

УДК 349.2.01

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.14>

ВИНЯТКИ ТА ВИКЛЮЧЕННЯ У ПОШИРЕННІ СФЕРИ ДІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Луценко О.Є.,
*кандидат юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: 0000-0001-9357-8546
Scopus Author ID: 57194875083
e-mail: o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua*

Луценко О.Є. Винятки та виключення у поширенні сфери дії норм трудового права.

Авторка дійшла висновку, що винятки у трудовому праві по відношенню до конкретної норми-правила можна визначити у вигляді: (1) вилучення із правила; (2) доповнення до правила. Перші є певними, так би мовити, «відхиленнями» від типізованих вимог нормативного характеру, тобто, це винятки із конкретних імперативів, передбачених чинним законодавством. Норми-вилучення, так би мовити, «виводять» з-під дії загального правила певних суб'єктів конкретних суспільних відносин, що підпадають під юрисдикцію цього правила. Доповнення до правила встановлюють дещо іншу лінію регулювання певного питання, однак не підмінюючи при цьому загального сенсу норми-правила. Винятки-доповнення є винятковими правилами, що насправді розширюють зміст магістральної норми-правила, розповсюджуючись тільки на окремих фахівців, які мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, а також мають відповідну рекомендацію атестаційної комісії.

Винятки і правила не можуть бути незалежними один від одного, позаяк винятки з'являються на основі правил та існують за рахунок правил: доки є правило, доти є виняток. Неправильно говорити про паралельну дію правила та винятку, адже неможливо відділити частину від цілого. Феномен винятків саме і полягає у тому, що воно породжене із правила та діє в рамках правила, встановлюючи при цьому відмінний від привила варіант правового регулювання.

Винятки у трудовому праві – це встановлені на законодавчому рівні приписи, що дозволяють альтернативний варіант лінії поведінки. Норма-виняток завжди пов'язана із нормою-правилом, а відтак вони є парними категоріями, що детерміновано їх взаємообумовленістю, адже винятки можуть бути тільки із правил. Винятки у трудовому праві корелюються із магістральним приписом і можуть бути як виключними випадками/умовами, або ж доповненнями.

Виключення «виводять» з-під дії правила певних суб'єктів, що підпадають під юрисдикцію, встановлюючи виняткові умови правового регулювання, а доповнення встановлюють додаткові умови, що дозволяють відступити від правила, реалізувавши інший варіант лінії поведінки. Винятки у трудовому праві є інструментарієм трудового права, адже є особливим прийомом юридичної техніки, засобом спрямованим на удосконалення правотворчості, оптимізацію правозастосування та забезпечення ефективності дії норм трудового права у цілому.

Ключові слова: сфера дії трудового права, винятки у праві, виключення із загального правила, виняткові випадки, виключні умови, норма-правило, норма-виняток, норма-вилучення, норма-доповнення, оціночні поняття, вичерпний список, суб'єкти трудових правовідносин, державні службовці, прокурори, гіг-працівники.

Lutsenko O.Yev. Exceptions and exclusions in expanding the scope of labor law norms.

The author concluded that labor law exceptions concerning a specific norm-rule can be defined as: (1) exclusion from the rule; (2) additions to the rule. The first is certain, so to speak, “deviations” from the typified requirements of a normative nature, that is, they are exceptions to specific imperatives provided for by current legislation. Exclusion norms, so to speak, “exclude” from the action of the general rule

certain subjects of specific social relations that fall under the jurisdiction of this rule. Additions to the rule establish a slightly different line of regulation of a certain issue, but without replacing the general meaning of the norm-rule. Exceptions-supplements are exceptional rules that expand the content of the main norm-rule, extending only to individual specialists who have sufficient practical experience and successfully fulfill the tasks and responsibilities assigned to them in full, as well as have an appropriate recommendation from the certification commission.

Exceptions and rules cannot be independent of each other, since exceptions appear based on rules and exist at the expense of rules: as long as there is a rule, there is an exception. It is not correct to speak of the simultaneous action of the rule and the exception, because it is impossible to separate the part from the whole. The phenomenon of exceptions is precisely that it is generated from the rule and operate within the framework of the rule while establishing a different version of legal regulation from the one that was adopted. Exceptions in labor law are provisions established at the legislative level that allow an alternative course of conduct. The exception norm is always associated with the rule norm, and therefore they are paired categories, which is determined by their mutual dependence because exceptions can only be from rules. Exceptions in labor law are correlated with the main provision and can be either exceptional cases/conditions or additions.

