

5. Sushko A. Ukraine Association Agreement - EU roadmap reforms. / A. Sushko, O. Zelinsky, A. Khorolsky - K., 2012. – P. 38-41.
6. Muravyov V. Legislation of Ukraine to European Union under the Association Agreement between Ukraine and the EU / V. Muravyov, N. Mushak // Veche № 8. - 2013. - P. 12-18.
7. Pronyuk N.V. Problems of implementation of European standards in legislation Ukraine through democratic reforms / N.V. Pronyuk // Ukraine. Journal Intern. law. - 2002. - № 4. - P. 26-32.
8. Sereda T.N. Problems of Adaptation of Ukraine to the European Union / T.N. Sereda - [electronic resource]. - Access: <http://nbuv.gov.ua>.
9. Karavaeva T.V. Problems of Adaptation of Ukraine to the European Union / T.V. Karavaeva - [electronic resource]. - Access: <http://nbuv.gov.ua> <http://www.kds.org.ua>.
10. Chaly V. Where does Ukraine "road map" of European integration / V. Chaly, Mikhail Pashkov // Zerkalo Nedeli. - 2007. - № 10 (639). - P. 5-6.

Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Сіроха Д.І.

УДК 349.2

Петренко О.А.,

здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ЗАБОРОН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У даній статті наведено позиції вчених щодо поняття заборон у трудовому праві. Досліджено сутність заборон у трудовому праві. Виділено підходи до визначення заборон у трудовому праві та розглянуто кожен із них.

Ключові слова: трудове право, заборони, заборони у трудовому праві, трудові правовідносини.

Петренко О.А.,

соискатель Днепропетровского государственного
университета внутренних дел

ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ЗАПРЕТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В данной статье приведены позиции ученых относительно понятия запретов в трудовом праве. Исследовано сущность запретов в трудовом праве. Выделено подходы к определению запретов в трудовом праве и рассмотрено каждый из них.

Ключевые слова: трудовое право, запреты, запреты в трудовом праве, трудовые правоотношения.

Petrenko O.A.,

Researcher of Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs

THE CONCEPT AND ESSENCE OF PROHIBITIONS IN LABOR LAW

In this article the position of scientists on the concept of restrictions in labor law. The essence of the prohibitions in labor law. Highlight approaches to defining restrictions in labor law and considered each of them.

Nowadays perception bans reduced to abstract categories rather than the scientifically justified or legally enforceable. Therefore, in this context, research approaches to the interpretation of this issue is an important tool for understanding the essence of the prohibitions in labor law.

Was investigated that, firstly, the prohibition is a principle of labor law, and secondly - these principles is the principle of the prohibition of forced labor and the principle of prohibiting the use of women and minors in dangerous for their health.

Prohibition established in labor law to ensure the rights and legitimate interests of realization of relations. In essence they are the legal responsibility of the person refrain from specified actions by statute. Bans can be set at different levels of normative legal regulation: both international law and the constitutional or regulatory.

Keywords: labor law, ban, ban in labor law, labor relations.

Актуальність проблематики. На сьогоднішній день є важливими як права та інтереси кожної окремої особи, так і інтереси суспільства чи певного колективу,

наприклад трудового. Також, варто враховувати співвідношення інтересів конкретного індивідууму та його оточення, що, в свою чергу, може зумовити необхідність встановлення певних обмежень з урахуванням потреб суспільства.

В трудових правовідносинах одним з видів таких обмежень можуть бути заборони. На сьогоднішній день у вітчизняній науці не склалось єдиного погляду на розуміння даного питання. Сприйняття заборон зводиться швидше до абстрактних категорій, ніж до науково обґрунтованих чи юридично закріплених. Тому, в даному контексті дослідження підходів до тлумачення даного питання є важливим інструментом формування розуміння сутності заборон в трудовому праві.

Ступінь наукової розробки проблеми. Окремим питанням, які пов'язані з поняттям та сутністю заборон у трудовому праві, увагу в своїх роботах Н. Б. Болотіна, К. М. Гусов, А. М. Денисова, Ю. П. Дмитренко, В. В. Жернаков, Л. С. Мельник, О. І. Процевський, О. В. Старчук, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є з'ясування змісту поняття заборон у трудовому праві та їх сутності.

