

## СТАН ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Н. М. Биба,**

*канд. юрид. наук молодший науковий співробітник  
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку  
НАПрН України*

*У статті розглядаються підстави застосування диференціації при впорядкуванні трудових відносин з інвалідами. Доведено, що стан працездатності належить до суб'єктних підстав диференціації правового регулювання трудових відносин.*

**Ключові слова:** працездатність, диференціація, стан здоров'я, інвалідність, інваліди.

Чинна Конституція України проголошує фундаментальні права та свободи людини і громадянина, гарантованість яких виявляється в її основних положеннях. Однією з гуманістичних цінностей світової спільноти є право на працю, передбачене ст. 43 Основного Закону, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. З метою реалізації інвалідами права на працю держава повинна розробляти, здійснювати й періодично переглядати національну політику в галузі професійної реабілітації і працевлаштування людей з обмеженими здібностями. При цьому спеціальні заходи, спрямовані на забезпечення справжньої рівності можливостей для таких людей, не вважаються дискримінаційними стосовно інших працівників [1, с. 123]. Обов'язок сприяння в реалізації інвалідами права на працю закріплено в ст. 172 КЗпП, де зазначено, що у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати інвалідам навчання, перекваліфікацію та працевлаштування згідно з медичними рекомендаціями.

У науковій правовій літературі радянського періоду право на працю розглядалося як право, володіти яким могли тільки працездатні особи. Деякі правознавці вказували, що це право кожного працездатного члена суспільства на отримання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості [2, с. 207]. Загальноновизнаним у тогочасній науці трудового права було також положення, за яким право на працю й обов'язок працювати – це об'єктивно необхідні й взаємодоповнюючі категорії, що характеризують правовий статус громадянина.

Конституція УРСР 1978 р. теж передбачала право на працю (ст. 38) і обов'язок сумлінно працювати (ст. 58). За ухилення від суспільно корисної діяльності здатного до роботи громадянина наставала юридична відповідальність, суб'єктами якої були лише працездатні особи. Залучення непрацездатних до роботи здійснювалося на добровільних засадах.

О. Ю. Пашерстник висловлював міркування, що категорії «право на працю» й «обов'язок працювати» взаємопов'язані, хоча й не тотожні. Якщо правом на працю володіють усі працездатні громадяни СРСР, то юридичний обов'язок працювати мають не всі, приміром, не зобов'язані працювати інваліди й особи, які досягли пенсійного віку [3, с. 30].

Наявна політика стосовно інвалідів – це результат суспільного розвитку протягом останніх 200 років. Вона долала шлях від звичайного догляду за інвалідами у відповідних установах до отримання освіти дітьми-інвалідами й реабілітації осіб, які стали інвалідами вже у зрілому віці. Люди з обмеженою працездатністю є значною соціальною групою, що потребує особливої допомоги, уваги й турботи з боку держави й суспільства [4, с. 7]. Нечуйність,

бездушність і страх – основні соціальні чинники, що протягом тривалого часу були перешкодою в суспільстві для розвитку здібностей інвалідів і спричиняли їх ізоляцію. Одним з пріоритетних напрямків державної політики в Україні на сучасному етапі становлення її як правової соціальної держави є втілення в життя комплексу заходів з інтеграції інвалідів до суспільного життя шляхом підвищення їх ролі у середовищі, що їх оточує, створення рівних прав з іншими громадянами для участі в економічній, політичній, соціальній та іншій діяльності.

Одним з аспектів соціальної захищеності таких осіб є їх право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою чи іншою діяльністю, не забороненою законодавством країни. Трудове законодавство, конкретизуючи рівні можливості кожного у реалізації своїх трудових прав, визначає її гарантії.

