

АВЕСКУЛОВ В. Д.,
кандидат юридичних наук, асистент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ФОРМА ВЛАСНОСТІ НА МАЙНО РОБОТОДАВЦЯ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІЙОВАНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті розглянуто питання диференційованого регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що обумовлюється формою власності на майно роботодавця. На основі вивчення механізму диференціювання та аналізу конкретних норм законодавства сформульовано висновок про те, що неврахування зазначеного критерію диференціації є поширеним явищем, а відповідні норми потребують внесення до них змін.

Ключові слова: диференціація правового регулювання, зайнятість населення, тривалість щорічних відпусток, обов'язкове працевлаштування, праця неповнолітніх, праця жінок.

Постановка проблеми. Загальновизнаною серед науковців є необхідність прийняття нового Трудового кодексу України. Говорячи про причини такого висновку, найчастіше згадується застарілість чинного Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, що було прийнято за радянських часів у далекому 1971 році. Проте, цей аргумент лежить на поверхні та не відображає сутності проблеми. Якщо ми визнаємо дату прийняття або політичний устрій, за якого було прийнято той чи інший нормативно-правовий акт, причинами для перегляду цілих документів, то можна дійти висновку, що кожні 10, 15, 20 років необхідно повністю оновлювати законодавчу базу незалежно від її якості. Навряд чи така аргументація є задовільною; необхідно зрозуміти, у чому саме проявляється несучасність того документу, який намагаються скасувати.

Серед явищ, що слабо враховані чинним КЗпП України, можна виділити такі: 1) поява нових форм власності на майно роботодавця; 2) функціонування ринку праці, на якому особи, що шукають роботу, пропонують свою кандидатуру для обіймання наявних вакансій, а роботодавці вільні обирати серед них найкращих; 3) як наслідок попереднього пункту, збільшення плинності кадрів та зменшення ролі трудових колективів у забезпеченні дисципліни праці; 4) поява дистанційної праці тощо.

Ціль цієї статті – розкрити механізми впливу форми власності на регулювання відносин у сфері праці. Для цього поставлено такі **завдання**: 1) розкрити ідею єдності та диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин та відобразити в ній місце форми власності на майно роботодавця; 2) дослідити чинне трудове законодавство та норми проекту Трудового кодексу

України на предмет існування норм, що не враховують наявності різних форм власності на майно роботодавця; 3) формулювання конкретних пропозицій щодо удосконалення законодавства.

Об'єктом дослідження є та частина правових відносин у сфері застосування праці, що підлягає диференційованому регулюванню через наявність різних форм власності на майно роботодавця. **Предметом дослідження** є форма власності на майно роботодавця як критерій диференційованого регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Аналіз останніх досліджень. У науці трудового права питанню єдності та диференціації правового регулювання присвячено роботи таких учених, як М. Й. Бару, В. Я. Бурак, І. А. Ветухова, М. І. Іншин, Т. А. Коляда, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, Ю. П. Орловський, О. І. Процевський, С. Л. Рабінович-Захарін, Г. С. Скачкова, О. М. Ярошенко та ін. Проте, серед проаналізованих робіт нами не знайдено досліджень, які б розкривали сутність такого критерію диференціації, як форма власності на майно роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Неможливо розкрити ідею диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, не розкривши, що розуміється під **єдністю** правового регулювання. Остання виявляється у спільності принципів регулювання, у єдиному типі законодавства про працю для усіх учасників трудових відносин, в єдності способів формування змісту прав та обов'язків у трудових правовідносинах, а також засобів захисту суб'єктивних трудових прав і забезпечення виконання працюючими трудових обов'язків [1, с. 96]. Сьогодні єдність правового регулювання умов праці забезпечується конституційним принци-

пом рівності прав та свобод людини і громадянина (статті 21 і 24 Конституції України), конкретизованим щодо сфери трудових відносин. Правове регламентування трудових відносин ґрунтується на принципі єдності основних умов праці й рівності трудових прав та обов'язків усіх осіб, які працюють за трудовим договором [2, с. 239].

