

УДК 349.2

**М.І. Іншин,**

*доктор юридичних наук, Заслужений юрист України, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ЗАГАЛЬНІ ТА СПЕЦІАЛЬНІ НОРМИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У статті проаналізовано наукові погляди про можливі напрямки вирішення проблемних питань у сфері правового регулювання трудових відносин за допомогою не тільки загальних, але й спеціальних норм, також відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування шляхів вирішення досліджуваних питань.

**Ключові слова:** загальні норми, спеціальні норми, правове регулювання, трудові відносини.

Конкретизація норм трудового законодавства щодо окремих категорій працівників, зокрема державних службовців, призводить до того, що трудові відносин за участю вказаних суб'єктів характеризуються використанням у їх регулювання як загальних, так й спеціальних положень законодавства. Тому, важливо приділити увагу загальним та спеціальним нормам у правовому регулюванні трудових відносин в умовах сьогодення.

Питання стосовно сутності та значення загальних та спеціальних норм свого часу були предметом досліджень М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, Л.І. Лазор, В.В. Лазора, Р.З. Лівшиця, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших. Проте як у науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі відсутня загальновизнана думка щодо змісту та значення спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах розвитку нашої держави, що й підкреслює актуальність обраної тематики наукового пошуку.

Метою статті є розкриття змісту загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. Завданням цієї статті є аналіз наукових поглядів про можливі напрямки вирішення проблемних питань у сфері правового регулювання трудових відносин за допомогою не тільки загальних, але й спеціальних норм, також відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування шляхів вирішення досліджуваних питань. Наукова новизна статті визначається тим, що у ній на основі правового аналізу теоретичних підходів щодо сучасного стану правового регулювання трудових відносин загальними та спеціальними нормами трудового законодавства, визначено його проблемні питання, надано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Регулювання трудових відносин на сучасному етапі розвитку нашої держави здійснюється за допомогою двох груп правових норм. Перша група – норми загального характеру, які закріплюють загальні трудові принципи, що

розповсюджують свою дію на всіх працівників, зокрема й державних службовців, тобто вказані норми є своєрідними «реалізаторами» єдності у правовому регулюванні трудових відносин. Друга група – спеціальні норми, які передбачають встановлення у чинному законодавстві винятки із загальних положень для особливих випадків, тобто мова йде про норми саме які й враховують особливості у правовому регулюванні трудових відносин. Важливо зазначити, що йдеться про винятки не тільки як обмеження дії загальних норм, але й про їх доповнення (у вигляді пільг) або пристосування до тих чи інших випадків в залежності від специфічних функцій та завдань, що покладено на державний орган, де працює державний службовець. З цього приводу у загальній теорії права зазначається, що «спеціальні норми конкретизують, деталізують загальні відносно різних умов їх реалізації. Слід запам'ятати правило: спеціальна норма скасовує в частині своєї дії загальну норму» [1, с. 208]. Водночас, не завжди саме так все відбувається. Саме тому, частково погоджуючись з позицією теоретиків щодо конкретизації та деталізації загальних норм спеціальними, хочу уточнити погляд на вказане співвідношення між загальними та спеціальними нормами. Вважаю, що з цього приводу більш конкретно вказує М.Й. Бару, коли говорить про те, що спеціальна норма може не скасовувати загальної, а діяти разом і одночасно із загальною. Інакше кажучи, спеціальна норма встановлює винятки із загальної норми або доповнення до неї [2, с. 52].

С.С. Алексєєв наголошує на тому, що існуюча рівність усіх перед законом не виключає певної диференціації правового регулювання і згідно із цим – наявність у праві спеціальних норм, які поширюються тільки на певне коло суб'єктів. Він зазначає, що «глибока диференціація за суб'єктами характерна для трудового права, де значна кількість нормативних актів направлена на регулювання застосування праці окремих категорій робітників і службовців». Також науковець підкреслює те, що «у трудовому праві загальні норми, які поширюються на всіх працівників, поєднуються зі спеціальними нормами, диференційованими спочатку окремо відносно робітників і службовців, а потім ще і за особливими категоріями робітників, і за особливими категоріями службовців» [3, с.137, с. 249]. У розвиток зазначеній позиції, чітко вказує О.М. Курений, що така група норм, тобто спеціальні, не тільки існує зараз, але і повинна існувати надалі [4, с. 22].