У той же час через низку причин виникає потреба у диференційованому підході до регулювання суспільних відносин у сфері праці. Диференціація здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, що поширюються тільки на певні групи населення й категорії працівників. Вона не суперечить ідеї соціальної справедливості, а дозволяє досягти реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством, яке поширюється на всіх без винятку громадян. Як писав О. С. Пашков, «щодо сфери трудових відносин диференціація законодавства означає забезпечення рівних можливостей відтворення робочої сили при різних умовах її застосування (в галузях важкої індустрії, в районах із суворими кліматичними умовами, у виробництвах зі шкідливими або важкими умовами праці тощо). Така диференціація не тільки не порушує принципу рівності, а, навпаки, забезпечує його послідовне втілення в життя» [5, с. 105].

За допомогою державного регулювання співвідношення обсягів прав, обов'язків і пільг, якими володіють різні категорії працівників, підтримується їх сумарна рівноправність. Фактична (соціальна) рівність у чомусь нерівних осіб досягається суспільним визнанням суттєвої різниці між людьми, зумовленої об'єктивними причинами, і наданням додаткових прав, пільг і переваг, що дозволяють компенсувати цю різницю [6, с. 66].

Р. З. Лівшиць наголошував, що єдність тільки тоді є справжньою, якщо вона диференційована, а диференціація досягає своєї мети лише тоді, коли вона єдина [7, с. 39].

У нормах трудового права, підкреслював О. С. Пашков, більше ніж у будь-яких інших потрібно враховувати предмет, способи й методи реалізації прав і виконання обов'язків. Але при цьому варто враховувати, що не менш важливим є й суб'єктивний момент: хто здійснює ці права й виконує трудові обов'язки, яку реальну особу розуміють за загальноприйнятою і єдиною для всіх конструкцією «суб'єкт трудового права» [8, с. 38].

Досліджуючи диференціацію при впорядкуванні трудових відносин різних категорій громадян, В. М. Догадов переконливо обґрунтував необхідність особливого підходу до вирішення цього питання. Він переконував, що повне й беззастережне застосування Кодексу законів про працю до всіх категорій трудових відносин на практиці виявляється неможливим. Для окремих галузей народного господарства через своєрідні умови застосування в них найманої праці доводиться допускати низку винятків і відступів від положень Кодексу, застосовуючи до них ці норми не цілком, а лише в деяких частинах. Полягають подібні винятки й відступи або в тому, що та чи інша норма цього кодифікованого акта зовсім не застосовується до певного кола трудових відносин без заміни її яким-небудь іншим приписом, або ж його норма замінюється нормативним положенням іншого змісту. При цьому з тих чи інших міркувань можуть допускатися і деякі погіршення в положенні даної групи працівників порівняно з КЗпП [9, с. 18, 19].

Сам факт існування розглядуваного нами явища є об'єктивно зумовленим. У цьому зв'язку належно аргументованими можна вважати доводи М. Й. Бару: диференціація відбувається в результаті вирівнювання гарантій для учасників процесу праці чи усунення розходжень у регулюванні певних умов останньої, причому розходжень невинуватих або застарілих, що служили підставою для диференціації [10, с. 47].

Диференціація правового регулювання трудових відносин відбувається за багатьма критеріями. Так, М. Й. Бару виокремлював її підстави, що залежать від: (а) різних галузей господарства (транспорт, вугільна промисловість та ін.); (б) умов праці (важкі, шкідливі, підземні роботи та ін.); (в) характеру трудового зв'язку між працівником і підприємством або установою (тимчасові, сезонні тощо); (г) географічних і кліматичних умов; (д) застосування праці жінок, молоді, інвалідів, деяких інших категорій робітників і службовців [10, с. 47].

У літературі з трудового права неодноразово робилися спроби класифікувати підстави диференціації. Так, Ю. П. Орловський поділяє їх на дві великі групи. Перша містить об'єктивні чинники, не пов'язані з особистими особливостями громадян як суб'єктів трудового права; друга – враховує чинники особистого порядку, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини, яку вчений називає суб'єктною. Диференціацію правового регулювання праці за об'єктивними підставами спеціаліст розділяє: (1) за галуззю господарства; (2) за умовами праці працівників (важкі, шкідливі умови праці тощо); (3) за територіальною ознакою; (4) за характером трудового зв'язку між працівником і підприємством. До суб'єктивних підстав він відносить статево-вікові особливості суб'єктів трудового права, фізіологічні особливості їх організму [11, с. 328–341].

