

5. Висновок Головного науково-експертного управління на проєкт Трудового кодексу України (№ 1108 від 4 груд. 2007 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
6. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — 879 с.
7. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 21–22. — Ст. 144.

Анотація

Пожаров Ю. В. Правовий статус роботодавця за проєктом Трудового кодексу України. — Стаття.

В статті проаналізовано положення проєкту Трудового кодексу, що стосуються правового статусу роботодавця. Формулюються пропозиції щодо удосконалення норм проєкту Трудового кодексу у цій сфері.

Ключові слова: роботодавець, правовий статус роботодавця, основні права і обов'язки роботодавця, відповідальність роботодавця.

Аннотация

Пожаров Ю. В. Правовой статус работодателя по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье проанализированы положения проекта Трудового кодекса, которые касаются правового статуса работодателя. Формулируются предложения по совершенствованию норм проекта Трудового кодекса в данной сфере.

Ключевые слова: работодатель, правовой статус работодателя, основные права и обязанности работодателя, ответственность работодателя.

Summary

Pogarov Y. V. Legal Status of Employer in the Draft Labour Code. — Article.

The article analyzes the provisions of the draft Labour Code, which relates to the definition of an employer and its legal status and formulates proposals for improving the draft Labour Code in this area.

Keywords: employer, draft Labour Code, legal status of employer, rights and obligations of employer.

УДК 349.2:331.109(477+476+470)

О. В. Пасечник

ПОНЯТТЯ І ПРЕДМЕТ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ, РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ ТА РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

В Україні першим юридичним актом, яким були закладені принципові засади демократичного юридичного механізму для вирішення колективних трудових спорів, стала Конституція України, в ст. 44 якої вперше було проголошено право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. В Конституції встановлено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути

примушений до участі або не участі у страйку. Заборона страйку можлива тільки на підставі закону [1].

В науці трудового права України проблеми вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджують у своїх роботах такі вчені, як Н. Б. Болотіна [2], В. Я. Бурак [3], С. І. Запара [4], М. І. Іншин [5], В. В. Лазор [6], Г. І. Чанишева [7], Н. Швець [8] та ін.

Метою даної статті є визначення поняття та предмета колективного трудового спору у порівняльно-правовому аспекті на базі законодавчих актів України, Республіки Білорусь та Російської Федерації.

Законодавство України у сфері регулювання відносин з вирішення колективних трудових спорів складається із законів «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. [9], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. [10], «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. [11], «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. [12]. Національною службою посередництва і примирення відповідно до наданих їй повноважень (п. 15 Положення про НСПП) видано значну кількість нормативних наказів, якими затверджено положення, інструкції, роз'яснення щодо діяльності НСПП та проведення примирних процедур і застосування законодавства у цій сфері.

Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів в Україні розпочалося з прийняттям Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. Цей Закон визначив правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними. Чинний Кодекс законів про працю України не містить норм про порядок вирішення колективних трудових спорів. У ст. 14 міститься відсильна норма про порядок вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення переговорів, на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди». Проте норми ст. 11 зазначеного Закону втратили практичне значення, оскільки більш докладно ці питання врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У Російській Федерації вирішення колективних трудових спорів регулюється главою 61 «Розгляд і вирішення колективного трудового спору» Трудового кодексу Російської Федерації [13]. Тривалий час діяв поряд з Трудовим кодексом Федеральний закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» від 23 листопада 1995 р., який був визнаний таким, що втратив чинність Федеральним законом від 30 червня 2006 р.

У Республіці Білорусь діяв Закон від 18 січня 1994 р. № 2708-XII «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який втратив чинність із набуттям чинності Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26 липня 1999 р. Порядок вирішення колективних трудових спорів регулюється главою 36 «Вирішення колективних трудових спорів».

Водночас із прийняттям нового Трудового кодексу України Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» втратить чинність. Норми про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів увійдуть до глави 3 «Колективні трудові спори, конфлікти» книги шостої «Колективні трудові відносини» нового Трудового кодексу України.