Наведемо деякі дефініції диференціації правового регулювання відносин у сфері праці. В. Я. Бурак визначав це поняття як відмінності у змісті і способах правового регулювання окремих видів трудових відносин, а також окремих категорій працівників, які обумовлені специфікою умов праці, а також особливостями суб'єктів цих відносин [3, с. 53]. К. Ю. Мельник пропонує вужчу дефініцію: диференціація норм трудового права – розходження у їх змісті, обумовлені суб'єктивними, об'єктивними та суб'єктивно-об'єктивними підставами [4, с. 138]. Ф. Б. Штівельберг визначає диференціацію у трудовому праві як обумовлений об'єктивними обставинами законодавчий поділ правових норм на загальні, що регулюють працю усіх працівників, і спеціальні, що встановлюють особливості правової регламентації трудових відносин деяких категорій працівників [5, с. 29].

А. М. Лушніков виокремлює ознаки диференціації правового регулювання, за допомогою яких учений пропонує дещо глибше подивитися на це явище: 1) її суб'єктом є нормотворчий орган або уповноважені соціальні партнери; 2) диференціація може мати як позитивний, так і негативний характер; при цьому негативна диференціація може встановлюватися виключно на законодавчому рівні; 3) її підставами можуть бути об'єктивні ознаки трудової діяльності та суб'єктивні – працівника, який потребує підвищеного захисту; 4) диференціація здійснюється шляхом норм-вилучень або норм-доповнень; 5) диференціація у взаємодії з єдністю правового регулювання забезпечує рівність трудових прав; 6) межами застосування диференціації є перш за все принципи трудового права [6, С. 34].

На підставі проведеного аналізу точок зору науковців і зазначених у них ключових моментів пропонуємо таку дефініцію: **диференціація правового регулювання трудових відносин** – це закріплені на централізованому чи локальному рівні відмінності у правовому регламентуванні праці окремих категорій працівників, обумовлені передбаченими у законодавстві факторами і спрямовані на реалізацію принципу рівності суб'єктів трудових правовідносин.

Не менш важливим питанням при аналізі явища диференціації правового регулювання є визначення чинників, які зумовлюють виникнення спеціальних норм. Усі науковці дотримуються точки зору, що до таких можна віднести щонайменше дві групи обставин – об'єктивні та суб'єктивні. Що стосується

суб'єктивної диференціації правового регулювання, її природу свого часу доволі влучно розкрила М. А. Покровська. На її думку, головна ідея такої диференціації полягає в тому, щоб розкрити притаманні кожному працівнику властивості, які відрізняють одного суб'єкта від іншого, оскільки сам термін «суб'єкт права» є єдиним для усіх і не відображає жодних додаткових характеристик про особу. Лише суб'єктивна диференціація може взяти до уваги ті різні властивості, притаманні різним суб'єктам і вирівняти права так званих «нерівних» суб'єктів [7, с. 54, 55].

Об'єктивні підстави диференціації включають у себе обставини, пов'язані з процесом праці, її організацією, характером виробництва тощо. Іншими словами, це чинники, не пов'язані з особистістю працівника, за рахунок чого вони є більш стійкими у часі. О. М. Ярошенко до об'єктивних підстав диференціації відносить: (а) сектор економіки, (б) виробничі умови, (в) характер трудового зв'язку, (г) природно-кліматичні й географічні умови праці, (д) техногенний чинник, (е) відповідальний характер праці, (є) складність виконуваної роботи й (ж) організаційно-правова форма роботодавця й форма власності на його майно та ін. [2, с. 79].

Зауважимо, що форма власності на майно роботодавця згадується в цьому переліку (як і в переліках інших науковців) серед останніх. Справедливим буде твердження, що названий критерій застосовується не так часто, як інші. Більше цього, трудове законодавство містить низку згадок, де йдеться про неможливість диференціації за цим критерієм. Так, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності (частина 1 статті 3 КЗпП України); колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання (частина 1 статті 11 КЗпП України); громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати (стаття 74 КЗпП України) тощо.

У яких же випадках має місце диференційоване регулювання на основі критерію форми власності на майно роботодавця, і яка мета береться за основу в цих випадках? Наведемо декілька прикладів.

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з **бюджету**, формується на основі: мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових

(міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів (частина 5 статті 96 КЗпП України). У цьому положенні ми бачимо, як централізовані норми, що поширюються на бюджетний сектор, на недержавний – не впливають. Отже, метою диференційованого регулювання в даному випадку є **контроль за розподілом бюджетних коштів**.

