

стверджувати, що законодавець визнає право працівника на різні види грошової компенсації, однак у жодному випадку не гарантує працівникові збереження місця роботи. Нормативне визнання мобінгу об'єктивно сприятиме виявленню безпосереднього зв'язку між психологічним пресингом на робочому місці і захворюваннями, виникнення яких у працівників обумовлене довготривалим стресом.

**Список літератури:** 1. Brodsky C. M. The harassed worker / C. M. Brodsky. – Lexington : Lexington Books, 1976. – 257 с. 2. Zdubel R. Mobbing w stosunkach pracy (sluzby) – proba definicji. Wybrane zagadnienia prawne // Przegląd Policyjny. – 2007. – Nr. 85. – S. 79–93. 3. Kmieciak-Baran K. Mobbing – terroryzm psychiczny i fizyczny w miejscu pracy – dotychczasowe ustalenia : Rozwijanie konfliktow / K. Kmieciak-Baran. – Gdansk, 1999. – S. 7–12. 4. Pozdzik R. Odszkodowanie, zadoscuczynienie za mobbing w miejscu pracy / R. Pozdzik // Przegląd Sadowy. – 2004. – Nr. 5. – S. 120–125. 5. Szalkowski A. Problem mobbingu w stosunkach pracy / A. Szalkowski // Praca i Zabezpieczenie Społeczne. – 2004. – Nr. 2. – S. 2–7. 6. Конституція України : [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р.] : зі змін. та доп. – X. : Одиссей, 2009. – 48 с. 7. Кодекс законів про працю України : за станом на 1 лип. 2008 р. – X. : Одиссей, 2008. – 156 с. – (Серія «Закони України»). 8. When working becomes hazardous / International Labour Organization (ILO) // World of Work. – 1998. – Nr. 26. – S. 2–6. 9. Cielecki T. Mobbing w Policji – zmierzyc sie z problemem, szukac rozwiazan / T. Cielecki, G. Grabowski // Policja. – 2007. – Nr. 3. – S. 22–28. 10. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 3 трав. 1996 р. ETS № 163 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 51. 11. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Государственной Думой Федерального собрания РФ 21 дек. 2001 г. // Законодательство РФ. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

*Надійшла до редколегії 16.04.2010*

УДК 349.2(477)

**О. В. Лавріненко**

### **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА Й ДОГОВІРНОГО ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ПІД ЧАС РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОВС ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ**

*Проаналізовано сучасні проблеми застосування принципу соціального партнерства й договірною встановлення умов праці під час регулювання службово-трудоових відносин працівників ОВС України та обґрунтовані шляхи їх розв'язання.*

\*\*\*

*Проанализированы современные проблемы применения принципа социального партнерства и договорного установления условий труда при регулировании служебно-трудоовых отношений работников ОВД Украины, а также обоснованы пути их разрешения.*

\*\*\*

*Current problems of applying the principle of social partnership and contract establishment of labor conditions during regulation of service and labor relations of Ukrainian police officers are analyzed. The ways of their solving are grounded.*

Актуальність тематики даного дослідження обумовлена насамперед неоднозначною сучасною практикою реалізації галузевого трудо-правового принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці. Його сутність полягає в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучаються недержавні структури, серед яких – об'єднання роботодавців та працівників, їхніх колективів, які разом з органами виконавчої влади або й без їхньої участі на підставі укладання колективних договорів та угод шляхом взаємного співробітництва, пошуку й прийняття узгоджених рішень установлюють обов'язкові для виконання учасниками соціально-трудових правовідносин правила регулювання праці [1, с. 65–66]. В Україні соцпартнерство здійснюється на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. На перших трьох з означених рівнів практикуються тристоронні відносини, а на виробничому рівні укладається двостороння угода (між роботодавцем і трудовим колективом) – колективний договір.

Істотне юридичне й соціально-економічне значення розглядуваного принципу, безпосередній вплив засобів його реалізації на рівень ефективності регулювання трудових відносин природно обумовили розроблення представниками як вітчизняної, так і зарубіжної науки відповідної доктрини. Серед дослідників цього напрямку слід назвати, зокрема, таких науковців: Д. Р. Акопов, О. М. Бандурка, В. С. Бердичевський, В. Я. Бурак, В. С. Венедіктов, Д. Ю. Гладких, В. Я. Гоц, К. Н. Гусов, В. В. Жернаков, О. Заржицький, І. В. Зуб, М. І. Іншин, З. Я. Козак, А. М. Куренной, В. М. Новіков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, О. А. Снегур, Б. С. Стичинський, Г. В. Сулейманова, В. М. Толкунова. Відповідні наукові розробки перелічених правників стали теоретичною основою, а деякі – ще й предметом окремого, більш поглибленого аналізу даного наукового дослідження.