Поняття колективного трудового спору визначено у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». При цьому зазначене поняття безпосередньо пов'язано з предметом такого спору, тобто колом питань, з яких спір називається саме колективним трудовим спором. Згідно із Законом колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Таким чином, колективні трудові спори можуть бути як економічними (містити вимоги економічного змісту), так і юридичними (вимоги стосуються не встановлення, а визнання права на підставі чинних юридичних норм).

Відповідно до ч. 1 ст. 398 ТК РФ колективний трудовий спір — неврегульовані розбіжності між працівниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) щодо встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), укладення, зміни і виконання колективних договорів, угод, а також у зв'язку з відмовою роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників при прийнятті локальних нормативних актів.

Згідно із ст. 377 Трудового кодексу Республіки Білорусь колективний трудовий спір — неврегульовані розбіжності сторін колективних трудових відносин з приводу встановлення, зміни соціально-економічних умов праці та побуту працівників, укладення, зміни, виконання або припинення колективних договорів, угод.

Законодавче визначення поняття колективних трудових спорів дозволяє зрозуміти, до яких конкретно спірних питань є можливим застосування специфічних способів вирішення цих спорів, включаючи страйк. Відповідно, легальне визначення колективного трудового спору (конфлікту) є одним з ключових моментів для розуміння цього інституту трудового права в будь-якій національній правовій системі.

У Законі України застосовуються терміни «спір» і «конфлікт», хоча у змісті Закону дані поняття не визначаються і не вирізняються, не передбачається різний порядок їхнього вирішення. До того ж практикою застосування Закону України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» не доведено теоретичну і практичну доцільність виділення колективних трудових конфліктів

В літературі відзначається різний зміст зазначених понять. Це питання було предметом дискусії серед російських вчених-трудоваків. Так, на думку

В. М. Толкунової і К. М. Гусова, конфлікт — це колективний трудовий спір, що не знайшов вирішення у примирній комісії і трудовому арбітражі [15].

Такої ж думки дотримуються й деякі вітчизняні вчені. В. В. Лазор пропонує розглядати трудові спори і трудові конфлікти як самостійні правові категорії, що мають різну правову природу [6].

Розмежування колективного трудового спору і колективного трудового конфлікту здійснюється й у проекті Трудового кодексу України (ст. 361). Відповідно до ч. 1 ст. 361 колективний трудовий спір — неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами соціального діалогу щодо:

- 1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- 2) укладення чи внесення зміни до колективного договору, угоди;
- 3) відмови роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудова відносин.

Згідно із ч. 2 ст. 361 колективний трудовий конфлікт — розбіжності між сторонами соціального діалогу з питань виконання:

- 1) норм трудового законодавства;
- 2) колективного договору, угоди або окремих їх положень.

Законопроектом передбачений різний порядок вирішення колективного трудового спору і колективних трудових конфліктів. Відповідно до ч. 1 ст. 366 колективний трудовий спір підлягає вирішенню за допомогою примирних процедур: примирною комісією; трудовим арбітражем. За згодою сторін колективного трудового спору у примирних процедурах може брати участь незалежний посередник або Національна служба посередництва і примирення.

Колективні трудові конфлікти розглядаються трудовим арбітражем (ч. 2 ст. 366).

Водночас російський і білоруський законодавці не розмежовують колективний трудовий спір і колективний трудовий конфлікт і не вживають термін «конфлікт» при визначенні поняття колективного трудового спору у трудових кодексах. Така позиція видається правильною.

У поняття колективного трудового спору дослідниками, як правило, включається також вказівка на характер розбіжностей між його сторонами, що тісно пов'язано з визначенням предмету колективного трудового спору, тобто прав та інтересів, стосовно яких виникли розбіжності у його сторін.

У радянський період у науці трудового права не розмежовувались трудові спори на індивідуальні та колективні. Тому в роботах того часу йдеться про предмет трудового спору взагалі — й індивідуальних, й колективних. У той час дослідники дотримувалися узагальненого підходу до визначення предмета трудового спору. Так, відзначалося, що трудові спори виникають «на підґрунті застосування праці» або «на підґрунті застосування найманої праці», коли йшлося про зарубіжні країни, йшлося про розмежування спорів на спори про встановлення і застосування умов праці [16]. Наука трудового права також

оперувала концепцією поділу трудових спорів на «позовні» та «непозовні» або на спори «економічного» чи «юридичного» характеру, і визначення трудового спору було доповнено вказівкою на цей розподіл спорів. Так, у підручнику 1972 р. М. Г. Александров писав, що під трудовими розуміються спори, що виникають на підґрунті застосування встановлених умов праці (в нормах трудового права, в колективному і трудовому договорах) або встановлення умов праці, що не регулюються в централізованому порядку [17].