Exceptions “exclude” certain subjects subject to jurisdiction from the rule, establishing exceptional conditions of legal regulation, and additions establish additional conditions that allow departing from the rule and implementing another course of conduct. Exceptions in labor law are a tool of labor law because they are a special method of legal technique, a means to improve lawmaking, optimize law enforcement, and ensure the effectiveness of labor law norms as a whole.

Key words: scope of labor law, exceptions in law, exclusions to the general rule, exceptional cases, exceptional conditions, norm-rule, norm-exception, norm-exclusion, norm-supplement, evaluative concepts, exhaustive list, subjects of labor relations, civil servants, prosecutors, gig-employees.

Постановка проблеми. Тільки за останні декілька років у КЗпП України постійно вносяться зміни, які стосуються певних спеціальних суб'єктів права, або у бік виключення, або у бік виняткових випадків поширення дії норм трудового права на таких суб'єктів. Це стосується державних службовців, гіг-працівників, а в середині 2024 році з'явилася спеціальна підстава для розірвання трудового договору, яка стосується працівників Бюро економічної безпеки України. у цьому контексті дивним видається те, що норма, яка стосується останніх з'явилася у ст. 40 КЗпП України, однак навіть якщо і говорити про можливість внесення такої підстави саме у КЗпП України (хоча авторка і ставить під сумнів логічність появи такої підстави у Кодексі у принципі), то це мала б бути ст. 41 КЗпП України, яка стосується саме підстав для розірвання трудових договорів спеціальних суб'єктів.

Утім, щодо кожного із вищезгаданих суб'єктів нормотворець вносить зміни у Кодекс у різних контекстах, зокрема щодо гіг-спеціалістів – виключення поширення норм КЗпП України, а ось щодо держслужбовців та працівників БЕБ України – у бік виняткових випадків поширення приписів Кодексу на регулювання трудових відносин цих суб'єктів, хоча для кожної із вищезгаданої категорії суб'єктів маються спеціальні закони, які регламентують особливості реалізації їх діяльності та трудових чи інших правовідносин із ними. Відтак, виникає логічне запитання – чому нормотворець в одних випадках згадує спецсуб'єкта у контексті «виведення» його із-під дії норм трудового права, а в інших випадках – у контексті розширення дії норм галузі трудового права?

Мета дослідження. Саме для того, щоб спробувати розібратися та відповісти на вище поставлене запитання, авторка проводила аналіз конкретних приписів у контексті їх формулювання як норм-винятків чи норм-виключень, адже це має суттєве значення для виявлення сфери дії трудового права та його норм і доведення того факту, що за останні роки сфера дії галузі трудового права значно розширилася.

Стан опрацювання проблематики. Сфера дії трудового права вже давно цікавить вчених-трудоваків, а останніми роками інтерес ще більше зріс, позаяк на ринку праці з'являється чимало нових професій та сфер діяльності, але у законодавстві та на практиці немає визначеності чи вони підпадають під дію трудового права чи цивільного, чи можливо взагалі інших галузей права. Сфера дії трудового права та його норм була і залишається у фокусі наукових досліджень таких вчених як М.Й. Бару, Л.Ю. Величко, В.В. Жернакова, К.Ю. Мельника, В.І. Прокопенка, О.І. Провцького, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ч. 1 ст. 3 КЗпП України [1] «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами». Однак це загальне правило має багато *винятків*, зокрема у цій же нормі встановлено, що «особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю» [1].

Більше цього, самим же КЗпП України [1] встановлено багато винятків щодо особливостей звільнення певних категорій осіб, зокрема ч. 4 ст. 40 КЗпП України [1] особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40, а також особливості застосування до них положень ч. 2 ст. 40, статей 42, 42-1, частин 1, 2 та 3 ст. 49-2, ст. 74, ч. 3 ст. 121 КЗпП України [1], встановлюються законом, що регулює їхній статус.

У загальному сенсі сутність винятків у праві полягає у можливості реалізації відмінного від уніфікованого правила, варіанта правового вирішення певної ситуації чи казуса. Винятки у трудовому праві можна назвати не лише прийомом юридичної техніки, але і правовим засобом правової регламентації.

Відтак, багато спеціальних законів містять приписи щодо сфери дії законодавства про працю на регулювання трудових відносин із відповідними суб'єктами. Приміром, ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [2] визначає, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих зазначеним Законом. У такий казуїстичний спосіб законодавцю вдалося досягти конкретики щодо правового регулювання трудових відносин у сфері державної служби. Іншими словами, формулюючи таке правило-виняток досягається синтез форми (нормативний акт, який регулює) та змісту (норми-правила та норми-винятку). Тому правило і виняток знаходяться в діалектичній єдності, співвідносячись як ціле та його частина. З одного боку, загальне правило містить певні компоненти, включаючи як власне правило, так і виняток, але з іншого боку – правило і виняток, по суті, і формують загальний магістральний припис, максимально повно охоплюючий конкретний аспект суспільних відносин.

