

---

УДК 349.2

**К. Ю. МЕЛЬНИК,**

*доктор юридичних наук, старший науковий співробітник,  
начальник кафедри трудового та господарського права  
навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **СЛУЖБА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК ПРИКЛАД ОБ'ЄКТИВНОЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Розглянуто підстави диференціації норм трудового права. Обґрунтовано, що за своєю сутністю служба в органах внутрішніх справ є різновидом найманої праці, а відмінності в правовому регулюванні трудових відносин осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ слід відносити до об'єктивної диференціації.

Проблеми диференціації норм трудового права достатньо докладно розроблені у вітчизняній юридичній літературі. Першим комплексне дослідження зазначеної проблематики провів С. Л. Рабінович-Захарін у кандидатській дисертації «Єдність та диференціація радянського трудового права» (М., 1947). Надалі проблеми диференціації норм трудового права досліджували такі вчені-трудовики, як: М. Й. Бару, Б. К. Бегічев, В. Я. Бурак, Т. А. Коляда, О. В. Лавриненко, Ф. М. Левіант, Ю. П. Орловський,

А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, З. К. Симорот, В. І. Смолярчук, І. О. Снігирьова, В. М. Толкунова, А. І. Шебанова тощо. В той же час і досі існує достатня кількість дискусійних питань у цій сфері, зокрема немає одностайності в розумінні правової природи служби в органах внутрішніх справ. З огляду на це **метою** статті є обґрунтування позиції, що служба в органах внутрішніх справ є прикладом об'єктивної диференціації норм трудового права.

Слово «диференціація» має іноземне походження (лат. *differentia* – різниця, відмінність). Сучасний словник іншомовних слів дає наступні визначення цього слова: 1) поділ, розчленування цілого або комплексу на окремі (складові) частини, форми, елементи; 2) *геол.* виникнення різноманітних кристалічних порід унаслідок змін, що відбуваються в магмі; 3) *біол.* виникнення в процесі індивідуального розвитку організму різноманітних структурних елементів з простіших, одноманітних; 4) *мовозн.* одна з властивостей мовного розвитку, унаслідок якої діалекти однієї мови прагнуть відокремитися один від одного й стати самостійними мовами [1, с. 231].

Диференціацію норм трудового права традиційно розглядають як розходження у змісті правових норм залежно від певних факторів. У теорії трудового права існують різні точки зору щодо кількості цих факторів. Так, А. Ю. Пашерстник вказував на те, що диференціація норм радянського трудового права базується на врахуванні розходжень двох форм соціалістичної власності. Крім цього, вчений вказував на диференціацію, яка обумовлюється особливостями тих чи інших галузей народного господарства та категорій праці [2, с. 71–73]. І. О. Снігірьова вказує на те, що у змісті норм трудового права знайшли відображення розходження у фізіологічних властивостях організму працівника, в умовах праці, умовах життя в різних районах країни, характері трудового зв'язку працівника з підприємством, значенні галузей народного господарства і виду трудової діяльності в соціалістичному суспільстві [3, с. 84]. З. К. Симорот зазначає, що диференціація законодавства про працю може проводитися за такими підставами, як особливості умов праці в різних галузях народного господарства і державного управління (вугільна промисловість, повітряний транспорт, сільське господарство, охорона здоров'я тощо), конкретні умови праці робітників та службовців (підземні роботи, важкі роботи, роботи зі шкідливими умовами праці, з особливим температурним режимом тощо), природнокліматичні умови (робота в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях). Існують особливості в застосуванні праці жінок, молоді, інвалідів, пенсіонерів за віком і деяких інших категорій робітників та службовців [4, с. 5]. В. І. Прокопенко критеріями диференціації правового регулювання праці вважав наступні: ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національну належність засобів виробництва (майна підприємства, уста-

нови, організації); належність підприємства, установи, організації до державної (загальнодержавної) форми власності; суспільну значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [5, с. 84].

Традиційно усі підстави диференціації норм трудового права поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. Так, М. А. Покровська до групи об'єктивних факторів праці відносить диференціацію за наступними підставами: 1) галуззю народного господарства; 2) умовами праці; 3) географічною територіальною ознакою; 4) характером зв'язків між працівником і підприємством. Суб'єктивною диференціацією є диференціація, заснована на розходженнях у правовому регулюванні трудових відносин за ознакою статі, віку і стану здоров'я працівників [6, с. 53–57].

