

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.24>

orcid. org / 0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2024

**О.О. Коваленко****ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ  
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ АБО:  
ЧИ ВПЛИВАЄ СПЕЦИФІКА ТРУДОВОЇ  
ФУНКЦІЇ НА ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ  
ДІЇ ГАЛУЗІ ПРАВА****O. Kovalenko****SEPARATE PROBLEMS  
OF DIFFERENTIATION OF THE  
LEGAL REGULATION OF THE  
IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO  
WORK OR DOES THE SPECIFICITY OF  
THE JOB FUNCTION INFLUENCE THE  
DETERMINATION OF THE SCOPE OF  
THE FIELD OF LAW**

**Анотація.** Метою статті є характеристика розгляд окремих проблем диференціації правового регулювання реалізації права на працю для визначення впливу специфіки змісту трудової функції на сферу дії галузі права. Відмічається, що єдність і диференціація правового регулювання праці виступає фундаментальною засадою побудови трудового права – галузі, що історично створювалася саме для того, щоб захистити людину, яка реалізовує свою здатність до праці, «обіймаючи» своїм предметом відносини з реалізації несамостійної економічно праці, забезпечуючи їх специфічним методом правового регулювання, враховуючи і особливості суб'єкта, що реалізує своє право на працю, і умови, в яких це відбувається, і специфіку змісту роботи. Робиться висновок, що порівняння природи виконання своїх обов'язків науково-педагогічних працівників і суддів дає підстави для висновків, що вона є однаковою – трудо-правовою, а тому має регулюватися однаково – нормами трудового права із застосуванням диференціації, яка враховує специфіку трудової функції. Вилучення суддів зі сфери дії норм трудового права є штучним.

Відмінність трудової функції не може вести до вилучення зі сфери трудового права. Це суперечить системному підходу до впорядкування однопорядкових явищ, природі розуміння праці та засад правового регулювання. Тут навіть, на перший погляд, можна зробити висновки про штучність такого виокремлення пласту відносин, адже останні є невід'ємною частиною предмету трудового права.

**Ключові слова:** науково-педагогічна діяльність, науково-педагогічний працівник, трудові права, право на працю, гарантії, суддя, трудова функція, трудове право, посада судді, суддівська винагорода, відпустка, робочий час,

**Abstract.** The purpose of the article is to characterize the consideration of separate problems of differentiation of the legal regulation of the implementation of the right to work in order to determine the influence of the specificity of the content of the labor function on the scope of the field of law. The author emphasizes that not all persons who exercise the right to work in the form of systematic, deliberate, purposeful activity are recognized as employees under Ukrainian legislation. It is significant, but the realization of the right to work, for example, by scientific and pedagogical workers, takes place according to the norms of the field of labor law, but judges do not. A rhetorical question arises: why? After all, both of them have a special law that regulates the conduct of their activities, both of them perform work every day, both of them, and niches, perform professional duties every day, and both of them receive monetary remuneration for fulfillment of these duties, both of them are under social protection and in case of temporary incapacity for work can use a certificate of temporary incapacity for work, and in case of reaching retirement age can apply for a pension, etc. It is noted that the unity and differentiation of the legal regulation of labor acts as a fundamental basis for the construction of labor law - a field that was historically created precisely to protect a person who realizes his ability to work, "embracing" as his subject relations for the realization of economically independent labor, ensuring their a specific method of legal regulation, taking into account the peculiarities of the entity exercising its right to work, the conditions in which it occurs, and the specifics of the content of the work. It is concluded that the comparison of the nature of the fulfillment of the duties of scientific and pedagogical workers and judges gives grounds for the conclusion that it is the same - labor law, and therefore should be regulated in the same way - by the norms of labor law with the application of differentiation that takes into account the specifics of the labor function. Removing judges from the scope of labor law norms is artificial.

The difference in labor function cannot lead to exclusion from the sphere of labor law. This contradicts the systematic approach to the ordering of single-order phenomena, the nature of understanding work and the principles of legal regulation. Here, even at first glance, one can draw conclusions about the artificiality of such a separation of a layer of relations, because the latter are an integral part of the subject of labor law.

**Keywords:** scientific-pedagogical activity, scientific-pedagogical worker, labor rights, right to work, guarantees, judge, labor function, labor law, judge's position, judge's remuneration, vacation, working hours.

