

УДК 349.22:351.83

О.В. Лавріненко

**СПЕЦІАЛЬНІ НОРМИ ЯК ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРИНЦИПУ ЄДНОСТІ Й ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ
(ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ)**

У статті здійснено теоретичний аналіз дискусійних теоретичних питань, що пов'язані з характеристикою сутності й форм реалізації спеціальних норм трудового права як засобів реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин. Окрема увага приділена дослідженню сутності й місця норм-приспосовання (альтернативи) у системі спеціальних трудових норм та під час реалізації вказаного галузевого принципу.

Ключові слова: *спеціальні трудові норми, норми-приспосовання (альтернативи), засоби реалізації, принцип єдності й диференціації, регулювання трудових відносин.*

В статье осуществлен теоретический анализ дискуссионных теоретических вопросов, которые связаны с характеристикой сущности и форм реализации специальных норм трудового права как средства реализации принципа единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Отдельное внимание уделено исследованию сущности и места норм-приспособления (альтернативы) в системе специальных трудовых норм и во время реализации указанного отраслевого принципа.

Ключевые слова: *специальные трудовые нормы, нормы-приспособления (альтернативы), средства реализации, принцип единства и дифференциации, регулирование трудовых отношений.*

In article the theoretical analysis of debatable theoretical questions which are connected with the characteristic of essence and forms of realisation of special norms of the labour right as implementers of a principle of unity and differentiation of legal regulation of labour relations is carried out. The separate attention is given research of essence and a place of norms-adaptations (alternative) in system of special labour norms and during realisation of the specified branch principle.

Key words: *special labour norms, norms-adaptations (alternative), an implementer, a unity and differentiation principle, regulation of labour relations.*

"Право, за виразом класиків марксизму-ленінізму, є застосування однаковою масштабу до різних людей. І ця теза, – наголошує П.Д. Пилипенко, – незалежно від ставлення до її автора, і за сучасних умов не втратила своєї актуальності"¹. Наявність сучасних парадоксів і диверсифікація методів

¹ Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – С. 66.

наукового пошуку¹ не заперечують традиційних підходів. Виникнення нових ідей у науці "відбувається під впливом парадоксальних ситуацій за схемою: парадигма – парадокс – парадигма"². У межах означеної схеми, як на нас, природно відбувається й реалізація відомого принципу наукових досліджень та розвитку правової системи – принципу рецепції права, наукової думки³. Адже, "яким би геніальним не був учений, він так чи інакше виходить зі знань, накоплених його попередниками, та знань сучасників"⁴. Наукові здобутки попередників – це не лише фундамент, а й вагоме надбання, яке зобов'язує нас – сучасників творити, спираючись на надбання попередників, рухаючись до нового, ще непізнаного. Утім, на сучасному етапі розвитку трудового права, як справедливо пише В.І. Щербина, "особливу увагу слід звернути на принципи трудового права, які сформувались в умовах ринкових відносин і суттєво відрізняються від принципів радянського трудового права... Принципи трудового права, що склалися десятиріччями, в умовах радянської системи економіки, повинні бути суттєво переглянуті з урахуванням змін суспільного розвитку України та економічних реалій у державі й світі"⁵. Як на нас, то й наступні сентенції В.І. Щербини певною мірою обґрунтовують об'єктивні передумови наявності в структурі трудового права принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин, як-от: "...безумовною складовою відповідності змісту і духу норм трудового права є відображення в них ментальності й духу українського народу, його традицій та укладу життя, бо дієвість норм будь-якої галузі права, а особливо трудового, безпосередньо залежить від закріплення в нормах права психологічних, мотиваційних важелів їх реалізації. Ментальність працівників, їх національні й релігійні відмінності, рівень освіченості, професійної підготовки, згуртованості та інші соціальні й психологічні фак-

¹ Лаврінченко О.В. Методологічний плюралізм як характерна особливість сучасної юридичної науки / О.В. Лаврінченко // Соціально-психологічні, педагогічні, фізичні, юридичні та медичні проблеми підготовки фахівців в сучасних умовах: мат-ли всеукр. наук.-практ. конф., м. Горлівка, 10-12 жовтня 2006 р. - Горлівка: Університет "Україна", 2006. - Т. 1. - С. 169-171.

² Шейко В.М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності / В.М. Шейко, Н.М. Кушаренко. - К.: Знання, 2006. - С. 55.