Виклад матеріалу. В українській мові поняття «заборона» має декілька значень. По-перше, заборонаю вважається наказ не робити чого-небудь. По-друге, заборона вживається у значенні засобу захисту [1, с. 376].

Аналізуючи дані визначення з точки зору юридичної науки, варто відмітити, що в першому випадку мова йде про імперативний характер правовідносин, у яких застосовуються заборони, адже поняття «наказ» означає наявність субординації, тобто керуючої та керованої сторони. Тому, необхідно виділити дві ознаки заборони у загальнотеоретичному сенсі: 1) має імперативний характер; 2) застосовується за умови наявності керуючої та керованої сторін правовідносин.

Згідно другого значення, запропонованого тлумачним словником української мови, заборона є інструментом захисту інтересів суб'єктів правовідносин. Даний момент варто охарактеризувати як мету заборон.

В юридичній науці поняття «заборона» є характерним в цілому для всіх галузей національного права. В теорії держави і права по суті існує єдина позиція щодо розуміння даного питання. Так, М. В. Цвік та О. В. Петришин характеризують заборону як покладення на особу суб'єктивного юридичного обов'язку пасивного типу, відповідно до якого вона має утримуватися від певних, визначених правом форм поведінки [2, с. 215]. Аналізуючи дану дефініцію, варто виділити такі суттєві ознаки заборони в теорії права: 1) вона за своєю сутністю є суб'єктивним юридичним обов'язком, тобто тим, чого конкретна особа має беззаперечно дотримуватись, при чому, за нехтування даним приписом передбачена відповідальність; 2) пасивний характер, тобто сам факт заборони не залежить від суб'єкта, на якого її накладено. Беручи до уваги дане роз'яснення сторін заборони, накладення заборони є прерогативою керуючих суб'єктів; 3) заборонена поведінка має бути закріпленою в правових нормах, тобто за інших умов заборона не буде належним чином обґрунтованою.

Заборони в трудовому праві спрямовані на утримання від здійснення таких дій, які порушуватимуть права та інтереси найманих працівників та в окремих випадках – роботодавців. В теорії науки трудового права наявні різноманітні позиції щодо

розуміння сутності заборон, тому, необхідно охарактеризувати кожную. Проаналізувавши величезний масив дефініцій заборон в трудовому праві наявний у вітчизняній науці, виділено найбільш розповсюджені підходи до визначення даного поняття: 1) заборона як спосіб правового регулювання; 2) заборона як метод правового регулювання; 3) заборона як принцип трудового права; 4) заборона як вид правового впливу на трудові відносини. 5) заборона як конституційна засада трудового права; 6) заборона як гарантія реалізації права на працю.

Варто розпочати з характеристики заборони як способу та методу правового регулювання. В правовій теорії відсутня однозначність в співвідношенні понять «спосіб» та «метод».

В широкому розумінні, способом є те, що служить знаряддям для досягнення визначених цілей. Методом, в свою чергу, є прийом чи система прийомів, які застосовуються в певній галузі діяльності [1, с. 1375; с. 664]. Тобто, в цілому можна констатувати, що дані поняття є якщо і не є синонімічними, то досить спорідненими. Подібна проблеми існують й у співвідношенні даних понять як правових категорій.

Наприклад, М. І. Матузов під методом правового регулювання розуміє певні прийоми, способи, засоби впливу права на суспільні відносини [3, с. 354]. Таким чином, дослідник ототожнює цих два поняття.

С. С. Алексєєв, в свою чергу, розрізняє дві категорії. З точки зору дослідника, методами правового регулювання є сукупність прийомів юридичного впливу, які характеризують використання у тій чи іншій сфері суспільних відносин визначеного комплексу юридичних засобів впливу. З іншої сторони, способами правового регулювання вчений вважає виражені у юридичних нормах та інших елементах правової системи шляхи юридичного впливу на його об'єкт [4, с. 156-157].

Визначення заборони як способу правового регулювання є керівним підходом для розуміння заборони в науці теорії держави та права, проте є характерним й для інших галузей права, в тому числі і трудового. Тому, варто сформулювати дану дефініцію наступним чином: заборона як спосіб правового регулювання трудових правовідносин є знаряддям юридичного впливу, вираженого в нормах трудового права, який покладено на учасників трудових правовідносин у вигляді обов'язку утримуватися від певних, передбачених законодавством про працю дій. Відповідно, за допомогою такого розуміння формується один з основних правових принципів – дозволено все, що прямо не заборонено законом.