Дещо іншої думки дотримується Г. С. Скачкова, яка поряд з об'єктивною та суб'єктивною диференціацією виділяє соціальну. Так, на думку вченої, соціальна диференціація посідає ніби проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктивною диференціацією. Якщо мова йде про правові норми щодо праці жінок з урахуванням їх материнської функції (враховуються фізіологічні особливості їх організму), то маємо справу із суб'єктивною диференціацією. Якщо ж мова йде про правові норми щодо праці, що стосуються працівників, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів-членів родини, то така диференціація тяжіє до диференціації за об'єктивними факторами, тому що обумовлена фактом наявності сімейних відносин, які мають об'єктивний характер [7, с. 308]. Соціальні підстави диференціації поряд з об'єктивними та суб'єктивними виділяє і О. М. Ярошенко. На його думку, соціальні підстави диференціації зумовлені вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших найближчих родичів – членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги [8, с. 20].

Певним чином погоджуючись з виділенням такої групи підстав, як соціальні, та з тим, що вона перебуває між диференціацією за об'єктивними факторами і суб'єктивною диференціацією, зазначимо, що таке ж місце, на наш погляд, посідає така властивість працівника, як кваліфікація, під якою розуміють рівень загальної і спеціальної підготовки працівника, що

підтверджується установленими законодавством документами (атестат, диплом, свідоцтво тощо).

Слід зазначити, що в юридичній літературі існують різні погляди на місце даної ознаки в диференціації трудового права. Так, одні вчені відносять її до об'єктивної диференціації, інші – до суб'єктивної. О. Н. Давидова до суб'єктивного критерію диференціації трудового права відносить розходження норм права, що враховують фізіологічні особливості особистості працівника (стать, вік, стан здоров'я), а також ознаки, отримані в результаті соціальної практики (кваліфікація) [9, с. 82]. Кваліфікацію працівника поряд зі статево-віковими його ознаками та іншими умовами суб'єктивного характеру до суб'єктивної диференціації відносить і М. А. Веремчук [10, с. 105]. У той же час Г. С. Скачкова вважає, що кваліфікацію працівника не можна назвати фактором суб'єктивної диференціації, оскільки кваліфікація працівника характеризує наявність у громадянина при виконанні певних робіт певних навичок і умінь, що не є споконвічно властивими особистості [7, с. 307]. Тобто, виходячи з вищезазначеного, критерієм суб'єктивної диференціації науковець вважає споконвічність ознак, які властиві особистості працівника. Якщо керуватися цим критерієм, то незрозуміло, чому Г. С. Скачкова до підстав суб'єктивної диференціації віднесла суміщення працівником праці з навчанням та учнівство [7, с. 23].

На наш погляд, кваліфікація є ознакою працівника, яка, з одного боку, пов'язана з фізіологічними особливостями організму та станом здоров'я працівника, з іншого – об'єктивно обумовлена характером та змістом праці. В умовах ринкової економіки кваліфікація працівника набуває значення особливого фактора диференціації. Так, кваліфікація працівника є одним з основних критеріїв диференціації розміру заробітної плати. А відповідно до ст. 42 Кодексу законів про працю України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Таким чином, існує доцільність поряд із суб'єктивною і об'єктивною диференціацією виділити третю групу – суб'єктно-об'єктивну, до якої слід віднести ті підстави, що мають як суб'єктивний, так і об'єктивний характер. Передусім це кваліфікація та соціальні підстави.

Слід відзначити, що в юридичній літературі немає однаковості щодо розуміння галузевої

приналежності норм щодо служби в органах внутрішніх справ. Так, П. Д. Пилипенко вказує на те, що предметом трудового права не охоплюються трудові відносини військовослужбовців Збройних Сил України, Прикордонних військ, Управління охорони вищих посадових осіб України, Служби безпеки, внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, військ Цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та податкової міліції [11, с. 13]. Іншої точки зору дотримується Є. Ж. Жанабілов, який зазначає, що за своєю галузевою приналежністю норми, які регулюють службово-трудова відносини осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, на перший погляд, начебто належать до норм адміністративного права. Але аналіз їх свідчить, що вони неоднорідні за своєю юридичною природою. Ця неоднорідність обумовлюється в основному комплексністю правового регулювання службово-трудова відносин в органах МВС. Зокрема на формування змісту даних правовідносин впливають норми трудового законодавства [12, с. 173].