У сучасній літературі по-різному формулюється предмет колективного трудового спору. А. Ф. Нуртдінова, наприклад, зазначає, що колективний трудовий спір виникає між колективними учасниками (хоча б однією його стороною є колектив і спрямований на захист тих прав працівників, які пов'язані з їхньою участю в правовому регулюванні трудових відносин і реалізацією норм, встановлених в порядку колективно-договірного регулювання [18].

У даному визначенні вчений відмовляється від необхідності пов'язувати працівника колом вимог, які можуть бути висунуті у колективному трудовому спорі, що обмежується більшістю авторів зв'язком з умовами праці. О. М. Куренной відзначає, що предметом колективного трудового спору можуть бути, крім іншого, й питання, що виходять за межі чисто трудових відносин, хоча непрямо і пов'язані з працею працівників [19].

Переважає більшість авторів, визначаючи колективний трудовий спір, вказують на те, що він виникає з приводу прав і законних інтересів працівників. При цьому виділяють спори про зміну існуючих умов праці та про виконання встановлених умов. Зазвичай також вказується, що до предмету колективного трудового спору про застосування існуючих умов праці належать тільки спори, пов'язані з виконанням колективних договорів і соціально-партнерських угод.

Комітет експертів МОП із застосування конвенцій і рекомендацій звертає увагу на те, що тенденція у законодавстві надавати перевагу індивідуальним правам перед колективними, є негативною [20]. Як відзначають чимало фахівців, у такому разі із предмета законодавчого регулювання випадає досить важливий вид колективних трудових спорів — спори про порушення трудового законодавства.

Наведені поняття колективних трудових спорів за законодавчими актами України, Республіки Білорусь та Російської Федерації свідчать про відмінності у визначенні предмета спору. Російські вчені відзначають, що визначення колективного трудового спору, дане у ст. 398 ТК РФ, виділяє дві його ознаки: колективний характер і особливий предмет розбіжностей [13, 1185, 1188].

Для того щоб неврегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями були кваліфіковані як колективний трудовий спір, необхідною є наявність обох зазначених ознак. Якщо спір характеризується лише однією з них, то його не можна визнати колективним. Тому російські вчені вважають, що спори з приводу застосування законів і нормативно-правових актів, навіть якщо вони зачіпають інтереси усіх працівників організації, не можна розглядати як колективні.

Таку позицію відтворено у ст. 398 ТК РФ, у якій до предмета колективного трудового спору не віднесено розбіжності щодо невиконання вимог законодавства про працю, як у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», або розбіжності з питань виконання норм трудового законодавства. Аналогічну позицію щодо предмета колективного трудового спору займає й беларуський законодавець.

Тому за законодавством Білорусі та Російської Федерації не визнається колективним трудовим спором порушення законодавства про працю, зокрема інформаційних положень колективного договору (угоди), які відновлюють норми чинного трудового законодавства. Так розбіжності щодо затримання виплати заробітної плати, якщо її регулярність і конкретні терміни виплати передбачені колективним договором, за законодавством Білорусі та Російської Федерації, на відміну від українського законодавства, не визнаються колективним трудовим спором. У цьому разі роботодавець порушує не колективний договір, а норми Трудового кодексу РФ, які передбачають обов'язок сплачувати працівнику заробітну плату (ст. 56) і дотримуватися строків виплати (ст. 136). Колективний договір у даній ситуації лише уточнює законодавство, визначаючи розмір і конкретну дату оплати праці. Самі ж зобов'язання роботодавця впливають із відповідних норм ТК і факту укладення трудового договору з працівником. Такий спір має розглядатися у порядку, передбаченому для вирішення індивідуальних трудових спорів.

Як відзначає А. Ф. Нуртдінова, основним критерієм відмежування колективних трудових спорів від індивідуальних, але так чи інакше пов'язаних із змістом колективного договору, повинен служити факт встановлення конкретного обов'язку роботодавця у законі або у колективно-договірному акті [13, 1190].