Усі підстави диференціації, що застосовуються в законодавстві про працю, О. С. Пашков теж поділяв на обумовлені: (а) об'єктивними умовами праці й (б) особистими (статевими, віковими, фізіологічними) особливостями організму працівника. Підстави, що входять до другої групи, на його думку, є суб'єктивними. До об'єктивних умов праці як критеріїв диференціації автор відносить: а) важливість галузі виробництва для суспільства; б) конкретні виробничі умови праці; в) територіальне розташування підприємств; г) кліматичні умови; д) характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору. Суб'єктивними підставами диференціації трудового законодавства є певні категорії працівників – жінки, неповнолітні, інваліди, пенсіонери, що працюють [12, с. 106, 107].

Поряд з об'єктивними й суб'єктивними підставами О. М. Ярошенко називає соціальні. Перша група містить у собі обставини, не пов'язані з особистими рисами працівників. Диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації або характеру виробництва, незалежні від якостей працівника, властивостей його особистості, є більш стійкою внаслідок стабільності самих чинників, що обумовлюють існування такого її виду. Друга група підстав охоплює обставини, які пояснюються власними рисами працівника і які залежать від властивостей, що характеризують саму особистість суб'єкта трудових відносин. Тому автор не погоджується з тим, що такого роду диференціацію йменують «суб'єктивною». Соціальні підстави диференціації зумовлені тим, що працівники виховують малолітніх дітей, а також обов'язками щодо членів сім'ї. Ця група підстав, на його переконання, займає проміжне місце між диференціацією за об'єктивними чинниками і суб'єктною диференціацією [13, с. 20].

Підсумовуючи викладене, можемо зробити висновок, що наведені дефініції поняття «диференціація» в основному збігаються за змістом і змістом, що дає підставу стверджувати, що ознаки, які характеризують його, є цілком стійкими й уже сформованими. Аналізуючи категорії єдності і диференціація, вважаємо за доцільне зазначити, що перша породжує цілісність правового регулювання, взаємну узгодженість, забезпечує послідовне, цілеспрямоване й ефективне загальне регулювання суспільних відносин, завдяки чому формується той фундамент, відповідно до якого виокремлюються диференційовані норми. У той же час диференціація конкретніше розкриває окремі питання, більше уваги приділяє суттєвим особливостям, а також допомагає усунути ті прогалини, що виникають при загальному регулюванні відносин. Суб'єктна група підстав диференціації містить у собі обставини, зумовлені особливостями працівника і залежить від властивостей, що характеризують його особистість. Стан працездатності належить до суб'єктивних підстав диференціації правового регулювання трудових відносин. Суб'єктна диференціація пов'язана з наданням певних пільг та правових гарантій окремим категоріям працівників. До цієї групи слід віднести тих осіб, що

відрізняються від інших стійким розладом функцій організму, який пов'язаний із захворюванням, травмою, уродженими дефектами, що й зумовлює обмеження їх життєдіяльності. Така диференціація передбачає не лише наділення їх додатковими правами й пільгами, а й необхідністю підвищити вимоги до виконання трудових обов'язків і встановити більш високу відповідальність за правопорушення у сфері праці.

Якщо в кримінальному чи адміністративному праві стан здоров'я, що призводить до фактичної втрати правосуб'єктності, беруть до уваги, визнаючи особу неосудною, а в цивільному праві за рішенням суду він може бути використаний при визнанні особи обмежено дієздатною чи недієздатною, то в праві трудовому стан здоров'я має зовсім інше навантаження. Ідеться не про стан здоров'я як юридичний факт (що може бути підставою для припинення, наприклад, трудового договору чи переведення на іншу, легшу роботу), а, власне, як про одну з характерних ознак суб'єкта трудового права – працівника.