Сьогодні в механізмі регулювання трудових відносин, на відміну від практики укладання колективних договорів 20–30-х рр. ХХ ст. у системі НКВС РРСФР та СРСР [2, с. 65–66], принцип соціального партнерства «...здійснює найменший вплив з усіх галузевих принципів трудового права на формування та дію нормативно-правового масиву про службу в органах внутрішніх справ...» [3, с. 137]. Наявна «вибірковість» у реалізації вказаного принципу суперечить приписам законодавства та

положенням доктрини трудового права. На наш погляд, незаперечною є необхідність не лише розширення сфери, а й забезпечення належної повноти реалізації принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці у сфері службово-трудових відносин працівників ОВС України. Утім, тут є низка проблемних питань, які потребують попереднього теоретичного опрацювання: «основним завданням юридичної науки є об'єктивне відображення дійсності, законів її розвитку з метою «озброєння» людини новими знаннями» [4, с. 90], а для досягнення означеної мети наука виконує різноманітні функції, у яких виявляється суть і призначення її в суспільстві [5, с. 40]. З огляду на вказане та керуючись постулатом про пріоритетність наукових досліджень і похідний характер процесів нормативної структуризації правових явищ, об'єктом дослідження вважаємо аксіологічні, онтолого-правові та гносеологічні аспекти вчення про принципи трудового права загалом та принцип соціального партнерства й договірного встановлення умов праці зокрема. Відповідно, завдання дослідження проаналізувати було визначено – дослідити на основі використання переважно порівняльно-правового й конструктивно-критичного методів наукового пізнання сучасні проблеми та обґрунтувати перспективи подальшого розвитку, удосконалення механізму практичної реалізації означеного трудо-правового принципу у сфері службово-трудових відносин працівників ОВС.

Аналіз сучасної правотворчої й правозастосовної практики свідчить, що перепон на шляху становлення й розвитку соціально-партнерських відносин у сфері службово-трудових відносин існує чимало: зокрема, це фінансово-економічний чинник та непослідовність у діях самої держави. Показовою тут є ситуація зі створенням в Україні місцевої міліції. Так, свого часу, після багаторічного ґрунтовного опрацювання на громадсько-політичному й експертному рівнях, Законом України від 4 березня 2004 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо місцевої міліції» [6] базовий закон – Закон України від 20 грудня 1990 р. «Про міліцію» – було доповнено ст. 7-1 «Місцева міліція». Цим же Законом було внесено зміни й до ст. 25 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», яку було доповнено положенням про те, що місцева державна адміністрація здійснює разом із відповідними виконавчими органами рад підготовку й внесення в установленому порядку на розгляд ради пропозицій, погоджених із відповідними головними управліннями, управліннями МВС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, щодо утворення, реорганізації або ліквідації місцевої міліції, чисельності її працівників, згідно з нормативами витрат на утримання та матеріально-

технічне забезпечення діяльності місцевої міліції, навчання її працівників, створення для них необхідних житлово-побутових умов, затвердженими МВС України. Цей Закон набрав чинності... Проте його дію було зупинено відповідними статтями закону про держбюджет спочатку на 2005 рік, потім – 2006 та 2007 рр., а зрештою на підставі закону України від 28 грудня 2007 р. № 107-VI цей Закон взагалі втратив чинність. Відтак, через брак у держави відповідних фінансових джерел та відсутність останніх на місцевому рівні, була спочатку зведена нанівець значна організаційно-правова робота, а згодом «зникла» і місцева міліція. Відповідно, у такий спосіб була «заблокована» і одна з важливих сфер реалізації соціально-партнерських відносин та, зрозуміло, царина застосування трудо-правового принципу соціального партнерства й договірного встановлення. Аналогічна невтішна доля спіткала й створену 16 вересня 1999 р. Координаційну раду з питань соціального й правового захисту військовослужбовців, працівників міліції, митної служби та членів їх сімей, яка, з огляду на напрямки її діяльності, може розглядатися як орган, що здійснював повноваження у сфері соціального партнерства. Ця рада була ліквідована Указом Президента України від 3 квітня 2005 р. № 598/2005 «Про ліквідацію Координаційної ради з питань соціального і правового захисту військовослужбовців, працівників міліції, митної служби та членів їх сімей», а в основу рішення глави держави було покладено, на наш погляд, неадекватне реальному стану справ на практиці формулювання: «...соціальний і правовий захист ...працівників міліції ...та членів їх сімей достатньо повно врегульовано актами законодавства і в існуванні утвореного для аналізу стану захищеності зазначених категорій осіб органу на даний час немає потреби» [7].