*Постановка проблеми.* Питання єдності і диференціації норм трудового права завжди було актуальним питанням науки і практики. Не втрачає воно своєї актуальності і сьогодні, адже єдність і диференціація – це один із стовпів трудового права, феномен, як назвали його вчені-трудовики. Ще О.І. Процевський наголошував, що «єдність і диференціація як феномен трудового права характеризує собою чи то принцип трудового права, чи то метод правового регулювання» [1, с.46].

Особливо актуальним розгляд цього питання та практична реалізація цієї категорії є в контексті інтерпретації предмету певних галузей права, розмежування галузей права, а точніше визначення тієї галузі, яка регулює реалізацію права на працю окремих категорій працівників.

Але, варто наголосити, що не всі особи, які реалізують право на працю у вигляді систематичної свідомої цілеспрямованої діяльності, визнаються за українським законодавством працівниками. Прикметно, але реалізація права на працю, наприклад, науково-педагогічними працівниками, відбувається за нормами галузі трудового права, а от суддів – ні. Виникає риторичне запитання: чому? Адже і ті, і інші мають спеціальний закон, що регламентує провадження ними їх діяльності, і ті, і інші кожного дня виконують роботу, і ті, і інші, кожного дня виконують професійні обов'язки, і ті, і інші отримують грошову винагороду за виконання цих обов'язків, і ті, і інші, знаходяться під соціальним захистом і у випадку тимчасової непрацездатності можуть скористатися листком тимчасової непрацездатності, а у випадку досягнення пенсійного віку можуть претендувати на отримання пенсії тощо.

*Аналіз останніх досліджень.* Тривалість цієї дискусії є не тільки довгою, але й змістовною. Зокрема питанню трудо-правової природи суддів приділяли увагу Г.О. Барабаш [2], М.В. Власенко [3; 4], Г.А. Зуб [5], О.В. Карпушова [6], В.В. Кузьменко [7], Л.В. Межевська [8], Т.В. Штих [9]. Зазначені вчені відстоювали саме трудо-правову природу реалізації права на працю суддів, а відповідно і похідних прав – права на відпочинок, права на оплату праці, наголошуючи на змісті їх діяльності.

Щодо регламентації реалізації права на працю науково-педагогічних працівників, то думок, що для них має бути настільки специфічне правове регулювання, щоб дія спеціального закону виокремила їх із загального правового регулювання працівників, не зустрічалось. Специфіці ж їх трудової діяльності, що дає підстави для виокремлення для них особливостей, але у межах трудового права, присвячені роботи Г.О. Вайленко [10; 11], П.П. Лиманського [12], К.О. Попової [13].

Разом із тим, незважаючи на кількість праць та їх змістовність, ситуація на практиці не змінюється і законодавство так і залишає суддів за межами сфери дії трудового права. Але питання «чому так відбувається?» не зникає. І це обумовлює необхідність продовження наукових досліджень у царині визначення сфери дії трудового права, щоб нарешті розставити всі крапки над і.

*Формулювання мети статті (постановка завдання).* Метою статті є розгляд окремих проблем диференціації правового регулювання реалізації права на працю для визначення впливу специфіки змісту трудової функції на сферу дії галузі права.

*Виклад основного матеріалу.* «Регулювання відносин у сфері праці виходить з начала єдності, яка і дозволяє забезпечити рівність прав і можливостей

всіх людей. Однак, не враховуючи об'єктивні особливості, що мають зокрема певні суб'єкти, чи вид діяльності тощо, абсолютно однакове правове регулювання для всіх із рівності та доступності у можливості скористатися своїми правами трансформується у неможливість, що, звичайно, не відповідає основоположній категорії, що покладено в основу права як системи норм, та одночасно є метою його існування – справедливості» [14, с. 86; 15, с. 121].

Тобто єдність і диференціація правового регулювання праці виступає фундаментальною засадою побудови трудового права – галузі, що історично створювалася саме для того, щоб захистити людину, яка реалізовує свою здатність до праці, «обіймаючи» своїм предметом відносини з реалізації несамостійної економічно праці, забезпечуючи їх специфічним методом правового регулювання, враховуючи і особливості суб'єкта, що реалізує своє право на працю, і умови, в яких це відбувається, і специфіку змісту роботи. «За допомогою єдності та диференціації норм трудового права досягається ефективність правового регулювання трудових відносин, бо, насамперед, однорідні відносини впорядковуються єдиними, однаковими нормами. Разом із тим, в тих випадках, коли відносини проявляють свою особливість або через свою змістовну характеристику, або через суб'єкта, до загальних норм, які виступають фундаментом цих відносин, додаються норми спеціальні, які, як раз, і враховують цю особливість» [14, с. 88; 15, с. 122].