³ Лаврінченко О.В. Сутність, значення та місце заохочень як засобів стимулювання службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ у структурі трудового права / О.В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. - 2008. - №3. - С. 254-256.

⁴ Кохановський В.П. Основи філософії науки / В.П. Кохановський. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. - С. 295.

⁵ Щербина В.І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців / В.І. Щербина // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: мат-ли наук.-практ. конф., м. Суми, 2-4 червня 2005 р. - Харків: УАФТП, 2005. - С. 74.

тори суттєво впливають на дієвість норм трудового права. Тому врахування кількісних і якісних показників населення: за віком, статтю, етнічним складом, рівнем освіченості, достатком тощо – є обов'язковим при визначенні змісту норм трудового права, які розраховані на громадян України¹. З огляду на вказане, зрозуміло стає позиція дослідників, які вважають, що взагалі "однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації в правовому регулюванні праці"², та стає цілком зрозумілою актуальність дослідження сутності та особливостей реалізації одного з "найстаріших"³ трудо-правових принципів – принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин. М.І. Іншин також наголошує, що "проблема співвідношення єдності й диференціації давно турбує вчених... І зовсім не даремно. Виявлення ознак, які лежать в основі єдності трудового права, надає необхідні орієнтири для класифікації того кола питань, що складають зміст загальної частини трудового права. Критерії диференціації дозволяють сформулювати окремі види правовідносин."⁴ Натепер значення явища диференціації в правовому регулюванні трудових відносин у сфері найманої праці вийшло за межі національних правових систем⁵. Але, попри відносну опрацьованість системи засобів реалізації цього принципу⁶, низка питань, насамперед

¹ Шербина В.І. Функції трудового права: монографія / В.І. Шербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби, 2007. – С. 366-367.

² Бойко М.Д. Трудове право України / М.Д. Бойко. – К.: Олан, 2002. – С. 25; Болотіна Н.Б. Трудове право / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – С. 116.

³ Трудове право України / за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003. – С. 53.

⁴ Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоових відносин в Україні: монографія / М.І. Іншин. – Харків: НУВС, 2004. – С. 164.

⁵ Порівняльне трудове право / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кісілевич та ін.; за заг. ред. А.С. Мацка. – К.: МАУП, 2005. – С. 39-41; Киселев І.Я. 1) Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – С. 81; 2) Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 37-38; Лаврінченко О.В. Внутринациональная дифференциация трудового права: ее суть, средства и основные направления // Известия Гомельского государственного университета имени Франциско Скорины. – 2008. – № 3. – С. 191-192.

⁶ Лаврінченко О.В. 1) Сучасний галузевий механізм диференціації правового регулювання: проблемні аспекти / О.В. Лаврінченко // Наукові дослідження – теорія та експеримент '2006: мат-ли II міжн. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 15-17 травня 2006 р.). – Полтава: ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 3. – С. 40-44; 2) Специальні норми в структурі сучасного механізму єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин / О.В. Лаврінченко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – Вип. 2. – С. 150-159; 3) Исследование теоретико-методологических аспектов применения дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел / О.В. Лаврінченко // Правоохранительные органы: теория и практика: Журнал Уральского юрид. ин-та МВД Российской Федерации / Гл. ред. С.Н. Сабанин. – Екатеринбург: ОН и РИО УрЮИ МВД России, 2007. – №2. – С. 35-48; 4) Особливості застосування трудо-правового принципу поєднання єдності й диференціації правового регулювання під час комплектування атестованого персоналу ОВС України / О.В. Лаврінченко // Наука: теорія і практика – 2007: мат-ли ІУ міжнарод. наук.-практ. конф. (Przemysl, 16-31 sierpnia 2007 r.). – Przemysl: Nauka i studia, 2007. – Т. 3. – С. 51-52; 5) Исследование проблемы единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений (в контексте анализа специального законодательства о службе в органах внутренних дел Украины) / О.В. Лаврінченко // Современный научный вестник / Гл. ред. Н.Х. Корешкий. – Белгород: Руснаучкнига, 2008. – № 11. – С. 73-99.

термінологічного характеру, залишається дискусійною й потребує додаткового опрацювання.