Договірне регулювання застосовується в галузі соціально-трудових відносин як «комплекс взаємовідносин на ринку праці між роботодавцями (власниками) або вповноваженими ними органами, трудовими колективами чи іншими виборними органами з участю держави або місцевих органів самоврядування в справі вирішення соціально-економічних питань» [8, с. 54], а тому відносини між його суб'єктами називають соціальним партнерством. Примітною в останньому аспекті є думка В. В. Жернакова, що соціальне партнерство є не лише принципом діяльності, а ще й «формою існування відносин між суб'єктами організаційно-правових відносин у сфері праці» [9, с. 44]. На цьому наголошують і В. С. Бердичевський, Д. Р. Акопов та Г. В. Сулейманова [10, с. 8]. Щоправда, у чинному Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) містяться положення лише стосовно колективних договорів, а колективні

угоди в ньому взагалі не згадуються. Тому складається парадоксальна ситуація й відповідне враження, що трудові відносини регулюються лише трудовим законодавством та локальними нормативними актами на рівні підприємств [11, с. 309]. Крім того, у чинному КЗпП термін «договірне регулювання» безпосередньо не вживається. Усе зазначене, на нашу думку, природно передбачає взаємне волевиявлення й взаємопогодження інтересів учасників означених договірних відносин у царині найманої праці. Натомість у п. 4 чинного Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 29 липня 1991 р. № 114, яким безпосередньо регулюється порядок і умови проходження служби працівниками ОВС, на відміну від КЗпП України, ідеться безпосередньо про «договірні засади» комплектування особового складу ОВС. У галузевій науці зверталася увага на те, що означена обставина є підтвердженням трудо-правової природи службово-трудових відносин працівників ОВС [12; 13]. Це ж обґрунтовано доводить і російський дослідник О. А. Снегур, коли пише, що «під принципом, що відображає свободу праці в трудовому праві, слід мати на увазі більш широке і глибоке керівне начало – розвиток юридичних гарантій свободи праці робітників, службовців, їх асоціацій. Цей принцип, як і належить галузевому принципу, прямо чи опосередковано проявляється майже в усіх нормах трудового права та соціальних зв'язках, що ними регламентуються, відповідно до ступеня розвитку свободи праці в нашому суспільстві ... Свобода ... передбачає обов'язкову свободу вибору, що здійснюється суб'єктами свободи індивідуально ... Уважаємо, – зазначає О. А. Снегур, – що свобода праці певною мірою є і в ОВС. Передусім вона знаходить прояв у тому, що громадянин, поступаючи на службу, робить добровільний вибір між формами зайнятості ... Вільне укладання контракту про службу, що є підставою виникнення, зміни та припинення службово-трудових відносин, є одним з головних доказів поширення принципу свободи праці на сферу служби в ОВС» [14, с. 57].

Трудове законодавство України (ст. 2 Закону України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди» [15]) передбачає укладання угод на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі, а отже, закріплює «біпартизм» у договірному регулюванні. Однак системний аналіз змісту генеральних угод, що укладались між КМУ й Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997–1998 рр., між КМУ й Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями

України на 1999–2000 рр., між КМУ, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками й профоб'єднаннями України на 2002–2003 рр., між КМУ, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками й профоб'єднаннями на 2004–2005 рр. та, зрештою, чинної Генеральної угоди між КМУ, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 рр. від 15 квітня 2008 р. (зауважимо, що профспілка атестованих працівників ОВС України (ПАП ОВС) в особі її голови також підписувала всі перелічені колективні угоди), на нашу думку, свідчить про те, що КМУ бере на себе цілу низку таких зобов'язань, які за характером виходять за межі традиційної компетенції представника роботодавців, а їх виконання можливе урядом лише за умови, що останній виступає в якості окремого, самостійного суб'єкта (сторони) – центрального органу державної виконавчої влади. Відтак, на наш погляд, є достатні підстави вважати, що в Україні соціальне партнерство на державному рівні фактично існує як «трипартизм». Україна поступово переходить у договірному регулюванні трудових відносин від біпартизму до трипартизму. Такий напрям розвитку подій є виправданим, оскільки трудове законодавство, особливо у сфері правового забезпечення службово-трудова відносин працівників ОВС, складає значна кількість централізованих нормативно-правових актів, положення яких носять імперативний характер і змінюватися можуть лише органами держави, а не за погодженням між роботодавцями й працівниками; нормативно-правові акти державних органів, насамперед уряду, є основою (вони визначають межі, суб'єкти, принципи та порядок здійснення) наявної системи договірного регулювання соціально-трудова відносин. Численні проблеми у сфері найманої праці, передусім проблеми невиплати зарплат, різкого і масового зростання рівня безробіття, що виникли в сучасних умовах світової кризи та посилились через внутрішньополітичну нестабільність у країні, ефективно і системно можна вирішити лише на рівні загальнодержавної політики та відповідних заходів.

У чинному КЗпП України, Законі України «Про колективні договори і угоди» вживаються два суміжні терміни – «колективна угода» і «колективний договір». В. І. Прокопенко, з думкою якого слід загалом погодитися, вважає, що «по суті колективний договір є різновидом колективних угод, які укладаються на виробничому рівні» [16, с. 149]. Звичайно, і колективний договір, і колективні угоди слід вважати актами соціального партнерства, договірними формами трудового права, які регулюють

соціально-трудові відносини, а тому мають багато спільних рис. Так, скажімо, В. С. Венедіктов розмірковує над «правовою і суспільно-моральною стороною» колективного договору [17, с. 60–61], з цього ж виходять і К. М. Гусов та В. М. Толкунова, коли пишуть, що «колективний договір – це не тільки правовий акт, але й акт соціального партнерства на рівні організації між працівниками і роботодавцем. Він є також морально-політичним актом, оскільки визначає й умови поведінки сторін морально-політичної властивості (наприклад, залучати робітників до більшої участі в управлінні організацією, розвивати виробничу демократію або, наприклад, не страйкувати під час дії договору, якщо всі його умови виконуються і це обумовлене в його змісті)» [18, с. 137–138]. Але вважаємо, що більшість з означених цими дослідниками характеристик стосуються не лише колективного договору, а й інших актів соціального партнерства, насамперед колективних угод [10, с. 33, 47, 65, 73; 19, с. 125]. Існують і відмінності між такими актами соціального партнерства, як колективний договір і колективна угода. Серед них – сфера укладання (сторони, що наділені правом їх укладати), а також зміст та юридична сила кожної із цих форм (джерел) [20, с. 19–21] трудового права.

У контексті характеристики наявної системи колективно-договірного регулювання службово-трудових відносин (у якій, попри підписання з боку ПАП ОВС України всіх генеральних угод, у тому числі й чинної – Генеральної угоди між КМУ, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 рр. від 15 квітня 2008 р. [21], у практичних підрозділах ОВС, на місцях, за винятком навчальних закладів МВС України, колективні договори не укладаються взагалі) на окрему увагу заслуговує питання щодо поширення положень зазначеної колективної угоди на роботодавців (органи внутрішніх справ на місцях) та працівників ОВС, що працюють у таких підрозділах, які не висловлювали свої конкретні позиції щодо її змісту та не надавали, як те вимагається ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди», повноважень своїм представникам (не делегували останніх) на підписання такої угоди. Постає питання, чи підпадають за такої ситуації під сферу дії зазначеної генеральної угоди, підписаної ПАП ОВС, більшість працівників підрозділів ОВС, які не брали участі в її розробці безпосередньо чи опосередковано, делегуючи свої повноваження. Чи обов'язково враховувати на місцях положення чинної генеральної угоди під час укладання колективних договорів у підрозділах ОВС за таких умов? У науці із цього приводу висловлені різні позиції. Так, О. М. Куренной вважає, що в таких