Стан здоров'я враховується для встановлення фізичної та психічної придатності особи до роботи за конкретно визначеною професією, спеціальністю чи посадою, тобто для її працездатності. Працездатність – соціально-правова категорія, яка відбиває здатність людини до праці, що визначається рівнем її фізичного й духовного розвитку, станом її здоров'я, професійними знаннями, уміннями й досвідом [14, с. 393]. Працездатність поділяється на такі види: (1) загальна – здатність до виконання будь-яких робіт у звичайних умовах праці; (2) професійна – здатність працювати за певною професією, спеціальністю, посадою; (3) спеціальна – здатність працювати у спеціальних і несприятливих умовах; (4) обмежена – здатність працювати з обмеженнями [15, с. 498].

Ступінь обмеження працездатності, причину й час її настання, ступінь зниження життєдіяльності людини і група інвалідності визначається медико-соціальною експертною комісією, яка сприяє запровадженню ефективних заходів з профілактики інвалідності, реабілітації інвалідів, пристосування їх до суспільного життя. Діяльність МСЕК регулюється Положенням про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317 [16].

Умовами визнання людини інвалідом є: порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму; обмеження життєдіяльності; необхідність у заходах соціального захисту, з урахуванням реабілітації. Наявність лише однієї з них не є підставою для встановлення інвалідності. При встановленні втрати професійної працездатності у відсотках і потреби в додаткових видах відшкодування МСЕК виходить тільки з наслідків даної травми чи іншого ушкодження здоров'я потерпілого. Якщо ж трудове каліцтво чи інше ушкодження здоров'я погіршило перебіг захворювання, на яке потерпілий страждав раніше, ступінь втрати професійної працездатності визначається з урахуванням викликаних ним порушень функцій організму й тих, які мали місце раніше. Якщо професійні захворювання потерпілого чи інші ушкодження здоров'я виникли під час роботи на різних підприємствах, втрата професійної працездатності (у відсотках) устанавлюється за кожним професійним захворюванням чи іншим ушкодженням здоров'я окремо. МСЕК оглядає особу й робить висновок про ступінь втрати нею професійної працездатності (у відсотках), якщо заподіяне ушкодження здоров'я пов'язано з виконанням трудових обов'язків на території організації чи за її межами, а також під час проїзду на роботу або з роботи на транспорті підприємства, установи чи організації. Працівникам, які отримали ушкодження здоров'я під час поїздки на роботу чи з роботи громадським транспортом при виконанні державних чи громадських обов'язків та за інших обставин, безпосередньо не пов'язаних із виконанням своїх трудових обов'язків, ступінь втрати працездатності (у відсотках) устанавлюють судово-медичні експертні комісії [16]. Цей текст міститься в Положенні про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317, тому не можна вносити зміни.

За результатами експертного обстеження МСЕК устанавлюється I, II чи III група інвалідності. Відповідно із цим встанавлюється і ступінь (III, II чи I) обмеження здатності до трудової діяльності.

Оцінюються показники здатності до трудової діяльності з огляду на наявні в людини професійні знання, вміння й навички. При проведенні медико-соціальної експертизи під обмеженням здатності до трудової діяльності розуміється зниження здатності до трудової діяльності згідно з вимогами до змісту, обсягу й умов роботи. За Інструкцією про встановлення груп інвалідності, затвердженій Міністерством охорони здоров'я України 7 квітня 2004 р., здатність до трудової діяльності – це сукупність фізичних і духовних можливостей людини, що визначається станом її здоров'я, який дозволяє їй займатися певного роду трудовою діяльністю [17]. Отже, здатність індивіда до трудової діяльності містить здатність особи:

- до відтворення спеціальних професійних знань, умінь і навичок у вигляді продуктивної та професійної праці;
- виконувати трудову діяльність на робочому місці, що не вимагає змін санітарно-гігієнічних умов праці, додаткових заходів з організації праці, спеціального обладнання, обсягів і важкості роботи;
- взаємодіяти з іншими людьми в соціально-трудовах відносинах;
- до мотивації виконуваної нею роботи;
- дотримуватися робочого графіку та ін.

Критеріями встановлення першого ступеня обмеження здатності до трудової діяльності є стійкі, помірної важкості функціональні порушення в організмі, що призводять до неможливості виконання роботи за своєю попередньою професією, при цьому можливе виконання трудової діяльності за іншою спеціальністю при відсутності кваліфікації чи зменшенні обсягу виробничої діяльності.