Єдність є характерною рисою як загального, так і спеціального трудового законодавства, у тому числі й того, що регулює службово-трудові відносини працівників ОВС України на всіх етапах його реалізації¹. Єдність не перешкоджає тому, щоб закон установлював неоднакові норми стосовно категорій осіб, що перебувають у різному положенні². Виходячи із принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основні групи: загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників. У науці трудового права розповсюдженим є погляд, що диференційне регулювання здійснюється за допомогою використання норм-доповнень, норм-пристосувань та норм-вилучень. За цими нормами стійко закріпився термін "спеціальні норми", якими оперують більшість авторів. На думку Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної, спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках установлюють винятки із загальних норм³. Ю.П. Орловський з цього приводу зазначає, що за деякими винятками для диференціації в трудовому праві завжди була характерна дія спеціальних правових норм поряд з загальними, оскільки у цих спеціальних нормах встановлюються додаткові пільги, застосування яких не виключає, а припускає розповсюдження на відповідних суб'єктів трудових правовідносин загальних правових гарантій⁴. За думкою Є.Ж. Жанабілова, механізм правового регулювання службово-трудових відносин особового складу органів внутрішніх справ здійснюється методом не прямого поширення на них загальних норм трудового права, а шляхом опосередкування їх через спеціальні

¹ Лавриненко О.В. Правовая природа и порядок возникновения служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины: монография / О.В. Лавриненко. - Донецк: Норд-Пресс - ДЮИ ЛГУВД, 2007. - С. 65-90.

² Лавриненко О.В. 1) Механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел: актуальные вопросы терминологии и методологии применения общих и специальных норм трудового права / О.В. Лавриненко // Российский ежегодник трудового права. - 2007. - №3 / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлова. - СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2008. - С. 371; 2) Внутринациональная дифференциация трудового права: ее суть, средства и основные направления / О.В. Лавриненко // Известия Гомельского государственного университета имени Франциско Скорины. - 2008. - №3. - С. 191.

³ Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. - Харьков: Одиссей, 1999. - С. 55.

⁴ Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории: монография / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. - М.: Наука, 1978. - С. 352.

норми¹. Іноді в літературі "спеціальні норми" ще називають "особливими нормами"².

Спеціальні норми більшістю вчених³ підрозділяються на такі їхні види, як: норми-вилучення, норми-доповнення й норми-приспосовання. У той же час О.Д. Зайкін, Б.К. Бегічев, М.Г. Александров, Б.Ф. Хрустальов⁴ до числа спеціальних норм додають четверту групу норм - правові приписи, що встановлюють підвищену відповідальність для окремих категорій працівників (додаткові підстави припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов, особливий порядок визначення заподіяного працівником збитку й т.ін.). Скажімо, Б.Ф. Хрустальов зазначає в цьому сенсі на "процесуальні норми", що визначають порядок утримання матеріального збитку, накладення дисциплінарного стягнення, розгляду трудових спорів⁵. Л.А. Сироватська до спеціальних норм відносить, зокрема, норми, що встановлюють "більш суворі міри дисциплінарної й матеріальної відповідальності та спрощені підстави припинення трудового договору"⁶; С.О. Іванов і Р.З. Лівшиць - указують на "позитивну" і "негативну" диференціацію, відзначаючи при цьому тенденцію до "позитивної" диференціації, що обумовлено "гуманістичною спрямованістю" трудового законодавства. На їхню думку, "позитивна" диференціація має місце у випадках, коли норми передбачають додаткові права й пільги для трудящих, "негативна" - при відступі від рівня трудових прав для окремих категорій працівників порівняно із КЗпП⁷. У цьому аспекті на окрему увагу заслуговує позиція сучасного вітчизняного дослідника С.В. Попова, яка, на наш погляд, є спірною. Так, цей автор зазначає у своїй, без сумніву, ґрунтовній науковій монографії, що "спеціальні норми більшість учених підрозділяють на: норми-вилучення; норми-доповнення; норми-приспосовання... У той же час, - звертає увагу

¹ Жанабітов Е.Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел монография / Е.Ж. Жанабитов. - Караганда, 1976. - С. 55.

² Комментарий к Кодексу Законов о Труде Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 1996. - С. 499.

³ Венедиктов В.С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины / В.С. Венедиктов. - Харьков: Консум, 1996. - С. 52; Толкунова В.Н. Трудовое право России / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. - М.: Юрид. лит., 1995. - С. 5, 29, 36.

⁴ Советское трудовое право / под ред. А.Д. Зайкина. - М.: Юрид. лит., 1979. - С. 99-100; Советское трудовое право / под ред. Б.К. Бегичева и А.Д. Зайкина. - М.: Юрид. лит., 1985. - С. 98-99.

