва О. В., 2014

ініціативою власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках … здійснення працівником, який виконує виховні функції, аморального вчинку, несумісного з продовженням даної роботи».

Очевидно, що подібні норми-доповнення, які встановлюють додаткові підстави припинення трудових правовідносин, не можуть бути віднесені до норм, що надають додаткові пільги і переваги, але водночас ці специфічні норми діють поряд із загальними.

У той же час норми-вилучення не завжди погіршують становище працівника. Наприклад, до норм-вилучень належать норми, що як виняток із загального правила про заборону праці родичів на одному підприємстві, в організації, установі дозволяють науково-педагогічним працівникам, які є близькими родичами, працювати в одному закладі освіти.

Представляється, що в даному випадку розходження між такими нормами характеризується, насамперед, співвідношенням загальних і спеціальних норм. При диференціації за допомогою норм-доповнень останні діють поряд із загальними нормами. Якщо ж регламентація відбувається за допомогою норм-вилучень, то це означає, що положення загальних норм трудового законодавства в такому випадку не застосовуються. Саме в цьому полягає відмінна особливість даних норм.

Деякі вчені вважають, що, крім норм-доповнень і норм-вилучень, диференціації правового регулювання праці властиві і норми-альтернативи. У той же час деякі автори до числа спеціальних норм відносять норми-пристосування.

Представляється, що в даному випадку йдеться про інтерпретацію термінів. У літературі частіше застосовується термін «норми-пристосування».

Характер відносин між загальною і спеціальною нормами детермінує види спеціальних норм та їх класифікацію. У разі, коли вживається словосполучення «норма-пристосування», останнє немовби передбачає якусь трансформацію, пристосування загальної норми до конкретних обставин, а тим самим зберігається конституююча ознака спеціальної норми – зв'язок, співвідношення загальної і спеціальної норм. При застосуванні терміна «норма-альтернатива» спеціальна норма постає вже в площині правозастосовчої діяльності, а відмітна ознака (характер співвідношення загальної і спеціальної норм) втрачається й відходить на задній

план. Отже, на позначення спеціальної норми більш коректно застосовувати визначення «норма-пристосування».

Подальший розвиток нашої держави як правової повинний стимулювати юридичну науку до вдосконалення загальних начал трудового законодавства, які, у свою чергу, тягнуть за собою подальший розвиток диференціації. Тому насущною задачею є практичне вирішення питань, пов'язаних з удосконаленням діючих норм в усіх галузях. При цьому необхідно усувати невиправдану диференціацію шляхом уніфікації і кодифікації трудового законодавства.

УДК 349.2

## Колізії між нормами Конституції та Кодексу законів про працю України про спеціальну дисциплінарну відповідальність

**Єрьоменко В. В.,**
*канд. юрид. наук, доцент,*
*доцент кафедри трудового права*
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття 1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП або – Кодекс) формулює його завдання: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Проте виникає питання: чи можлива реалізація цієї мети, якщо загальні й спеціальні норми, що містяться у КЗпП України, будуть неточними, суперечливими, такими, що не відповідають Конституції України або іншим законодавчим актам, або нададуть можливість свого помилкового застосування через неоднозначне тлумачення цих норм? Звичайно, що ні. Тому задля реалізації завдання Кодексу необхідний постійний аналіз загальних й спеціальних норм та положень, що в ньому містяться та відображають єдність і диференціацію у трудовому праві з іншими правовими нормами.

Відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне за собою застосування дисциплінарних

© Єрьоменко В. В., 2014