Тоді як тривалість роботи за сумісництвом за загальним правилом не має певних обмежень, для працівників державних підприємств, установ, організацій встановлено правило: така робота не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день; загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу [8]. У той час, як відключення з щорічної відпустки допускається **лише за згодою** працівника і тільки для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, стаття 60 Закону України «Про державну службу» такої згоди відносно державних службовців не вимагає [9]. Безумовно, такі приклади диференціації є доречними, оскільки вони враховують підвищену важливість державної служби та мають на меті забезпечення якомога кращого виконання державними службовцями власних трудових обов'язків.

Такий перелік можна продовжувати й далі, але в межах цієї статті хотілося би звернути більшу увагу на ті випадки, коли норми законодавства неналежним чином враховують відмінності між роботодавцем-державою та недержавними роботодавцями.

Частина 3 статті 184 та стаття 198 КЗпП України містять обмеження щодо звільнення окремих категорій жінок та неповнолітніх. Позитивно оцінюючи підвищений рівень гарантій для зазначених категорій працівників, зазначимо, що серед положень цих статей є такі, що вимагають обов'язкового працевлаштування працівників, що звільняються. Незрозуміло, як в умовах сьогодення підприємств у випадку, приміром, ліквідації власної юридичної особи може забезпечити обов'язкове працевлаштування окремих категорій жінок, як того вимагає ч. 3 ст. 184. За часів існування СРСР ця ситуація не викликала істотних труднощів, але сьогодні це правило безумовно повинно бути скасовано або скориговано. У другому випадку його слід поширити на працівників лише державних підприємств, установ, організацій. На наше переконання, у такий спосіб відбудеться справедливий розподіл гарантійного тягаря між різними видами роботодавців, адже для державних підприємств механізм обов'язкового працевлаштування є доступнішим. Аналогічним чином пропонуємо змінити

положення щодо (а) обов'язкового працевлаштування окремих категорій жінок у випадках їх звільнення по закінченні строкового трудового договору та (б) звільнення неповнолітніх працівників з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України. Через зазначене нами позитивно сприймається відсутність положень щодо обов'язкового працевлаштування при звільненні окремих категорій жінок та неповнолітніх працівників у статтях проекту Трудового кодексу України від 24.07.2017 р. (реєстр. номер 1658).

Ще одним прикладом, де, на нашу думку, бажано було б застосувати диференційований підхід, є норма статті 26 Закону України «Про зайнятість населення». У ній закріплюється, що роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зазначених у частині першій ст. 14 цього Закону (крім тих, які визначені п. 7 частини першої статті 14), та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця **компенсуються фактичні витрати** у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений [10]. Видається, що в цій ситуації зацікавленість керівників державних та недержавних підприємств у використанні даного механізму різна: для приватного підприємця – це привабливий спосіб заощадити власні кошти; для керівника підприємства, що фінансується з бюджетних коштів, зацікавленість практично відсутня. Тому пропонуємо звужити сферу дії цього механізму, поширивши його лише на підприємства, що не фінансуються з бюджетів різних рівнів.

Бракує диференційованого регулювання серед норм, що регулюють тривалість щорічних відпусток. Так, тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці обмежена 35 календарними днями (ч. 1 ст. 7 Закону України «Про відпустки»). У свою чергу, Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, передбачає **максимальну тривалість** цього виду відпусток для кожної окремої позиції [11]. Видається, що описаний підхід був виправданим за часів, коли держава виступала в ролі єдиного роботодавця і таким чином запобігалася можливість розпорошення державних коштів. У наш час, коли значну частину роботодавців становить недержавний сектор, це правило значною мірою позбавлено сенсу, бо приватні підприємці самі зацікавлені в заощадженні власних коштів. У той же час обмеження

максимальної тривалості щорічних відпусток позбавляє останніх можливості покращення становища працівників, що не відповідає ідеї децентралізації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, що притаманне сучасному етапу розвитку трудового права. Тому пропонуємо від практики закріплення максимальної тривалості відпустки перейти до законодавчого визначення лише її мінімальної тривалості, що, з одного боку, відповідатиме ідеї децентралізації трудово-правового регулювання, а з другого – сприятиме реалізації правила щодо можливості покращення становища працівників на локальному та індивідуальному рівнях регулювання. При цьому також доречним буде диференційоване регулювання стосовно державних підприємств, а саме: зазначити мінімальну межу тривалості щорічної відпустки для всіх підприємств, а для державних підприємств – додатково вказувати і максимальну тривалість. У такий спосіб буде збережено функцію контролю за розподілом бюджетних коштів.