На підставі вищедослідженого виділено наступні ознаки, що характерні заборонам як способу правового регулювання трудових правовідносин: 1) імперативний характер; 2) наявність керуючого та керованого суб'єктів; 3) є суб'єктивним юридичним обов'язком за своєю сутністю; 4) пасивний характер; 5) закріплення неналежної поведінки, за яку передбачена заборона, в нормах трудового права; 6) однозначність та категоричність; 7) обов'язковість для сторін.

Наступною групою позицій необхідно розглянути розуміння заборон як принципу трудового права.

В широкому розумінні принципом є основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії чи ідеологічного напрямку [1, с. 1125]. Даної дефініції

недостатньо для формування цілісного уявлення сутності категорії принципів, адже необхідно скласти розуміння що саме формує зазначене вихідне положення.

Зі своєї сторони, Н. Б. Болотіна також визначає принципи як керівні ідеї, що закріплені в нормах, виводяться з них або є такими, що характеризують зміст трудового права й напрямки його подальшого розвитку [5, с. 85]. А отже, ще однією ознакою принципів трудового права є характеристика напрямів подальшого розвитку галузі.

Ще одну дефініцію запропонував Ю. П. Дмитренко. З точки зору дослідника, принципами трудового права є виражені в законодавстві про працю основи, керівні положення, що характеризують найсуттєвіші риси його змісту і внутрішню єдність правового регулювання суспільних правовідносин у сфері праці, а також визначають загальну спрямованість трудового права [6, с. 101].

Характеризуючи дану позицію, необхідно зазначити, що автор використовує поняття «основи» та «керівні положення» для пояснення сутності досліджуваної категорії. Такий підхід є вдалішим, ніж широко розповсюджене в галузі поняття «керівні ідеї». Поняття «ідея», виходячи з його загальноприйнятого розуміння, є певним переконанням людини щодо навколишнього світу, тобто є досить суб'єктивним явищем. Розуміння принципів трудового права, як і будь-якої іншої науки, має бути об'єктивним та загальним для усіх, оскільки даний момент є важливим в контексті концепції правового суспільства.

Стосовно самої дефініції, варто виділити ще декілька ознак принципів трудового права: 1) визначення загальної спрямованості трудового права; 2) характеристика найсуттєвіших рис змісту трудового права.

Таким чином, дослідивши сутність принципів трудового права, необхідно з'ясувати, чи є підстави вважати заборони одними з них.

В теорії трудового права відсутній єдиний загальноприйнятий перелік принципів. По суті, беручи до уваги масштабність даної галузі, вичерпність в цьому питанні є неприпустимою, тому варто охарактеризувати деякі з наявних в правовій науці позиції.

Аналізуючи запропоновані деякими українськими науковцями класифікації принципів трудового права, необхідно акцентувати увагу на ігноруванні ними віднесення заборон до будь-якої з груп. Наприклад, Ю. П. Дмитренко, виділяючи три групи принципів (загальноправові, міжгалузеві та галузеві), нехтує включенням заборон до будь-якої з них [6, с. 102].

Н. Б. Болотіна, пропонуючи практично аналогічну класифікацію принципів трудового права, також ігнорує поняття заборони [7, с. 92-96].

З іншої сторони, О. В. Старчук, характеризуючи принципи трудового права, виділила дві групи. Перша група – принципи трудового права, які забезпечують трудові відносини на ринку праці, а друга група – принципи, спрямовані на дотримання трудових прав громадян. Саме до цієї групи вченою віднесено принципи заборони дискримінації у сфері праці, заборони примусової праці та заборони дитячої праці [8, с. 85]. Тому, в даному випадку дійсно є всі підстави вважати заборони принципами трудового права.

На підтвердження даної позиції варто звернутися до праць російських вчених. Наприклад, М. В. Молодцов, О. М. Крапівін та В. І. Власов виділили шість груп принципів трудового права, в залежності від сфери дії та цільового спрямування. Одну

з таких груп формують принципи, які являють собою заборони на діяння, що перешкоджають реалізації (здійсненню) принципів заборони примусової праці та дискримінації у сфері праці [9, с. 32-36]. Тобто, є ще одне підтвердження того, що заборони можуть виступати як принципи трудового права.