Отже, такий законодавчий підхід означає, що загалом питання трудових відносин із державними службовцями регулюється спецзаконом, і лише ті аспекти, які не знайшли відображення у спецзаконі будуть врегульовуватися приписами КЗпП України [1]. У цьому контексті видається дивним, чому законодавець останнім часом КЗпП України [1] наповнює спецнормами, які стосуються окремих категорій працівників. Приміром, ч. 6 ст. 49² КЗпП України [1] визначає, що вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України «Про державну службу» [2], здійснюється у порядку, визначеному наведеною статтею, з урахуванням таких особливостей:

- про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;
- у разі вивільнення працівників на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України не застосовуються положення ч. 2 ст. 40 Кодексу та положення ч. 2 вищезгаданої статті;
- не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [1].

Виникає справедливе запитання – чому ці особливості введені до змісту КЗпП України [1], а не до Закону України «Про державну службу» [2]? Адже саме Закон України «Про державну службу» [2] визначає, зокрема специфіку регулювання трудових відносин із держслужбовцями. Якщо законодавець у загальній нормі (ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» [2]) визначає саме виняткові випадки поширення КЗпП України на трудові відносини із зазначеною категорією осіб, то чому вищенаведені приписи не з'явилися саме в Законі України «Про державну службу» [2], адже саме цей спецзакон мав би встановлювати специфікацію, зокрема вивільнення держслужбовців.

Якщо законодавець йде тим шляхом, щоб саме у КЗпП України [1] унормувати особливості трудових відносин певних категорій осіб, то тоді слід доповнювати окремими главами, а не хаотично доповнювати окремими статтями різної спрямованості. КЗпП України [1] є актом, що встановлює єдність правового регулювання трудових та пов'язаних з ними відносинами, а в тому підході законодавця, що спостерігаємо наразі, прослідковується встановлення на рівні Кодексу диференціації, що в принципі допустимо, на мою думку, однак варто робити це послідовно, вважаю, шляхом закріплення окремих спецглав. В іншому ж випадку, подібні спецнорми мають міститися саме у спецзаконі, який і покликаний регламентувати нюанси трудових відносин конкретно визначеної категорії осіб.

Іншим прикладом може бути Закон України «Про прокуратуру» [3], зокрема ст. 79, яка регламентує, що питання прийняття на роботу, звільнення з роботи, притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також умови оплати праці працівників секретаріату органу, що здійснює дисциплінарне провадження, умови їх побутового забезпечення і рівень соціального захисту визначаються КЗпП України [1], Законом України «Про державну службу» [2], Законом України «Про прокуратуру» [3] та іншими нормативно-правовими актами. У цій ситуації прослідковуємо, що винятковий випадок поширення КЗпП України [1] в конкретно визначених питаннях саме на спецсуб'єкта.

Відповідно до ч. 4 ст. 17 КЗпП України [1] у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, *якщо сторони не домовилися про інше*. Тобто ця норма вміщує, по суті, два строки – перший – дія умов колективного договору протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, та другий – строк про який домовилися сторони. Перший строк – є нормою-правилом, а ось другий – нормою-винятком, адже може бути будь-яким строком залежно від домовленостей сторін відповідного колективного договору.

Вважаю, що винятки у трудовому праві по відношенню до конкретної норми-правила можна визначити у вигляді:

- вилучення із правила;
- доповнення до правила.

Перші є певними так би мовити «відхиленнями» від типізованих вимог нормативного характеру, тобто це винятки із конкретних імперативів, передбачених чинним законодавством. Приміром, п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» [4] встановлює, що особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 зазначеного Закону, забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, *якщо інше не передбачено* Конституцією або законами України. Тобто, такі норми-вилучення так би мовити «виводять» з-під дії загального правила певних суб'єктів конкретних суспільних відносин, що підпадають під юрисдикцію цього правила.

Доповнення до правила встановлюють дещо іншу лінію регулювання певного питання, однак не підміняючи при цьому загального сенсу норми-правила. Приміром, ч. 2 ст. 24 КЗпП України [1] встановлює загальне центральне правило щодо вимог до кандидата під час працевлаштування, між тим для кожної професії та посади встановлюються свої кваліфікаційні вимоги щодо рівня освіти, стажу та інші особливі вимоги. Однак є і винятки-доповнення, наприклад, ДКХП Випуск 1 у п. 11 [5] встановлює, що особи, які не мають відповідної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, *можуть бути, як виняток*, залишені на займаній посаді або призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії. Відтак, такі доповнення є винятковими правилами, що насправді розширюють зміст магістральної норми-правила, розповсюджуючись тільки на окремих фахівців, які мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, а також мають відповідну рекомендацію атестаційної комісії.

