

план. Отже, на позначення спеціальної норми більш коректно застосовувати визначення «норма-пристосування».

Подальший розвиток нашої держави як правової повинний стимулювати юридичну науку до вдосконалення загальних начал трудового законодавства, які, у свою чергу, тягнуть за собою подальший розвиток диференціації. Тому насущною задачею є практичне вирішення питань, пов'язаних з удосконаленням діючих норм в усіх галузях. При цьому необхідно усувати невиправдану диференціацію шляхом уніфікації і кодифікації трудового законодавства.

УДК 349.2

КОЛІЗІЇ МІЖ НОРМАМИ КОНСТИТУЦІЇ ТА КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ПРО СПЕЦІАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Єрмоєнко В. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття 1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП або – Кодекс) формулює його завдання: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Проте виникає питання: чи можлива реалізація цієї мети, якщо загальні й спеціальні норми, що містяться у КЗпП України, будуть неточними, суперечливими, такими, що не відповідають Конституції України або іншим законодавчим актам, або нададуть можливість свого помилкового застосування через неоднозначне тлумачення цих норм? Звичайно, що ні. Тому задля реалізації завдання Кодексу необхідний постійний аналіз загальних й спеціальних норм та положень, що в ньому містяться та відображають єдність і диференціацію у трудовому праві з іншими правовими нормами.

Відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне за собою застосування дисциплінарних

чи громадських стягнень, заходів дисциплінарного чи громадського впливу, а також інших правових заходів, передбачених законодавством.

У трудовому законодавстві всі дисциплінарні стягнення поділяються на загальні і спеціальні згідно з поділом дисциплінарної відповідальності на два види: загальну та спеціальну. *Загальна* дисциплінарна відповідальність передбачена КЗпП, а саме ч. 1 ст. 147, а також правилами внутрішнього розпорядку. *Спеціальна* дисциплінарна відповідальність, у свою чергу, встановлюється *законодавством*, статутами та положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників. За ч. 2 ст. 147 КЗпП *законодавством*, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Конституційний Суд України у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 КЗпП України (від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98) дав тлумачення *законодавства*. Конституційний Суд дійшов висновку, що термін «законодавство», який вживається в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, потрібно розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України.

Терміни «законодавство» й «закони» є різними за змістом. До законів можна віднести інші нормативно-правові акти, які за юридичною силою рівні законам України (міжнародні договори або міжнародні угоди – ст.8¹ КЗпП України). У будь-якому випадку всі правові акти, враховуючи закони, повинні відповідати Конституції України.

У п. 22 ст. 92 Конституції України сформульоване правило, за яким виключно *законами* України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або *дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них*.

Таким чином, Конституція прямо визнає, що усі питання про дисциплінарні правопорушення (дисциплінарні проступки) та про

дисциплінарну відповідальність (її підстави, види стягнень, порядок їх застосування, оскарження тощо) повинні регламентуватися виключно на рівні законів. Але ч. 2 ст. 147 Кодексу дозволяє вирішувати питання про спеціальну дисциплінарну відповідальність в інший спосіб, на рівні *законодавства*. Це є правовою колізією між конституційною нормою та нормою Закону про працю. Її треба розглядати на користь Конституції України, тому що вона має вищу юридичну силу, ніж КЗпП, та її норми є нормами прямої дії.

У зв'язку з цим можна дійти висновку, що, по-перше, усі нормативно-правові акти законодавства про спеціальну дисциплінарну відповідальність працівників, які є підзаконними (постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України), після набрання юридичної сили Конституцією України не можна застосовувати, оскільки вони не відповідають Конституції та погіршують правове становище працівників.

По-друге, можна констатувати, що єдиним органом, який вправі приймати рішення з питань спеціальної дисциплінарної відповідальності, є Верховна Рада України, яка ухвалює закони України або ж може надати згоду на обов'язковість міжнародних договорів України із зазначених питань.

УДК 349.2

ТРУДОПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Жернаков В. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

завідувач кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

1. Диференціація правового регулювання відносин у сфері праці – об'єктивна необхідність. Одним з основних критеріїв, за яким визначаються сфери відносин з особливостями регулювання праці, є види діяльності. У цьому сенсі публічна служба потребує зусиль держави задля забезпечення не тільки її ефективної діяльності, а й для недопущення зловживань відповідними посадовими особами.

2. Боротьба з корупцією – завдання кожної правової держави. Україна, ратифікувавши Законом від 18.10.2006 р. Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 р., має розробляти і здійснювати ефективну скоординовану політику що-