⁵ Советское трудовое право / под ред. А.С. Пашкова и О.В. Смирнова. - М.: Юрид. лит., 1982. - С. 105-106.

⁶ Сыроватская Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. - М.: Высшая школа, 1997. - С. 41.

⁷ Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве: монография / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. - М.: Юрид. лит., 1982. - С. 147.

цей дослідник, – ...деякі науковці поряд із нормами-доповненнями і нормами-вилученнями, виділяють *норми-альтернативи*... Норми-вилучення вводять певні обмеження для окремих категорій працівників та скасовують відносно них дію загальних норм. Традиційно вважається, що ці норми знижують загальний рівень правових гарантій... З одного боку, це дійсно так (наприклад, національне законодавство закріплює норми, які обмежують перебування іноземців в Україні, установлюють необхідність отримання дозволу на працевлаштування та перебування в Україні тощо). З іншого боку, такі норми можуть установлювати більш пільговий режим для окремих категорій працівників у порівнянні з існуючим. У цих випадках норми-вилучення підсилюють правовий захист суб'єктів трудових правовідносин. Так, відповідно до ст. 55 КЗпП України забороняється залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. Норми-доповнення доповнюють загальну норму, установлюючи низку гарантій та пільг. До них відносяться норми про бронювання робочих місць для осіб, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, гарантії при звільненні окремих категорій працівників тощо. Окремі науковці вказують, що норми-доповнення не завжди вводять додаткові гарантії чи пільги, а навпаки, іноді їх знижують. Усе залежить від того, чи надає норма-доповнення додаткові права, чи вводить додаткові обов'язки. Як приклад науковці, які перебувають на такій позиції застосовують норму ст. 41 КЗпП України, яка встановлює додаткові підстави припинення трудового договору відносно ряду категорій працівників, які можуть бути звільнені з роботи й за загальними підставами... В той же час, – зауважує С.В. Попов, – ціла група вчених відносить дану норму поряд з іншими до окремої групи спеціальних норм – норм, що встановлюють підвищену відповідальність для відповідних груп працівників та службовців. У науковій літературі під *нормами-приспособленнями* розуміються такі правові приписи, які пристосовують загальні норми до певних умов праці. Така спеціальна норма не змінює зміст загальної норми, а лише адаптує її до певних умов... В юридичній літературі, – зазначає далі С.В. Попов, – окремими науковцями ставилося під сумнів існування норм-альтернатив. Зокрема О.В. Гоц указує, що норми трудового законодавства, які вчені відносять до норм-альтернатив можна також віднести й до норм-приспособень. Наприклад, загальна норма КЗпП про п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень, реалізується стосовно до конкретних видів робочого тижня: до п'ятиденного робочого тижня, а в ряді випадків, з урахуванням характеру виробництва й умов праці, – до шестиденного. За точкою зору вченого, –

наголошує С.В. Попов, – у випадку, коли ми вживаємо словосполучення "норма-приспосовання", то останнє як би має на увазі якусь трансформацію, пристосування загальної норми до конкретних обставин, а тим самим зберігається конституююча ознака спеціальної норми – зв'язок, співвідношення загальної й спеціальної норм. При застосуванні терміна "норма-альтернатива" – спеціальна норма предстає вже в площині правозастосовчої діяльності, а відмітна ознака (характер співвідношення загальної й спеціальної норм) губиться й іде на задній план. Отже, більш коректним у даному випадку є застосування визначення спеціальної норми – "норма-приспосовання"... Ми, – підсумовує С.В. Попов, – не можемо погодитися з вищезазначеною точкою зору, оскільки *вважаємо, що сьогодні ми вправі говорити про існування норм-альтернатив у трудовому законодавстві. І яскравим підтвердженням цього є ст. 83 КЗпП України, яка надає можливість працівнику або повністю використати щорічну відпустку для відпочинку або певну її частину взяти грошима.* Таким чином, сьогодні можна говорити про існування *н'яти груп спеціальних норм у трудовому законодавстві – це норми-виключення; норми-доповнення; норми-приспосовання, норми-альтернативи та норми, що встановлюють підвищену відповідальність*¹. Аналізуючи означені сентенції й висновки, насамперед зауважимо, що обґрунтування доцільності відмови (у термінологічному сенсі) від використання такої назви спеціальних норм, як "норми-альтернативи", було здійснене ще в 1997 році Лавріненком О.В. у його дисертаційному дослідженні "Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины". У дисертації цього автора йшлося, зокрема, про таке: "...М.И. Бару, Т.В. Кашанина и др. полагают, что, помимо норм-дополнений и норм-изъятий, дифференциации правового регулирования труда присущи и нормы-альтернативы... В то же время, ряд авторов к числу специальных норм относят нормы-приспособления. Представляется, – зазначав дисертант, – *что в данном случае речь идет о терминологической интерпретации.* В літературе чаще применяется термин "нормы-приспособления" (А.С. Пашков, Р.З. Лившиц, О.В. Смирнов, С.А. Иванов, Ю.П. Орловский). М.И. Бару полагает, что норма-альтернатива – это норма, содержащая различные варианты решения, а правоприменительный орган принимает один из них. Автор иллюстрирует это на примере норм трудового законодательства о пятидневной и шестидневной рабочих неделях. Но настоящее положение, – наголошував дисертант, – вполне правомерно можно отнести и к нормам-приспособления. Эта общая норма права реализуется применительно к конкретным видам рабочей недели: к пятидневной рабочей неделе, а в ряде случаев с учетом характера произ-