Тому, проаналізувавши позиції вчених стосовно питання віднесення заборон до принципів трудового права необхідно зауважити, що не кожна заборона може вважатись такою. Так, наукові дослідження на дану тематику можна умовно поділити на дві групи. Перша група науковців не відносить заборони до принципів трудового права взагалі. Друга група вважає, що принципами переважно є лише дві форми заборони: заборона примусової праці та заборона дискримінації у сфері праці. Найближчою до доцільного бачення даного питання є позиція О. В. Старчук, яка до двох вищезазначених принципів додає принцип заборони дитячої праці [8, с. 85].

Тому, ознаками заборони як принципу трудового права, є: 1) узагальнення норм трудового права; 2) побудова окремих інститутів трудового права на її основі; 3) вираження у формах заборони примусової чи обов'язкової праці, заборони дитячої праці та недопущення дискримінації у сфері праці й зайнятості.

Оскільки в правовій науці відсутня дефініція заборони як принципу трудового права, варто заповнити дану теоретичну прогалину.

Забороною як принципом трудового права, є виражені в законодавстві про працю керівні положення, що характеризують недопущення примусової чи обов'язкової праці, дитячої праці та дискримінації у сфері праці й зайнятості та у єдності виражають сутність норм трудового права.

Наступним підходом до розуміння сутності заборон в трудовому праві є заборона як вид правового впливу на трудові відносини.

В широкому розумінні впливом вважається дія, яку певна особа, предмет чи явище виявляють стосовно іншого предмета чи явища [1, с. 205]. Відповідно, правовим впливом в даному випадку вважатиметься дія, яку здійснює правова норма на особу, предмет чи явище.

Беручи до уваги наявні в юридичній науці дефініції, варто взяти за основу позицію А. М. Денисової, з точки зору якої правовий вплив є одним з проявів дії права на широке коло суспільних відносин, свідомість та поведінку суб'єктів, що здійснюється за допомогою системи об'єктивних (правових) та суб'єктивних (психологічних, ідеологічних, моральних тощо) елементів, які складають механізм правового впливу та забезпечують його дієвість [10, с. 4]. Тому, ознаками правового впливу є: 1) за своєю сутністю він є проявом дії права; 2) об'єктами впливу є суспільні відносини, свідомість та поведінка суб'єктів; 3) здійснюється за допомогою складного механізму з великою кількістю елементів.

Аналізуючи дану дефініцію через призму трудових правовідносин, необхідно сформулювати правовий вплив на трудові правовідносини як дію права на відносини між роботодавцями та найманими працівниками, їх свідомість й поведінку, що здійснюється за допомогою системи об'єктивних та суб'єктивних елементів, які складають механізм правового впливу на трудові правовідносини і забезпечують їх дієвість.

З приводу питання співвідношення понять «правове регулювання» та «правовий вплив» не перший рік триває наукова дискусія. Формально всіх дослідників даного питання можна розділити на дві групи: прихильники ототожнення даних понять (наприклад С. А. Голунський, Е. А. Лукашова, А. С. Піголкін, Л. С. Явич та інші) та дослідники, які вважають, що «правове регулювання» не може ототожнюватись з «правовим впливом» (С.С. Алексєєв, В. В. Лазарєв, М. І. Матузов та інші) [11, с. 13].

З однієї сторони в правовій науці не існує чіткого розмежування даних категорій, проте з іншої сторони – дані поняття дійсно не варто вважати синонімічними вже на підставі загальнотеоретичних теорій. Внаслідок цього, варто скористатися даними висновками при аналізі позиції Ю. П. Дмитренка щодо питання дефініції поняття «заборона» в трудовому праві.

З точки зору дослідника, заборона є видом правового впливу на трудові відносини. Оскільки було доведено, що заборона може виступати як спосіб правового регулювання, а правове регулювання є однією з форм правового впливу, заборону все ж можна виразити як вид правового впливу. Проте, в даному випадку доцільніше було б скористатись категорією «правове регулювання», адже вона передбачає вплив на об'єкт правовідносин, передусім, за допомогою правових норм та приписів. Інструментом впливу може виступати будь-який інший засіб, проте це не означає, що позиція Ю. П. Дмитренка є помилковою.