Другий ступінь обмеження здатності до трудової діяльності встановлюється при порушенні здоров'я зі стійкими, вираженої важкості функціональними порушеннями в організмі, при яких можливе виконання трудової діяльності у спеціально створених умовах із використанням допоміжних засобів і (чи) спеціально обладнаного робочого місця або за допомогою інших осіб. До спеціально створених умов належить комплекс заходів, що забезпечують необхідні для інваліда умови й режим праці: (а) значно скорочений робочий день з наданням йому не протипоказаних видів праці; (б) індивідуальні норми виробітку; (в) введення додаткових перерв, (г) суворе дотримання санітарно-гігієнічних норм; (ґ) систематичне медичне спостереження; (д) можливість повністю або частково працювати вдома; (е) інші особливості умов праці. Надання інвалідам належних умов для працевлаштування здійснюється на спеціально обладнаних робочих місцях; у спеціальних цехах, на спеціальних дільницях, спеціалізованих підприємствах, призначених для праці інвалідів, або ж у надомних умовах. Спеціальне робоче місце потребує додаткових заходів з організації праці, що включає адаптацію основного й допоміжного обладнання, технічного й організаційного оснащення, додаткового оснащення й забезпечення технічним пристосуванням з урахуванням індивідуальних можливостей інваліда.

Для третього ступеня обмеження здатності до трудової діяльності характерні стійкі, значно вираженої важкості функціональні порушення в організмі людини, що призводять до нездатності виконувати ними трудову діяльність.

Встановлюючи групу інвалідності і ступінь втрати здоров'я, комісія на підставі плану медичної реабілітації, що обов'язково надається лікарем або за його участю розробляє індивідуальну програму реабілітації інваліда, в якій визначаються обсяги й види реабілітаційних заходів, методи і строки їх запровадження й призначаються відповідальні за її виконання.

Як бачимо з вищевикладеного, найтяжчими є третій ступінь обмеження здатності до трудової діяльності і I група інвалідності. Стан працездатності має вирішальне значення для можливості виконання інвалідом трудової діяльності.

Зокрема, інваліди III групи з помірним обмеженням життєдіяльності в разі неможливості виконувати трудові обов'язки за своєю попередньою професією можуть працювати за іншою спеціальністю. Вони можуть навчатися і виконувати різні види трудової діяльності за

умови забезпечення їх у разі потреби засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та здійснення реабілітаційних заходів.

Інваліди II групи з вираженим обмеженням життєдіяльності можуть навчатися і займатися різними видами трудової діяльності шляхом створення для них відповідних умов праці із забезпеченням засобами компенсації фізичних дефектів чи порушених функцій організму та здійснення реабілітаційних заходів. Для них виконання трудової діяльності можливе лише за умови спеціально обладнаного робочого місця.

Проаналізувавши ознаки I групи інвалідності – найтяжкої для людини, можемо визнати хибним твердження про віднесення людей цієї категорії до непрацездатних осіб. У таких випадках державна служба зайнятості повинна активніше сприяти працевлаштуванню цих осіб за умови виконання ними роботи вдома. Оскільки ці люди мають значною мірою виражені обмеження життєдіяльності, то вони можуть навчатися й виконувати різні види трудової діяльності за умов їх забезпечення засобами компенсації фізичних дефектів або порушених функцій організму, здійснення відповідних реабілітаційних заходів і створення в разі необхідності спеціальних умов праці, у тому числі й вдома.