Б.К. Бегічев, у питаннях співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні, притримується думки, що при поширенні дії нормативного акта в рівній мірі та в однаковому обсязі на всіх осіб на даній території, йдеться про загальну дію джерел. У випадках, коли джерела застосовуються лише до певної групи осіб, тоді мова повинна йти про їх спеціальну дію [5, с. 96].

З цього приводу Л.О. Сироватська зауважує, що диференціація правового регулювання праці виражається, зокрема, в тому, що спеціальними актами конкретизуються загальні норми з урахуванням особливостей виробництва, встановлюються пільги для певних категорій працівників, установлюються особливі, суворіші заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності і спрощені підстави припинення трудового договору [6, с. 44].

Отже проблема співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні службово-трудова відносин державних службовців є надзвичайно

важливою, тому що без її вирішення не можливо належно та ефективно застосовувати спеціальні норми та не порушувати соціальної справедливості у сфері трудової діяльності по відношенню до такої специфічної категорії працівників як державні службовці.

Важливо наголосити на тому, що зазначений розподіл правових норм на два види характерний не тільки для трудового права, оскільки «розподіл юридичних норм на види характеризує вищий рівень побудови права» [7, с. 65]. Підставою розподілу норм на загальні і спеціальні виступає соціально-юридична особливість правового регулювання, саме у якій має прояв структура права.

Деякі науковці відносять розподіл правових норм на загальні та спеціальні до обсягу дії норм права [8, с. 85-86]. Під загальними нормами в цьому випадку доцільно розуміти юридичні норми, що поширюються на рід певних відносин у цілому, а під спеціальними – чинні тільки в межах конкретного виду відносин. Зокрема, норми ст.ст. 50, 52, 53 розділу IV КЗпП України, присвячені інституту робочого часу, є загальними, а норми ст. 51 КЗпП України, які регламентують особливості робочого часу окремих категорій працівників, – спеціальними [9].

Загальновідомим у загальній теорії права, зокрема й у науці трудового права, є розподіл усіх спеціальних норм на три основні групи, а саме: норми-винятки, норми-доповнення та норми-пристосування. Перша група встановлює, що те чи інше загальне правило є неприйнятним до даної категорії працівників, запроваджуючи тим самим для них певні обмеження, друга група визначає конкретні додаткові пільги і гарантії, водночас третя група, не змінюючи обсягу прав та обов'язків, встановлених загальним приписом, може деталізувати порядок й методи її застосування [10, с. 104]. Саме з такої позиції, тобто з використанням вказаної класифікації спеціальних норм, доцільно розглядати питання, що пов'язані з застосуванням спеціальних норм у правовому регулюванні службово-трудова відносин державних службовців. Отже, особливості у правовому регулюванні службово-трудова відносин державних службовців впроваджуються за допомогою норм-доповнень, норм-винятків та норм-пристосувань. Саме такої позиції у питаннях способів забезпечення особливостей правового регулювання у трудових відносинах різних категорій працівників дотримується більшість науковців, але, водночас, вони з різних ракурсів розглядають зміст вказаних спеціальних норм та їх співвідношення з загальними.

Так, В.С. Андрєєв, розглядаючи питання про співвідношення загального і спеціального законодавства, наголошує на тому, що спеціальні норми, які встановлюють особливі правила регулювання праці окремих категорій працівників..., не втрачають юридичної сили при зміні загальних норм трудового законодавства, якщо тільки це прямо не передбачено законом [11, с. 275]. Водночас, В.О. Снігирьова, під час дослідження галузевої диференціації трудового права, визначила наступні форми останньої, як: доповнення до загальних норм трудового законодавства, пристосування (установлення особливого порядку застосування) загальних норм до особливих умов і винятки із загальних норм. Слід зазначити, що вона, тотожно.