Важливо підкреслити, що винятки і правила не можуть бути незалежними один від одного, позаяк винятки з'являються на основі правил та існують за рахунок правил: доки є правило, доти є виняток. Не правильно говорити про паралельну дію правила та винятку, адже неможливо відділити частину від цілого. Феномен винятків як раз і полягає у тому, що воно породжене із правила та діє в рамках правила, встановлюючи при цьому відмінний від привила варіант правового регулювання.

Винятки у трудовому праві впроваджують у правило певний припис, який дозволяє 1) відступити від центрального правила, 2) генерувати іншу, в порівнянні з правилом, лінію поведінки.

Цікавим є юридична природа вичерпного переліку як прояву режиму винятків у трудовому праві. Юридичний ефект вичерпного переліку може бути досягнутий тільки в тому аспекті, якщо він реально встановлює закритий список обставин, категорій осіб тощо, приміром, вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору, передбачених КЗпП України [1], адже в такому контексті досягається гарантований принцип стабільності трудових правовідносин. Хоча й тут маємо виняток, приміром, ст. 7 КЗпП України [1], яка встановлює виняткові категорії осіб, регулювання трудових правовідносин із якими має специфіку, зокрема праця осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, адже визначено, що для цих категорій осіб можуть встановлюватися додаткові (крім передбачених у ст. 41) підстави для припинення трудового договору за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.).

У той же час, наявність відкритого, невичерпного переліку теж є винятком у трудовому праві, що встановлює специфічні умови для настання певної події чи вчинення дій. Так, наявність поважних причин для звільнення за власним бажанням працівника може стати причиною для зменшення двотижневого строку попередження про таке звільнення. Тобто знову ж таки маємо справу із винятковими випадками, які матимуть юридичні наслідки, а відтак, і вимагають саме такої правової регламентації, адже передбачити саме вичерпний перелік поважних причин у принципі неможливо, позаяк це оціночне поняття. Однак чи можна абсолютно всі винятки у трудовому праві вважати оціночними поняттями? На моє переконання, ні, адже оціночні поняття вводяться, щоб врахувати всі можливі обставини для кожної конкретної ситуації, що на практиці дуже часто заздалегідь прорахувати не завжди видається можливим. Саме тому розпливчатість змісту оціночних понять не дає єдино-допустимого варіанту розвитку подій, а завжди передбачається свобода вибору, можливість інтерпретації норми, виходячи із конкретних наявних у визначеній ситуації обставин, що у багатьох випадках орієнтовано саме на правосвідомість та правозастосування. Тому наявність оціночних понять у законодавстві про працю, з одного боку, дає можливість максимально точно і правильно реагувати на будь-яку ситуацію, яка склалася у практичній дійсності, але з іншого боку – дозволяє індивідуально врегулювати певне питання, зокрема і на локальному рівні. А ось винятки у трудовому праві не означають свободу вибору чи розсуд під час правозастосування, тому не всі винятки у трудовому праві є оціночними поняттями.

Винятками у трудовому праві є також установлення особливих умов, наприклад, ст. 100 КЗпП України [1] передбачає, що на важких роботах, на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Тобто передбачені виняткові особливі умови, за яких працівник матиме право на підвищений рівень заробітку.

Таким чином, винятки у трудовому праві – це встановлені на законодавчому рівні приписи, що дозволяють альтернативний варіант лінії поведінки. Норма-виняток завжди пов'язана із нормою-правилом, а відтак вони є парними категоріями, що детерміновано їх взаємообумовленістю, адже винятки можуть бути тільки із правил. Винятки у трудовому праві корелюються із магістральним приписом і можуть бути як виключними випадками/умовами, або ж доповненнями. Виключення «виводять» з-під дії правила певних суб'єктів, що підпадають під юрисдикцію, встановлюючи виняткові умови правового регулювання, а доповнення встановлюють додаткові умови, що дозволяють відступити від правила, реалізувавши інший варіант лінії поведінки. Винятки у трудовому праві є інструментарієм трудового права, адже є особливим прийомом юридичної техніки, засобом спрямованим на удосконалення правотворчості, оптимізацію правозастосування та забезпечення ефективності дії норм трудового права у цілому.