Таким чином об'єктивні особливості роботи, ті чинники, які визначають зміст трудової функції вимагають свого врахування і відбувається це через диференціацію праці [16].

Так, важливість освіти в державі, визнання її як необхідної компоненти формування майбутніх членів суспільства, зумовлює специфічний вимогливий підхід до особистості, що провадить освітній процес, який представляється як єдність навчання і виховання. По суті освіта виступає стратегічною діяльністю держави, адже від цього процесу залежить яких громадян буде сформовано, які цінності їм буде прищеплено, чому буде навчено. Дбаючи про освіту – держава дбає про своє майбутнє. Отже науково-педагогічний працівник, як провідник у вищій освіті, як суб'єкт що формує молоду особистість, має виконувати цю стратегічну мету для того, щоб держава отримала кваліфікованого фахівця, що володіє професійними компетентностями, а також і патріота, громадянина своєї країни. Це дуже відповідальна місія, виконати яку спроможна особа, яка сама володіє високими моральним якостями, і, звичайно ж, знаннями зі свого предмету. Мова йде про виконання стратегії держави щодо формування майбутнього, адже від виховання молодого покоління залежить доля країни. Тож науково-педагогічна діяльність – справа надважлива та надвідповідальна.

Відповідно, враховуючи якісні характеристики педагогічної складової діяльності науково-педагогічних працівників та ті завдання, які на цих осіб

покладає суспільство і держава, акцентуючи увагу, зокрема і на підвищених вимогах професійного та морально-етичного характеру до них [10; 11; 12; 13], правове регулювання їх праці крім загального юридичного фундаменту ґрунтується і на особливостях. Тому в законі «Про вищу освіту» ці особливості встановлено у вигляді специфіки правового регулювання: це і обрання на роботу за конкурсом, і скорочений робочий час у 36 годин на тиждень, і подовжена відпустки у 56 календарних днів, і вимоги до моральних якостей науково-педагогічного працівника, невиконання яких може призводити до розірвання трудового договору за п.3 ст.40 КЗпП України, якщо вчинено аморальний проступок, несумісний з продовженням даної роботи [17;18].

Наявність цих особливостей правового регулювання праці науково-педагогічного працівника цілком зрозуміла. Як зрозуміло і те, що, оскільки це пов'язано із реалізацією права на працю, то воно регулюється нормами трудового права.

А от діяльність судді – нормами трудового права не регулюється. Для її провадження існує спеціальний закон [19]. Хоча, при визначенні поняття судді, тут слід погодитись з М.В. Власенко [3, с. 77], ми стикаємося із тим, що законодавець використовує типові для регламентації працівників конструкції штатної посади, професії. А саме: «суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі» [19, ч.1 ст.52]. Також суддя отримує цю посаду у процесі окремого професійного добору, також, до речі, як і науково-педагогічний працівник, через конкурс [19, ст.79-81], має дотримуватись етичних правил, посівши посаду [19, ст. 58], він одержує суддівську винагороду за своє виконання посадових обов'язків, яка за своєю структурою подібна до заробітної плати [19, ст.135], має право на відпустку подовженої тривалості – 30 календарних днів, але за стаж більше 10 років ще додається 15 днів [19, ст.136], і також підлягає державному соціальному страхуванню [19, ст.141].

Так, у судді доволі специфічна трудова функція – «судді здійснюють правосуддя» [20, ст. 127]. Це відповідальна справа – розбиратися в спорі, відновлювати справедливість... Але невідповідальніша ніж науково-педагогічна діяльність.

Від специфіки систематичного виконання професійних обов'язків ні природа діяльності, ні форма не змінюються: все одно здійснюється цілеспрямована, свідома корисна діяльність, результат якої наперед проектується в голову людини, що її виконує. Отже, маємо справу з працею.

Порівняння природи виконання своїх обов'язків науково-педагогічних працівників і суддів дає підстави для висновків, що вона є однаковою – трудовою, а тому має регулюватися однаково – нормами трудового права із

застосуванням диференціації, яка враховує специфіку трудової функції. Вилучення суддів зі сфери дії норм трудового права є штучним.

*Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.* Сучасне законодавство начебто виокремило певні специфічні види реалізації права на працю з предмету трудового права і начебто вивело громадян, що його реалізують, також зі сфери, яка охоплюється галуззю трудового права. Зокрема мова йде про суддів, які отримують винагороду за працю специфічного змісту. І прикметним є те, що, зроблено було це, незважаючи на думку науковців.

І досі ситуація залишається двоякою: наука і практика існують нібито в різних світах. Чому це відбувається – не зрозуміло. Таке виокремлення є штучним і нелогічним. На мою думку, праця суддів, - так, саме праця, бо вони реалізують право на працю, заробляючи собі на життя працею, хоча й специфічна, має регулюватися нормами трудового права із дотриманням особливостей, що диктуються специфікою трудової функції, де виконується робота зі здійснення правосуддя. Враховуючи інструменти трудового права, така диференціація цілком може бути забезпечена його нормами з дотриманням гарантій як самої специфічної трудової функції суддів і забезпеченням незалежності при цьому, так і, звісно, їх соціального захисту.

Кожна професія має свою специфіку, яка відбивається на трудовій функції. На співставленні особливостей регулювання праці науково-педагогічних працівників та праці суддів було продемонстровано наскільки однаковим є підхід у визначенні правил провадження ними цієї діяльності, адже по суті вони займаються реалізацією своєї здатності до праці. Різниця тільки в змісті їх діяльності. Але для них обох це робота.

Відмінність трудової функції не може вести до вилучення зі сфери трудового права. Це суперечить системному підходу до впорядкування однопорядкових явищ, природі розуміння праці та засад правового регулювання. Тут навіть на перший погляд можна зробити висновки про штучність такого виокремлення пласту відносин, адже останні є невід'ємною частиною предмету трудового права.

Дане питання представляє неабиякий інтерес, у частині продовження характеристики трудової функції суддів, а тому має перспективи для наукових розвідок.

### Література

1. Процевський О.І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди: Серія - Право. Харків: ХНАДУ. 2007. Вип. 9. С. 39-48.
2. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці суддів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05.

Луганськ, 2011. 20 с. **3.** Власенко М.В. Трудо-правова природа відносин щодо виконання обов'язків судді у вигляді здійснення правосуддя. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2020. Вип.31. С. 74-79. **4.** Власенко М.В.Вимоги щодо несумісності посади судді з іншими видами діяльності: трудо-правовий аспект. Збірник наук.пр. Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2020. Вип.32. С. 46 - 52. **5.** Зуб Г.А. Правове регулювання соціального захисту суддів : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2013. 207 с. **6.** Карпушова О.В. Правовий механізм забезпечення і реалізації трудових прав суддів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2016. 18 с. **7.** Кузьменко В.В. Юридична відповідальність суддів за порушення законодавства про працю : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 192 с. **8.** Межевська Л.В. Правове регулювання відсторонення від роботи осіб, які виконують функції держави : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Кривий Ріг, 2017. 17 с. **9.** Штих Т.В. Правовий статус суддів як суб'єктів трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Львів, 2010. 22 с. **10.** Вайленко Г.О. Педагогічна діяльність як вид професійної трудової діяльності, що конкретизує право на працю та визначає умови його реалізації у формі трудового договору. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1. Том 3. С. 55–59. **11.** Вайленко Г.О. Щодо визначення трудової функції працівника, який виконує виховні функції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Право*. 2019. Вип. 56. Т. 1. С. 123–126. **12.** Лиманський П.П. Генеза правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2022. Вип.35. С.114-120. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/4037>. **13.** Попова К.О. Науково-педагогічна діяльність як підстава диференціації правового регулювання праці науково-педагогічних працівників. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.)*. Харків: Право, 2017. – С. 321-324. **14.** Коваленко О.О. Єдність та диференціація як правова категорія. України Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право».- Х., 2017. Вип.27. С. 85-90. **15.** Коваленко О.О. Категорія єдності та диференціації норм трудового права як сучасний феномен трудового права. Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (18 травня 2018 року) / Редкол.: докт. юрид. наук, проф. І. С. Гриценко (голова), канд. юрид. наук І. С. Сахарук (відп. ред.) та ін. В 2-х томах. Том 2. К., 2018. С.121-122. **16.** Коваленко О.О. Шабанов Р.І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 6. С. 128-135. **17.** Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. **18.** Кодекс законів про працю України: Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. **19.** Закон України «Про судоустрій та статус суддів» від 02.06.2016р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>. **20.** Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. **21.** Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. Економіка і право: зб. наук. праць Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди, 1999. № 2. С. 141-152 с.