Аналогічний підхід пропонуємо застосовувати до тих норм Закону України «Про відпустки», де йдеться про обмеження загальної тривалості того чи

іншого виду відпустки: (1) частин 2–9 статті 6, в яких закріплюється тривалість основної щорічної відпустки різних категорій працівників (неповнолітніх, інвалідів, сезонних та тимчасових працівників, працівників навчальних закладів та установ освіти тощо); (2) частин 1 і 2 статті 8, де зазначається тривалість щорічних додаткових відпусток; (3) частини 3 статті 10, яка обмежує загальну тривалість щорічної основної й додаткових відпусток 59 календарними днями, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарними днями [12].

Висновки. Можемо констатувати, що в чинному законодавстві не поодинокими є випадки, коли конкретні правові механізми не враховують різноманітність форм власності на майно роботодавця та не беруть до уваги: (а) процеси децентралізації правового регулювання, що притаманні сучасному етапу розвитку трудового права; (б) відмінності в мотиваціях державного та недержавного роботодавців; (в) необхідність диференційованого розподілу тягаря гарантійних норм між бюджетними та небюджетними підприємствами.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Советское трудовое право : учебник / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. [Изд. 2-е, доп. и перераб.]. Москва : Юрид. лит., 1985. 552 с.
2. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.
3. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : дис. ... канд. юрид. наук. Львівський держ. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 1999. 173 с.
4. Мельник К. Ю. До визначення поняття та підстав диференціації норм трудового права. *Право і безпека*. 2009. № 4 (31). С. 135–138.
5. Штивельберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... канд. юрид. наук. Уральская государственная юрид. Екатеринбург, 2004. 200 с.
6. Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда : доклад на Пятой междунар. науч.-практ. конф. 27–30 мая 2009 г. *Юридическое образование и наука*. 2009. № 3. С. 30–38.
7. Покровская М. А. О субъективной дифференциации в советском трудовом праве. *Правоведение*. 1967. № 6. С. 50–57.
8. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : пост. Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
9. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. №4050-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 26. Ст. 273.
10. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
11. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : пост. Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290. *Офіційний вісник України*. 1997. № 48. С. 22.
12. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504-96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

REFERENCES

1. Begichev, B.K., Zajkin A.D. (Eds.). 1985). Sovetskoe трудовое право. Moscow: Jurid. lit. [in Russian].
 2. Yaroshenko, O.M. (2006). Teoretychni ta praktychni problemy dzherel трудового права Украины. Kharkiv: Vyd. SPD FO Vapniarchuk N. M. [in Ukrainian].
 3. Burak, V.Ia. (1999). Yednist i dyferentsiatsiia pravovoho rehuliuвання трудовykh vidnosyn robochoho chasu, chasu vidpochynku i zarobitnoi platy na pidpriemstvakh. dys. *Candidate's thesis*. Lvivskyi derzh. un-t im. Ivana Franka. Lviv [in Ukrainian].
 4. Melnyk, K.Iu. (2009). Do vyznachennia poniattia ta pidstav dyferentsiatsii norm трудового права. *Pravo i bezpeka*, 4 (31), 135–138 [in Ukrainian].
 5. Shtivel'berg, F.B. (2004). Osnovaniya i predely differenciacii трудового права Rossii. *Candidate's thesis*. Ural'skaja gosudarstvennaja jurid. Ekaterinburg [in Russian].
 6. Lushnikov, A.M. (2009). Problemy differenciacii v pravovom regulirovanii otnoshenij v sfere truda : doklad na Pjatoj mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 27–30 maja 2009 g. *Juridicheskoe obrazovanie i nauka*, 3, 30–38 [in Russian].
 7. Pokrovskaja, M.A. (1967). O sub#ektivnoj differenciacii v sovetskom трудовом праве. *Pravovedenie*, 6, 50–57 [in Russian].
 8. Pro robotu za sumisnyctvom pratsivnykiv derzhavnykh pidpriemstv, ustanov i orhanizatsii : post. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 3 kvitnia 1993 r. № 245. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
 9. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 17.11.2011 r. №4050-VI. (2012). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 26, art. 273.
 10. Pro zainiatist naselennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. № 5067-VI. (2013). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 24, art. 243.
- Pro zatverdzhennia Spyskiv vyrobnyctv, robit, tsekhiv, profesii i posad, zainiatist pratsivnykiv v yakykh daie pravo na shchorichni dodatkovy vidpustky za robotu iz shkidlyvymy i vazhkymy umovamy pratsi ta za osoblyvyi kharakter pratsi: post. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.11.1997 r. № 1290. (1997). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 48, 22.
11. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. № 504-96-VR. (1997). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2, art. 4.