В усіх трьох законодавчих актах визнається можливість виникнення колективного трудового спору на стадії колективних переговорів. Такий спір має «переддоговірний» характер і за загальноприйнятною міжнародною класифікацією вважається спором інтересів, тобто спором, який виник із конфлікту інтересів, коли юридичних прав у жодної із сторін ще не виникло. Іноді подібні спори називають економічними, підкреслюючи їх неправовий характер.

Спір інтересів може виникнути на будь-якому рівні колективно-договірного регулювання трудових відносин: галузевому, регіональному та ін.

До спорів інтересів у Законі України та російському і білоруському кодексах віднесено також розбіжності, що виникають на рівні підприємства, установи, організації щодо встановлення або зміни умов праці (при цьому у російському кодексі у частині першій ст. 398 міститься ще уточнення «включаючи заробітну плату», а у ст. 377 білоруського кодексу і ст. 2 Закону України йдеться про «існуючі соціально-економічні умови праці та виробничого побуту»).

Крім цього, у частині першій ст. 398 ТК РФ до спорів інтересів віднесено ще спори про відмову роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників у ході прийняття локальних нормативних актів про

працю. Маються на увазі, наприклад, спори про зміну локального положення про оплату праці або затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку. Такі розбіжності не віднесено до предмету колективного трудового спору українським і білоруським законодавцями.

Досвід російського законодавства враховано у проекті Трудового кодексу України, у ч. 1 ст. 361 до предмета трудового спору віднесено розбіжності щодо відмови роботодавця, організації роботодавців, їх об'єднання, органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування врахувати пропозицію представників працівників при прийнятті актів, які містять норми щодо соціально-трудова відносин.

Із даної норми випливає, що колективний трудовий спір щодо зазначених питань може виникнути не тільки на виробничому, а й на інших рівнях. Видається, у даному випадку розробники проекту Трудового кодексу України не виправдано розширили предмет колективного трудового спору, включивши до п. 3 ч. 1 ст. 361 організації роботодавців, їх об'єднання, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. У даному випадку вимоги можна висунути конкретному роботодавцеві при прийнятті локальних нормативно-правових актів у разі відмови врахувати пропозицію виборного органу первинної профспілкової організації (представників працівників). Тому позиція російського законодавця видається такою, що заслуговує на увагу.

Крім того, слід зауважити щодо застосування у ч. 1 ст. 361 проекту Трудового кодексу України терміна «соціально-трудова відносини», на що зверталася увага в літературі. Цей термін не вживається у Законі України «Про соціальний діалог в Україні», у ст. 1 якого йдеться про регулювання «трудова, соціальних, економічних відносин».

На нашу думку, логічним є вказівка в легальному визначенні колективного трудового спору на неврегульованість розбіжностей самими сторонами. За таким принципом побудовані легальні визначення колективного трудового спору в ч. 1 ст. 398 Трудового кодексу Російської Федерації, а також у ст. 377 Трудового кодексу Республіки Білорусь.

Наведені положення законодавчих актів України, Республіки Білорусь та Російської Федерації дають підстави дійти висновку про те, що найбільш широко поняття та предмет колективного трудового спору визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», що дозволяє більш повно забезпечити колективний захист прав та інтересів працівників. Так, вимоги щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень (пункт в) ст. 2 Закону України) і невиконання вимог законодавства про працю (пункт г) ст. 2 Закону України) можуть бути також предметом індивідуального трудового спору. На відміну від російського та білоруського кодексів, які не поширюються на вирішення колективних трудових спорів, що виникають у зв'язку з колективним захистом індивідуальних трудових прав, Законом України надане право працівникам звернутися до колективних засобів захисту, вдатися для задоволення своїх вимог до передбаченої Законом процедури вирішення колективних тру-