¹ Попов С.В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: монографія / С.В. Попов. – Сімферополь: КЮІ ОДУВС, 2008. – С. 229.

водства и условий труда - к шестидневной. Характер взаимоотношений между общей нормой и специальной детерминирует виды специальных норм и их классификацию. В случае, когда мы употребляем словосочетание "норма-приспособление", то последнее как бы подразумевает некую трансформацию, приспособление общей нормы к конкретным обстоятельствам, а тем самым сохраняется конституирующий признак специальной нормы - связь, соотношение общей и специальной норм. При применении термина "норма-альтернатива" - специальная норма предстает уже в плоскости правоприменительной деятельности, а отличительный признак (характер соотношения общей и специальной норм) теряется и уходит на задний план. Следовательно, - зазначав у підсумку автор дисертації, - более корректным в данном случае является применение дефиниции специальной нормы - "норма-приспособления"¹. У 2000 році в галузевій науці було запропоновано використовувати для позначення спеціальних норм, про які ідеться, такого загального ("синтезуючого") терміну, як "норми-приспособлення (альтернативи)" - норми, которые содержат различные варианты поведения (решения), а правоприменительный орган уполномочен законодателем принимать один из них и реализовывать на практике (например, нормы трудового законодательства о пятидневной и шестидневной рабочих неделях, которые могут устанавливаться на предприятии в зависимости от характера производства и условий труда)². Из часом наведена позиція була розвинена й доповнена її засновником у низці наукових праць³. А у 2004 році означена позиція була лише підтримана, зокрема, О.В. Гоц у її дисертаційному дослідженні⁴. А

¹ Лавриненко О.В. Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 - труд. право; право соц. обеспечения. - Харьков: УнВД, 1998. - С. 36-37.

² Лавриненко О.В. 1) Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины / О.В. Лавриненко. - Харьков: Знание, 1998. - С. 28-29; 2) Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) / О.В. Лавриненко. - Харьков: АВГ-Пресс, 2000. - С. 72; 3) Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины / О.В. Лавриненко. - Харьков: Знание, 1999. - С. 32.

³ Лавриненко О.В. 1) Правовая природа и порядок возникновения служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины: монография / О.В. Лавриненко. - Донецк: Норд-Пресс - ДЮИ ЛГУВД, 2007. - С. 71-72; 2) Механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел: актуальные вопросы терминологии и методологии применения общих и специальных норм трудового права // Российский ежегодный трудовой права. - 2007. - № 3 / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлова. - СПб.: Санкт-Петербургский гос. ун-т, 2008. - С. 375-376.

⁴ Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 - труд. право; право соц. заб-ня. - Харків, 2004. - С. 33.