АВЕСКУЛОВ В. Д.,

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ФОРМА СОБСТВЕННОСТИ НА ИМУЩЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЯ КАК ОСНОВАНИЕ ДИФФЕРЕНЦИИРОВАННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье рассмотрен вопрос дифференцированного регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, который обуславливается формой собственности на имущество работодателя. На основании изучения механизма дифференциации и анализа конкретных норм законодательства сформулирован тезис о том, что игнорирование данного критерия дифференциации является распространённым явлением, а соответствующие нормы требуют внесения изменений.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования, занятость населения, продолжительность ежегодных отпусков, обязательное трудоустройство, труд несовершеннолетних, труд женщин.

AVESKULOV V. D.,

PhD, Assistant of the Department of Labor Law of Yaroslav Mudryi National Law University

FORM OF BUSINESS OWNERSHIP AS A REASON OF DIFFERENTIATION IN THE LABOR LEGISLATION

Problem setting. A necessity to adopt a new Labor Code of Ukraine is a widely accepted fact. One of the main reasons of such thoughts is an adoption date of valid Code (1971). But we also need to extract the core problems of national labor legislation. There are such issues that require consideration: 1) appearance of new forms of ownership; 2) appearance of

labor market where people that are looking for a job actively offer own candidacies to obtain desirable working place, when employers pick up the best candidates; 3) as a consequence of previous point we can note an increasing of staff turnover and lowering the role of labor collectives in the life of enterprises; 4) appearance of distant work etc. A size of this article can not contain analysis of all of these issues, that's why we stop just at some aspects of not state forms of ownership.

Analysis of recent researches and publications. The problem of unity and differentiation of legal regulation of labor relations was a topic of scientific papers of many scholars, such as M. Y. Baru, V. Y. Burak, I. A. Vetuhova, M. I. Inshin, T. A. Koliada, K. Y. Melnik, L. V. Mohilevskyi, Y. P. Orlovskyi, O. I. Protsevskyi, S. L. Rabinovich-Zakharin, G. S. Skachkova, O. M. Yaroshenko. But problem of forms of business ownership as a reason of differentiation in labor legislation was not a subject of separate analysis.

Target of research. The target of the article is to study how form of business ownership influences at regulation of labor relations. For this purpose we distinguish such tasks as: 1) to disclose an idea of unity and differentiation of legal regulation of labor relations; 2) to explore valid labor legislation and text of Project of Labor Code of Ukraine to find out how forms of business ownership influence at regulation of labor relations nowadays; 3) to formulate legislative proposals.

Article's main body. As a general rule, there are no restrictions about second job but for employees of state enterprises Law on Public Service says that second job for this category can not exceed 4 hours per day and full working day on the week end. Total duration of second job of such employees may not be more than an half of the month norm. According to general norms a recall from annual leave is allowed when it is consensual. Article 60 of Law on Public Service governs that State officials can be recalled from annual leaves without their consent. In both of named examples differentiation considers an heightened importance of Public Service and aims the best possible completing service duties.

Conclusions and prospects for the development. Valid labor legislation often does not take into consideration an existence of different forms of business ownership, process of decentralization of legal regulation of labor relations, different motivation of Public and Private employers, necessity of different sharing the burden of guarantee provisions between Public and Private employers.

Keywords: differentiation of legal regulation, employment, duration of annual leaves, mandatory job placement, labor of minors under the age of 18, women's work.