Учені, які вказують на те, що служба в органах внутрішніх справ не охоплюється трудовим правом, обґрунтовують це насамперед тим, що трудове законодавство і зокрема Кодекс законів про працю України не поширюється на осіб рядового та начальницького складу. Дійсно, умови служби та відпочинку цієї категорії службовців переважно врегульовані Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженим постановою Кабінету Міністрів Української РСР від 29 липня 1991 р. № 114. Разом з тим, по-перше, Положення у певних випадках відсилає до Кодексу законів про працю України. Так, відповідно до п. 61 Положення додаткові і соціальні відпустки особам рядового і начальницького складу надаються відповідно до законодавства. По-друге, не всі відносини у сфері трудового права врегульовані Кодексом законів про працю України, є й інші закони та підзаконні нормативно-правові акти, які їх регулюють. По-третє, зв'язок різних груп суспільних відносин з тією або іншою галуззю права визначається насамперед їх сутністю та змістом. Звичайно, кожна група суспільних відносин регулюється в основному актами відповідної галузі законодавства, що повинно враховуватися при визначенні сфери дії тієї або іншої галузі права. Але

все-таки це вторинна, а не первинна ознака, наслідок зв'язку з даною галуззю права, а не її причина. До того ж існують законодавчі акти, які одночасно регулюють різні суспільні відносини. Наприклад, Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. регламентує відносини з працевлаштування, освіти, соціально-побутового, медичного забезпечення інвалідів тощо.

Традиційно основним критерієм предмета трудового права вважають несамостійну, найману працю. У юридичній літературі виділяють такі особливості найманої праці: по-перше, суб'єктом найманої праці є юридично вільна людина, що розпоряджається своїми здібностями до праці зовсім самостійно і керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, може застосовуватися винятково на підставі договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що вільно пропонує на ринку праці для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, що вийшов на цей ринок із пропозицією заміщення наявної в нього вакансії (робочого місця, посади); по-третє, застосовується на засадах підлеглості роботодавцю [13, с. 6–8].

Розглянемо характеристики служби в органах внутрішніх справ у розрізі вищенаведених особливостей. По-перше, вступ на службу до органів внутрішніх справ є результатом вільного використання громадянами права на працю. Так, громадянин України, який має конституційне право вільно та самостійно обирати рід діяльності, обирає службу в конкретному підрозділі органів внутрішніх справ, і це відбувається не в примусовому або обов'язковому порядку, а в добровільному на основі вільного вибору. По-друге, відповідно до ст. 17 Закону України «Про міліцію» на службу до міліції

громадяни приймаються на контрактній основі. Як відомо, контракт є особливим видом трудового договору. По-третє, службі в органах внутрішніх справ притаманний несамостійний характер, оскільки вступ на службу має своїм наслідком підпорядкування службовця владі роботодавця.

Про трудовоправову природу служби в органах внутрішніх справ свідчить і той факт, що ст. 6 проекту Трудового кодексу України передбачає, що відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, Державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами.

Таким чином, за своєю сутністю служба в органах внутрішніх справ є різновидом найманої праці, а тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби службовцями цих органів не означає, що їх праця не регулюється трудовим правом. Просто через специфічність їх праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання і належать до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію. Відмінності в правовому регулюванні трудових відносин осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ слід відносити до об'єктивної диференціації. Так, з огляду на характер і умови праці в органах внутрішніх справ до службовців цих органів ставляться спеціальні вимоги щодо їх правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо), до трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, звільнення зі служби тощо.

#### Список використаної літератури

1. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
2. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1955. – 232 с.
3. Снигирева И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства / И. О. Снигирева // Советское государство и право. – 1964. – № 11. – С. 83–91.
4. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / З. К. Симорот. – К. : Наук. думка, 1988. – 277 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
6. Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве / М. А. Покровская // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1967. – № 6. – С. 50–57.
7. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Скачкова Г. С. – М., 2003. – 432 с.
8. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ярошенко О. М. – Х., 2007. – 42 с.
9. Давыдова Е. Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е. Н. Давыдова // Вестник Ленинградского университета. – 1978. – № 23. – С. 78–84.

10. Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 104–111.
11. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
12. Жанабилов Е. Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава органов МВД / Е. Ж. Жанабилов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. – С. 171–176.
13. Маврин С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юрид. фак. С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.

*Надійшла до редколегії 03.10.2011*

**МЕЛЬНИК К. Ю. СЛУЖБА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПРИМЕР  
ОБЪЕКТИВНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Рассмотрены основания дифференциации норм трудового права. Обосновано, что по своей сущности служба в органах внутренних дел является разновидностью наемного труда, а отличия в правовом регулировании трудовых отношений лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел следует относить к объективной дифференциации.

**MELNYK K. SERVICE IN LAW ENFORCEMENT AGENCIES AS AN EXAMPLE OF  
THE OBJECTIVE DIFFERENTIATION**

The bases of differentiation of norms of the labour law are considered. It is proved that on its essence the service in law enforcement agencies is a wage labour version, and differences in legal regulation of labour relations of persons of ordinary and commanding structure of law enforcement agencies should be carried to the objective differentiation.

---