дових спорів. Останні, на відміну від індивідуальних трудових спорів, характеризуються колективним характером, який виявляється в тому, що одна із сторін спору — працівники — пов'язані організаційною єдністю, тобто є членами трудового колективу, профспілки і т.ін., колективним характером вимог та специфікою предмета розбіжностей.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право : підручник / Н. Б. Болотіна. — К. : Знання, 2008. — Гл. 23.
3. Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. — К. : Знання, КОО, 2003. — 382 с.
4. Запара С. І. Удосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) примирними органами в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. І. Запара. — К., 2005. — 22 с.
5. Іншин М. І. Сутність та основні ознаки трудових конфліктів та трудових спорів // Трудове право України. — 2007. — № 1. — С. 33–36.
6. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія / В. В. Лазор. — Луганськ : Література, 2004. — 352 с.
7. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.; Вирішення колективних трудових спорів як форма соціального партнерства // Вісник Університету внутрішніх справ : зб. наук. пр. — Х., 2001. — Вип. 13. — С. 264–272; Право на страйк: міжнародні стандарти і законодавство України // Право України. — 2000. — № 12. — С. 80–86.
8. Швец Н. Випадки, коли забороняється проведення страйків в Україні // Право України. — 2006. — № 10. — С. 89–91.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 берез. 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 верес. 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
11. Про організації роботодавців: Закон України від 24 трав. 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 32. — Ст. 171.
12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2007. — С. 1185–1269.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. — 1999. — № 26–27. — Ст. 432.
15. Трудовое право России : учеб. пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. — М. : Юристъ, 1995. — С. 385.
16. Андерсон Э. Трудовые конфликты / Э. Андерсон. — М., 1925. — С. 3; Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / С. Жаров. — М., 1926. — С. 3; Войтинский И. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование условий труда на Западе / И. Войтинский. — М., 1922. — С. 8.
17. Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1972. — С. 506.
18. Нуртдинова А. Ф. Комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Окуньков // Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. — М., 1996. — С. 53.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / З. О. Александрова [и др.] — М., 2002. — С. 987.
20. Свобода объединения и коллективные переговоры : доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций на Международной конференции труда. 81-я сессия, 1994 г. — Женев, 1995. — С. 111.

Анотація

Пасечник О. В. Поняття та предмет колективного трудового спору за законодавством України, Республіки Білорусь та Російської Федерації. — Стаття.

У статті аналізуються поняття та предмет колективного трудового спору за законодавством України, Республіки Білорусь та Російської Федерації. На підставі порівняльного аналізу вносяться пропозиції щодо удосконалення відповідних положень проекту Трудового кодексу.

Ключові слова: працівники та їх представники, роботодавці та їх представники, колективний трудовий спір, предмет колективного трудового спору.

Аннотация

Пасечник О. В. Понятие и предмет коллективного трудового спора по законодательству Украины, Республики Беларусь и Российской Федерации. — Статья.

В статье анализируются понятие и предмет коллективного трудового спора по законодательству Украины, Республики Беларусь и Российской Федерации. На основании сравнительного анализа вносятся предложения по совершенствованию соответствующих положений проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: работники и их представители, работодатели и их представители, коллективный трудовой спор, предмет коллективного трудового спора.

Summary

Pasechnik O. V. Definition and subject of collective labour disputes under the legislation of Ukraine, Republic of Belarus and Russian Federation. — Article.

The definition and subject of collective labour dispute under the legislation of Ukraine, Republic of Belarus and Russian Federation are analyzed in the article. On the basis of comparative analysis proposals on improvement of respective provisions of the Draft of the Labour Code of Ukraine are made.

Keywords: employees and their representatives, employers and their representatives, collective labour dispute, subject of collective labour dispute.

УДК 349.22:331.108.6-057.34

Р. Жуган

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУДДІВ

Стаття 126 Конституції України проголошує один із основних принципів здійснення правосуддя — принцип незалежності і недоторканності суддів. Гарантована Конституцією України незалежність суддів забезпечується, насамперед, особливим порядком їх обрання або призначення на посаду та звільнення з посади, заборонаю впливу на суддів у будь-який спосіб, захистом професійних інтересів, підкоренням суддів при здійсненні правосуддя лише закону, особливим порядком притягнення їх до дисциплінарної відповідальності.

Важливою гарантією незалежності суддів є закріплення в законах України особливого порядку притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність суддів має спеціальний характер. В цьому випадку проявляється принцип єдності і диференціації норм трудового права, який полягає у встановленні єдиних, однакових умов праці для всіх праців-