В.С. Андрєєву, зазначає, що наявність особливих норм виключає дію загальних норм із тих же питань [12, с. 87]. У свою чергу, М.Г. Александров виокремлював

такі спеціальні норми: норми-винятки; норми, які конкретизують загальні норми; норми, які передбачають додаткові пільги, і норми, які передбачають підвищену відповідальність [13, с. 48]. У той же час, В.Н. Толкунова, у класифікації спеціальних норм на норми-доповнення, норми-винятки і норми-пристосування, пояснює її наявністю доповнень, винятків із загальних норм та новими засобами їх використання. Нормидоповнення вона розглядає як норми, які передбачають додаткові гарантії загальних норм, норми-винятки – як обмеження загальних норм стосовно окремих категорій працівників, а норми-пристосування як нові способи використання загальних норм до окремих категорій працівників [14, с. 47]. Водночас, доволі складно погодитись з точкою зору деяких науковців з приводу того, що під час диференціації правового регулювання трудової діяльності спеціальна норма має скасовувати дію загальної норми права. необхідно підкреслити, що зазначений підхід з приводу особливостей правового регулювання трудової діяльності окремих категорій працівників мав місце та був актуальним на початковому етапі розвитку трудового законодавства. Зокрема, В.М. Догадов, під час дослідження становлення трудового права як галузі, наголосив на тому, що для окремих галузей народного господарства, зважаючи на своєрідні умови використання у них найманої праці, доводиться допускати ряд винятків та відступів від положень кодексу, застосовуючи до них певні положення не у повному обсязі, а лише в певній мірі. Полягають подібні винятки або у тому, що та чи інша норма Кодексу законів про працю зовсім не має застосування до даного кола трудових відносин без заміни її якоюсь нормою, або ж норма Кодексу замінюється нормою іншого змісту [15, с. 18-19]. Важливо зазначити, що для диференціації трудового права на подальших етапах розвитку вказаної галузі права було характерно те, що спеціальні норми мали чинність разом з загальними нормами. Саме завдяки існуванню цих норм встановлювалися додаткові правила, які не виключали дію загальних, а навпаки, передбачали їх одночасну чинність по відношенню до суб'єктів трудових правовідносин. Зокрема, спеціальна норма, яка встановлює можливість звільнення керівника організації та його заступників за умов скоєння останніми однократного грубого порушення трудових обов'язків, встановлена п. 1 ст. 41 КЗпП України [9], реалізовується шляхом дії загальних норм про дисциплінарну відповідальність працівників.

Дещо різниться й позиція деяких авторів щодо змісту спеціальних норм, у яких саме й можуть мати прояв особливості правового регулювання службово-трудова відносини державних службовців. Наприклад, зосередимо увагу на нормах-доповненнях та нормах-винятках. Деякі науковці розглядають норми-доповнення як норми, у яких встановлюються додаткові переваги та пільги [16, с. 139]. Інші розуміють під нормами-винятками норми, що можуть погіршувати становище працівників, тому що вони встановлюють певні нормативні обмеження дії положень загальних норм стосовно окремих категорій робітників, зокрема й по відношенню до такої категорії працівників як державні службовці. Так, Г.С. Скачкова у науковій роботі «Розширення сфери дії трудового права і диференціації його норм» розглядає норми-винятки у якості таких, які встановлюють певні обмеження для працівників, а норми-доповнення – як такі, що встановлюють додаткові пільги та гарантії [17, с. 371].

Вважаємо, що вказана позиція потребує певного уточнення. Адже, дійсно,

норми-доповнення мають на меті підвищення гарантій окремим категоріям працівників. Наприклад, розділ XIII КЗпП України містить положення, що встановлюють певні додаткові гарантії та компенсації для неповнолітніх працівників. Водночас, норми-доповнення не завжди покращують становище працівників порівняно до положень встановлених у загальному трудовому законодавстві. Так, ст. 41 КЗпП України містить додаткові підстави для розірвання трудового договору з керівником організації, які навряд чи можливо віднести як до таких, що покращують становище працівника. Слід підкреслити, що у даному прикладі мова йде саме про дію норми-доповнення. У той же час, своєї дії не припиняють загальні положення щодо розірвання трудового договору з керівником підприємства.

Також слід зауважити, що норми-винятки не завжди погіршують становище працівника порівняно з положеннями встановленими у загальному трудовому законодавстві. Наприклад, ст. 190 КЗпП України містить заборону в частині використання праці осіб у віці до 18 років на роботах зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, на підземних роботах. Цікаво, адже вказана норма хоча й є нормою-винятком, але підвищує встановлений загальними нормами рівень захисту працівників у віці до 18 років. Тотожним у зазначених прикладах виступає той факт, що у вказаних випадках норми-винятки скасовують чинність приписів загальних норм, що регулюють ці питання.