Як бачимо із наведеного, КЗпП України [1] встановлює чимало винятків поширення сфери дії його норм на певних суб'єктів. Однак Кодекс містить і *виключення* і це, зокрема ч. 4 ст. 3 КЗпП України [1] – «дія КЗпП України та законодавства про працю *не поширюється* на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [6]. Прикладом виключення у цьому контексті є також п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП України [1] безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи

без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (*крім випадків* виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [6]).

Окрім цього, прикладом виключення є ч. 6 ст. 235 КЗпП України [1] – «при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (*крім випадків* виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [6]), орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи».

Прикладом виключення є і ч. 11 ст. 265 КЗпП України [1], яка виключає настання відповідальності, зокрема «не вважається фактичним допуском до роботи без оформлення трудового договору (контракту) та не тягне відповідальність у вигляді штрафу, передбачену цим Кодексом, укладення гіг-контракту у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [6].

Виключення, на відміну від винятків, означають цілковите «виведення» із-під сфери дії норм КЗпП України певної категорії осіб. Однак у випадку із гіг-працівниками не зрозуміло – чому саме в КЗпП України [1] слід було зазначити про таке «виведення», якщо норми не поширюються, то чому саме у Кодексі про це писати? Логічно зазначити про це як раз у спецзаконі, а у тому вигляді як зараз унормовано, це виглядає як перезасторога, оскільки ж насправді Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [6] вміщує безліч норм, які мають саме трудо-правову природу, і тому введення такої норми-виключення у КЗпП України ніби означає (натякає), що законодавець розуміючи, що гіг-контракти мають всі ознаки трудового, однак не хоче, щоб де-юре вважали договори із гіг-працівниками саме трудовими, адже де-факто вони мають саме таку природу.

Висновки. Формулюючи правило-виняток, досягається синтез форми (нормативний акт, який регулює) та змісту (норми-правила та норми-винятку). Тому правило і виняток знаходяться в діалектичній єдності, співвідносячись як ціле та його частина. З одного боку, загальне правило містить певні компоненти, включаючи як власне правило, так і виняток, але з іншого боку – правило і виняток, по суті, і формують загальний магістральний припис, максимально повно охоплюючий конкретний аспект суспільних відносин.

Винятки у трудовому праві по відношенню до конкретної норми-правила можна визначити у вигляді: (1) вилучення із правила; (2) доповнення до правила. Перші є певними так би мовити «відхиленнями» від типізованих вимог нормативного характеру, тобто це винятки із конкретних імперативів, передбачених чинним законодавством. Норми-вилучення так би мовити «виводять» з-під дії загального правила певних суб'єктів конкретних суспільних відносин, що підпадають під юрисдикцію цього правила. Доповнення до правила встановлюють дещо іншу лінію регулювання певного питання, однак не підмінюючи при цьому загального сенсу норми-правила. Винятки-доповнення є винятковими правилами, що насправді розширюють зміст магістральної норми-правила, розповсюджуючись тільки на окремих фахівців, які мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, а також мають відповідну рекомендацію атестаційної комісії.

Винятки і правила не можуть бути незалежними один від одного, позаяк винятки з'являються на основі правил та існують за рахунок правил: доки є правило, доти є виняток. Не правильно говорити про паралельну дію правила та винятку, адже неможливо відділити частину від цілого. Феномен винятків як раз і полягає у тому, що воно породжене із правила та діє в рамках правила, встановлюючи при цьому відмінний від привила варіант правового регулювання.

Винятки у трудовому праві – це встановлені на законодавчому рівні приписи, що дозволяють альтернативний варіант лінії поведінки. Норма-виняток завжди пов'язана із нормою-правилом, а відтак вони є парними категоріями, що детерміновано їх взаємообумовленістю, адже винятки мо-

жуть бути тільки із правил. Винятки у трудовому праві корелюються із магістральним приписом і можуть бути як виключними випадками/умовами, або ж доповненнями.

Виключення «виводять» з-під дії правила певних суб'єктів, що підпадають під юрисдикцію, встановлюючи виняткові умови правового регулювання, а доповнення встановлюють додаткові умови, що дозволяють відступити від правила, реалізувавши інший варіант лінії поведінки. Винятки у трудовому праві є інструментарієм трудового права, адже є особливим прийомом юридичної техніки, засобом спрямованим на удосконалення правотворчості, оптимізацію правозастосування та забезпечення ефективності дії норм трудового права у цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
3. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2471.
4. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2474.
5. Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: наказ Мінпраці України від 29.12.2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04#Text> (дата звернення 25.01.2025).
6. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 65. Ст. 4103.