тепер по суті: не вбачаємо в позиції С.В. Попова наявності переконливих контраргументів стосовно означеного вище підходу О.В. Лавріненка, О.В. Гоц. Посилання дослідника лише на приписи ст. 83 КЗпП України, *яка надає можливість працівнику або повністю використати щорічну відпустку для відпочинку або певну її частину взяти грошима*¹, як єдиний і достатній, за думкою С.В. Попова, контраргумент, як на нас, не є таким, що ставить під сумнів близькість (тотожність) таких назв спеціальних норм у трудовому праві, як "норми-приспосовання" та "норми-альтернативи". Скоріше, зазначене С.В. Поповим є черговим підтвердженням того, що передбачений ст. 83 КЗпП України альтернативний варіант поведінки працівника (який у цьому випадку і є правозастосовувачем) скерований саме на те, щоб "приспосувати" механізм реалізації конституційного права працівника на відпочинок до конкретних життєвих умов (сімейних обставин, бажання тощо) працівника. Ще раз наголосимо, що "альтернативність" як у наведеному випадку (ст. 83 КЗпП України), так і в інших випадках (ст. 52 КЗпП України), стосується не характеру співвідношення загальних та спеціальних норм – конститутивної ознаки спеціальних норм, а іншого – власне правозастосовчої діяльності, яка здійснюється вже на підставі наявності в трудовому законодавстві певної спеціальної норми. Отож, і в процесі дефінування до уваги слід брати конститутивну, а не похідну (вторинну) за характером ознаку спеціальної норми, як те пропонує С.В. Попов. Більш коректним у даному випадку є застосування такого визначення спеціальної норми, як "норма-приспосовання". А задля попередження термінологічної плутанини в галузевій науці, оскільки в багатьох випадках використовується таке поняття, як "норми-альтернативи", і пропонується використовувати такий термін, як "норми-приспосовання (альтернативи)"². Відтак, не погоджуємося з позицією С.В. Попова й у частині, де автор взагалі диференціює, себто розглядає як окремі, самостійні види, зазначені спеціальні норми. Заперечуємо й позицію Ф.Б. Штівельберга, який вважає, що "норми-приспосовання" поглинаються "нормами-доповненнями", у зв'язку із чим необхідність у їхньому окремому виділенні як способу диференціації трудового права відсутня³. "Норми-приспосовання", на наш погляд, не доповнюють, у тому числі шляхом скасування, загальні норми, а приспосовують їхню дію до конкретних умов правореалізації.

¹ Попов С.В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: монографія / С.В. Попов. - Сімферополь: КЮІ ОДУВС, 2008. - С. 229.

² Лавриненко О.В. 1) Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) / О.В. Лавриненко. - Харьков: АВГ-Пресс, 2000. - С. 72; 2) Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины / О.В. Лавриненко. - Харьков: Знание, 1999. - С. 32.

³ Штвельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – труд. право; право соц. обеспечения. - М., 2005. - С. 34.

Натомість "норми-доповнення", як відомо, доповнюють (звідси походить і назва останніх!) загальне законодавство про працю, що є не одним і тим же. Підлягає запереченню й віднесення С.В. Поповим, без будь-якого власного обґрунтування, до числа спеціальних норм, таких як "норми, що встановлюють підвищену відповідальність". Зауважимо, що такі норми, як на нас, не є самостійним видом спеціальних норм. Останні є, залежно від їхнього конкретного змісту, або "нормами-доповнення", або "нормами-винятками". Безсумнівно, спеціальне правове регулювання найманої праці, у тому числі й працівників ОВС, торкається відносин із матеріальної, дисциплінарної відповідальності, питань вирішення трудових спорів, можна обґрунтувати й "полярність" диференціації. Утім, представляється, що під час аналізу вказаних правовідносин, як власне й змісту та співвідношення структурних складових принципу єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин у сфері найманої праці, необхідно застосовувати єдину загальновизнану систему класифікації спеціальних норм. За основу тут може бути взято їхній поділ на три основні види, як-от: "норми-вилучення", "норми-доповнення" та "норми-пристосування", решта спеціальних норм, про які йшлося вище в тих чи інших авторських інтерпретаціях, є на наш погляд, лише різновидами останніх.

Стаття надійшла до редколегії 25.02.2009 р.

УДК 349.6

П.О. Гвоздик

ДО ПИТАННЯ ВІДНЕСЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ ТА ІНШИХ ДОГОВОРІВ ДО ДЖЕРЕЛ ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

У статті розглядаються теоретико-прикладні питання визначення нормативно-правових та інших договорів як джерел екологічного права, висловлюються пропозиції із вдосконалення практики правозастосовної діяльності.

Ключові слова: джерела екологічного права, екологічні відносини, нормативно-правовий договір, міжнародний договір.

В статье рассматриваются теоретико-прикладные вопросы определения нормативно-правовых и иных договоров как источников экологического права, высказываются предложения по совершенствованию практики правоприменительной деятельности.

Ключевые слова: источники экологического права, экологические отношения, нормативно-правовой договор, международный договор.