Таким чином, підґрунтям для існування відмінностей між змістом норм-доповнень та норм-винятків виступає зовсім не покращення чи погіршення соціально-правового стану працівника, а співвідношення вказаних спеціальних норм з положеннями, встановленими нормами загального трудового законодавства, що свого часу справедливо підкреслив й Ю.П. Орловський [18, с.316]. Отже, норма-доповнення не має на меті свого регулювання скасування чинності загальної норми, а тяжіє до одночасної дії із загальними положеннями. Водночас, норми-винятки скасовують чинність приписів, що встановлює загальна норма, тобто замінює загальну норму на себе.

Варто зазначити, що свого часу серед науковців мала місце позиція, що крім норм-винятків, норм-пристосувань та норм-доповнень мають своєрідний прояв ще й норми-альтернативи, коли встановлено норму, яка містить декілька варіантів правової поведінки [19, с. 48]. Така позиція згодом зазнала критики на підставі того, що запровадження даних норм практично означає заміну загальноприйнятих норм-пристосувань нормамиальтернативами, у чому немає потреби [18, с. 354]. Водночас, на нашу думку, ідея, що висловив М.Й. Бару, одержує своє безпосереднє підтвердження у чинному трудовому законодавстві. Зокрема, слід навести положення ст. 52 КЗпП України, яка визначає порядок встановлення на підприємстві 5-денного і 6-денного робочого тижня [9]. Так, роботодавець спільно з виборним органом первинної профспілкової організації з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за узгодженням з місцевою радою може встановити на вибір 5-денний або 6-денний робочий тиждень.

Отже, задля уникнення плутанини у категоріальному апараті та у правозастосовній практиці доцільно доповнити чинний КЗпП України та Проект ТК статтею з визначенням спеціальних норм під назвою «Спеціальні норми у

правовому регулюванні трудових відносин» у такій редакції:

«Спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин – норми, що частково обмежують застосування загальних правил із тих же питань; норми, що передбачають для окремих категорій додаткові правила; норми, які деталізують порядок і методи застосування загальних правил, пристосувавши їх до певних особливостей».

### **Література:**

1. Лазарев Д.В., Липень С.В. Теория государства и права: Учебник. – М.: Спарк, 1998. – 448 с.
2. Советское трудовое право: Учебник / Под общ. ред. А.И. Процевского. – К.: Вища школа, 1981. – 360 с.
3. Алексеев С.С. Проблемы теории права: Курс лекций в 2-х т. – Т. 2. – Свердловск, 1973. – 401 с.
4. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М.: Дело, 1995. – 303 с.
5. Советское трудовое право / Под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрид. лит., 1985. – 559 с.
6. Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по спец. и направлению «Юриспруденция». – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – 308 с.
7. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х т. – Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1982. – 359 с.
8. Недбайло П.Е. Советские социалистические правовые нормы. – Львов: Изд-во Львовского ун-та, 1959. – 169 с.
9. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
10. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М.: Изд-во АН СССР, 1952. – С. 95–110.
11. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства / Под ред. Н.Г.Александрова. – М., 1960. – 279 с.
12. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Издательство АН СССР, 1955. – 232 с.
13. Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник для юридических факультетов и институтов. – 3-е изд. испр. и доп. – М.: Госюриздат, 1963. – 414 с.
14. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. – 1968. – №11. – С. 45–51.
15. Догатов В.М. Очерки трудового права. – М.: ВЦСПС, 1927. – 81 с.
16. Гинцбург Л.Я. Рецензия на книгу «Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства» // Сов. Гос. и право. – 1962. – № 2. – С. 134–140.
17. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и

дифференциации его норм: Монографія / Ин-т государства и права Рос. акад. наук. – М.: МГИУ, 2003. – 315 с.

18. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.

19. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Сов. государство и право. – 1971. – № 10. – С. 47–54.

**Иншин Н. И. Общие и специальные нормы в правовом регулировании трудовых отношений в современных условиях**

В статье проанализированы научные взгляды о возможных направлениях решения проблемных вопросов в сфере правового регулирования трудовых отношений с помощью не только общих, но и специальных норм, также соответствующих нормативно-правовых актов с целью выяснения путей решения исследуемых вопросов.

**Ключевые слова:** общие нормы, специальные нормы, правовое регулирование, трудовые отношения.

**Inshyn M. I. General and special norms in the legal regulation of labor relations in modern conditions**

The article analyzed the scientific views on the possible directions of the solution of problems in the legal regulation of labor relations with not only common, but also special norms as the relevant legal acts in order to identify ways to address the issues studied.

**Keywords:** general norms, special norms, legal regulation, labor relations.