Подолання наслідків інвалідності, поновлення втрачених життєвих функцій допомагають цим людям стати повноцінними членами суспільства. У цьому процесі особливу роль відіграє трудова діяльність, яка надає відчуття потреби з боку сім'ї й суспільства. Працевлаштування – найважливіший етап професійної реабілітації інваліда, що включає процес пошуку роботи та влаштування на неї. Трудова діяльність визначає взаємовідносини членів суспільства. І хоча інвалід порівняно зі здоровою людиною є обмежено здатною до праці, в умовах ринкової економіки він повинен бути конкурентоздатним нарівні з іншими громадянами.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Усенко Т. В. Особливості правового регулювання працевлаштування інвалідів в Україні [Текст] / Т. В. Усенко // Право і безпека. – 2006. – № 2 (№ 5/2). – С. 122–125.
2. Политическая экономия социализма [Текст]: учеб. пособ. – М. : Высш. шк, 1962. – 420 с.
3. Пашерстник А. Е. Право на труд: очерки по советскому праву [Текст] / А. Е. Пашерстник. – М. : АН СССР, 1951. – 230 с.
4. Якупова В. Ф. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в Российской Федерации [Текст] / В. Ф. Якупова // Теория и практика правового регулирования общественных отношений. – 2006. – № 3. – С. 7–14.
5. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) [Текст] / А. С. Пашков. – Л. : ЛГУ, 1966. – 190 с.
6. Азарова Е. Г. Личность и социальное обеспечение в СРСР: правовое исследование [Текст] / Е. Г. Азарова, А. Е. Козлов. – М. : Наука, 1983. – 190 с.
7. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР: правовое исследование [Текст] / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 271 с.
8. Пашков А. С. Советское трудовое право [Текст]: учеб. пособ. / под ред. А. С. Пашкова. – Л. : ЛГУ, 1966. – 375 с.
9. Догадов В. М. Очерки трудового права [Текст] / В. М. Догадов. – Л. : Прибой, 1927. – 163 с.
10. Бару М. И. Унификация и дифференциация норм трудового права [Текст] / М. И. Бару // Сов. гос-во и право. – М. : Наука, 1971. – № 10. – С. 45–50.
11. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории [Текст] / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
12. Пашков А. С. Советское трудовое право [Текст] / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1982. – 346 с.

13. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого / О.М. Ярошенко. – Х., 2007. – 476 с.
14. Гіжевський В. К. Популярна юридична енциклопедія [Текст] / В. К. Гіжевський, В. В. Голоченко, В. С. Ковальський. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 528 с.
15. Энциклопедический словарь [Текст] / изд. 2-е. – М. : Сов. энциклопедия, 1963. – 620 с.
16. Положення про медико-соціальну експертизу [Текст] : Постанова КМ України від 03.12.2009 р. № 1317 // Офіц. вісн. України. – 2009. – № 95. – Ст. 3265.
17. Інструкція про встановлення груп інвалідності [Текст] : Наказ МОЗ України від 07.04.2004 р. № 183 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 17. – Ст. 392.

### СОСТОЯНИЕ ТРУДОСПОСОБНОСТИ КАК ОСНОВАНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Быба Н.Н.**

В статье рассматриваются основания применения дифференциации при упорядочивании трудовых отношений с инвалидами. Доказано, что состояние трудоспособности относится к субъектным основаниям дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

**Ключевые слова:** трудоспособность, дифференциация, состояние здоровья, инвалидность, инвалиды.

### WORK CAPACITY CONDITION AS THE BASIS OF DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS

**Byba N.N.**

In article the bases of application of differentiation are considered at ordering of labor relations with invalids. In article the bases of application of differentiation are considered at ordering of labor relations with invalids.

**Keywords:** work capacity, differentiation, a state of health, physical inability, invalids.

УДК 340.14; 347.9

## ПРАВОВА ДОКТРИНА – ДЖЕРЕЛО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА

**С. В. Васильєв,**

*канд. юрид. наук, доцент НУ «Юридична академія  
України імені Ярослава Мудрого»*

*Стаття присвячена надзвичайно дискусійній темі – правовій доктрині як джерелу процесуального права. На основі аналізу наукової літератури автор визначає поняття правової доктрини, її характерні риси, показує можливі переваги й недоліки застосування правової доктрини в судочинстві.*

**Ключові слова:** джерела права, правова доктрина.

У національному праві роль доктрини залежить від особливостей правової системи і національної культури. У той же час у науковій літературі з приводу визнання за юридич-