Тому, дану концепцію розуміння заборони в трудовому праві варто об'єднати з концепцією заборони як способу правового регулювання.

Наступною категорією виділимо позицію О. Стасів, яка пояснює заборони як одну з конституційних засад трудового права та одну з гарантій реалізації права на працю [12, с. 92].

В загальному розумінні, засадою є: 1) основа чогось; 2) те, на чому ґрунтується чи базується що-небудь; 3) вихідне, головне положення; 4) принцип, спосіб чи метод здійснення чого-небудь [1, с. 419]. Тому, для формування розуміння, які ж саме засади трудового права є конституційними, варто проаналізувати норми Основного Закону.

Стаття 43 Конституції України закріплює наступні види заборон: 1) заборона використання примусової праці; 2) заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах [13].

В процесі аналізу заборони як принципу трудового права, було досліджено, що, по-перше, заборона є принципом трудового права, по-друге – такими принципами є принцип заборони використання примусової праці та принцип заборони використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Тобто, за своєю сутністю дані принципи є не лише принципами трудового права, а й конституційними принципами, оскільки закріплені в положеннях Основного Закону. Тому, необхідно погодитись з О. Стасів в частині тлумачення заборони як конституційної засади трудового права.

Ще однією концепцією, запропонованою дослідницею, є розуміння заборони як гарантії реалізації права на працю.

За своєю сутністю гарантія є умовою, способом і засобом забезпечення чого-небудь [1, с. 222]. Право на працю є одним із важливих різновидів прав і свобод людини та громадянина, тому гарантії їх забезпечення варто виразити як основні

умови, способи й засоби, за допомогою яких кожна особа має можливість реалізувати свої права.

В такому разі, юридичними гарантіями будуть будь-які гарантії, передбачені Конституцією України, Законами України, підзаконними нормативно правовими актами та актами міжнародного законодавства.

Висновок. Таким чином, заборони у трудовому праві встановлюються з метою забезпечення прав і реалізації законних інтересів суб'єктів відносин. За своєю сутністю вони є юридичним обов'язком особи утриматись від вчинення передбачених в нормативному порядку дій. Заборони можуть встановлюватись на різних рівнях нормативно правового регулювання: як на міжнародно-правовому, так і на конституційному чи нормативно-правовому.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і допов. голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. – Харків: Право, 2011. – 584 с.
3. Теория государства и права [курс лекций / ред.: Н. И. Матузова, А. В. Малько]. – М. : Юрист, 1999. – 672 с.
4. Алексеев С. С. Теория права / Алексеев С. С. – М. : Изд-во БЕК, 1994. – 224 с.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна, О. Л. Олейніков, І. О. Гуменюк. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2000. – 358 с.
6. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
8. Старчук О. В. Класифікація принципів трудового права України / О. В. Старчук // Юридична Україна. – 2011. – № 8. – С. 82–86.
9. Трудовое право России [Текст]: учебник [для вузов] / [М. В. Молодцов, О. М. Крапивин, В. И. Власов и др.]; под ред. М. В. Молодцова. – М. : Норма, 2001. – 576 с.
10. Денисова А. М. Правовий вплив: природа та функціональне призначення / А. М. Денисова // Вісник Львівського університету: Серія юридична. – 2012. – № 55. – С. 3-10.
11. Тарахонич, Тетяна Іванівна. Правове регулювання та правовий вплив як юридичні категорії: співвідношення понять / Т. І. Тарахонич // Личность. Культура. Общество: Междисциплинарный научно-практический журнал социальных и гуманитарных наук. – 12/2009. – Том 1. – Вып.4. – С. 10-14.
12. Стасів О. Конституційні положення, що визначають засади регулювання трудових відносин / О. Стасів // Юридична Україна. – 2009. – № 10. – С.89-93.
13. Конституція України. Закон України від 28 червня 1996 р. №254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

References:

1. Great Dictionary of the modern Ukrainian language (with ext. And reported.) / Life. and reported. heads. Ed. VT Busel. - K. ; Irpen: WTF "Perun", 2005. - 1728 p.
2. The general theory of law: [textbook for students of law schools] / M. Zwick, AV Petrishin, LV Avramenko, etc. ; Ed. Dr. Legal. Sciences, prof., Acad. Academy of Law of Ukraine M. Zwick, Dr. Legal. Sciences, prof., Acad. Academy of Law of Ukraine OV-yiny Petryshyn. - Kharkov: Right, 2011. - 584 p.
3. Theory of State and Law [lecture courses / Ed. : Matuzova NI, Malko AV]. - Moscow: Yurist, 1999. - 672 p.
4. Alekseev SS Theory of law / Alekseev SS - Moscow: Publishing House BEK, 1994. - 224 p.
5. Bolotina NB Employment Law Ukraine: textbook. / NB Bolotina, GI Chanyshev, TN Dodin, OL Oleynikov, IA Gumenyuk. - K: T in the "Knowledge" flat co, 2000. - 358 c.
6. JP Dimitrenko Employment Ukraine: a textbook / YP Dimitrenko. - K. : YurinkomInter, 2009. - 624 p.
7. Bolotina N.B. Labor Law of Ukraine: Textbook. - 4th ed., Erased. - K. : Vikar, 2006. - 725 p.
8. Starchuk EV Classification of principles of labor law Ukraine / OV // Legal Starchuk Ukraine. - 2011. - № 8. - P. 82-86.

9. Labor Law of Russia [Text]: Tutorial [for Universities] / [M. B. Molodtsov, OM Krapuyvyn, VI Vlasov et al.] ed. MV Molodtsova. - Moscow: Norma, 2001. - 576 p.
10. A. Denisova Legal effect: the nature and functionality / AM Denisov // Visnyk of Lviv National University series Law. - 2012. - № 55. - P. 3-10.
11. Tarahonych, Tatiana. Rights and legal effect as a legal category: the ratio concepts / TI Tarahonych // Personality. Culture. Society: Almost Mezhdystsyplynarnyy scientific journal and humanytarnyyh Up Social Sciences. - 12/2009. - Volume 1 - Выр.4. - P. 10-14.
12. Stas A. Constitutional provisions defining the principles of regulation of labor relations / O. Stas // Legal Ukraine. - 2009. - № 10. - S.89-93.
13. The Constitution of Ukraine. Law of Ukraine on June 28, 1996 №254k / 96-VR // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1996. - № 30. - Art. 141.

Рецензент: кандидат юридичних наук, доцент Сіроха Д.І.

УДК 349.2

Пусан К. Б.

помічник судді Апеляційного суду
Полтавської області

**ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ АДАПТАЦІЇ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ СУДДІВ ДО
ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Анотація. Статтю присвячено дослідженню напрямів оптимізації та удосконалення адаптації трудового законодавства України у сфері праці суддів до законодавства Європейського Союзу. З'ясовано особливості та значення європейської інтеграції для України.

Ключові слова: трудове законодавство, праця суддів, євроінтеграція, адаптація трудового законодавства, напрями удосконалення.

Пусан К. Б.,

помічник судьи Апелляционного суда
Полтавской области

Аннотация. Статья посвящена исследованию направлений оптимизации и усовершенствования адаптации трудового законодательства Украины в сфере труда судей к законодательству Европейского Союза. Выявлены особенности и значение европейской интеграции для Украины.

Ключевые слова: трудовое законодательство, труд судей, евроинтеграция, адаптация трудового законодательства, направления совершенствования.

Pusan K.B.,

Assistant Justice of Appeal
Poltava region

Annotation. The article studies the areas of optimization and improvement of the adaptation of labor legislation in Ukraine of judges to the European Union. The features and values of European integration for Ukraine.

Discussion problem is the system of appointment of judges appointment of judges for the first time that a temporary appointment as a judge. The specificity of judges and judicial authorities is for the State and thus ensure competence, independence and impartiality, which counts every person in the event of recourse to the courts for protection of their rights.

Institute of remuneration is the most adapted to the European legal space. However, there is one pending issue of judges' remuneration component such as co-payment for work that involves access to state secrets.

We can say that the improvement Ukrainian labor legislation of judges to the EU labor law standards is at a sufficient level, because in 2010 conducted judicial reform and setting new guarantees of human judges. However, the question of sex discrimination, the temporary appointment of judges to ensure the feasibility of duty,