випадках повинен діяти принцип ратифікації, при якому учасники трудових відносин повинні виразити своє позитивне ставлення до прийнятих «вгорі» документів [22, с. 60]. Б. С. Стичинський, І. В. Зуб і В. Г. Ротань зазначають, що на підприємства, які при підписанні угод не були представлені зі сторони власника і сторони профспілки (об'єднання профспілок, іншого уповноваженого працівниками органу), та на ті підприємства, котрі при підписанні угоди були представлені лише однією стороною, угоди поширюватися не можуть [23, с. 92]. На наш погляд, останній підхід є таким, що відповідає приписам чинного законодавства: за ч. 1 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення генеральної, галузевої, регіональної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Отже, здавалося б, для всіх інших суб'єктів службово-трудова відносин положення угод не є обов'язковими й на них не поширюються. Проте ст. 16 КЗпП України передбачає, що умови колективного договору, які погіршують порівняно із чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними. При цьому у вказаній статті відсутнє застереження про обов'язковість поширення в цих випадках дії положень колективних угод на сторони колективного договору. Тому, на наш погляд, є достатні підстави для висновку, що незалежно від того, чи перебувають суб'єкти колективного договору у сфері дії сторін генеральної, галузевої чи регіональної угод, при укладанні колективного договору в конкретному підрозділі ОВС вони зобов'язані враховувати чинні положення щодо гарантій, пільг працівників, які вже закріплені в угодах, у тому числі генеральній. Хоча слід зазначити, що остаточне вирішення цього питання залишається за законодавцем, який має гармонізувати зазначену колізію норм: зміст ст. 16 КЗпП України та ч. 1 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Розв'язання законодавцем окреслених питань та подальше – більш поглиблене – обговорення науковцями обґрунтованих у статті теоретичних висновків, на нашу думку, стане належним підґрунтям для подальшого розвитку інституту соціального партнерства у сфері службово-трудова відносин працівників ОВС, удосконалення правозастосовної діяльності в царині правового регулювання відносин найманої праці.

**Список літератури:** 1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : ЛНУ ім. І. Франка, 1999. – 214 с. 2. Лавриненко О. В. Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины : учеб. пособие / О. В. Лавриненко. – Х. : Знание, 1999. – 590 с. 3. Гладких Д. Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудова отношений в органах внутренних дел : дис. ... канд.



юр. наук : 12.00.05 / Гладких Денис Юрьевич. – Пермь, 2002. – 245 с. **4.** Подорожна Т. С. Пояснення значення термінів у тексті закону як особлива функція дефініцій / Т. С. Подорожна // Наукові дослідження – теорія та експеримент '2008 : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава, 19–21 трав. 2008 р.). – Т. 3. – Полтава : ІнтерГрафіка, 2008. – С. 90–94. **5.** Багай Н. До поняття юридичної науки / Н. Багай // Вісник Львівського університету. – 2000. – Вип. 35. – С. 40–46. **6.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо місцевої міліції : закон України від 4 берез. 2004 р. № 1577-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 23. – Ст. 323. **7.** Про ліквідацію Координаційної ради з питань соціального і правового захисту військовослужбовців, працівників міліції, митної служби та членів їх сімей [Електронний ресурс] : указ Президента України від 3 квіт. 2005 р. № 598/2005. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=598%2F2005>. **8.** Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000. – № 11. – С. 54–57. **9.** Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 44–46. **10.** Бердычевский В. С. Трудовое право : учеб. пособие / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова ; отв. ред. В. С. Бердычевский. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 512 с. **11.** Новіков В. М. Необхідність закріплення в новому Кодексі про працю України колективно-договірної системи регулювання трудових відносин та порядку розв'язання колективних трудових спорів / В. М. Новіков // Проблеми систематизації законодавства України : матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 12 трав. 1996 р.). – К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – С. 309–311. **12.** Лавриненко О. В. Природа, значення і місце контракта о службе в общей и отраслевой системах юридических фактов / О. В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2006. – Вип. 2. – С. 67–75. **13.** Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С. 193–208. **14.** Снегур А. А. Трудовое право и служба в органах внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Снегур Александр Анатольевич. – Пермь, 2001. – 224 с. **15.** Про колективні договори і угоди : закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361. **16.** Прокопенко В. І. Трудовое право : курс лекцій / В. І. Прокопенко. – К. : Вентури, 1996. – 136 с. **17.** Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву Украины : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Ч. I. – Х. : Консум, 1998. – 140 с. **18.** Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 1997. – 572 с. **19.** Трудовое право Украины : навч. посіб. / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с. **20.** Лавріненко О. В. Логіко-методологічний аналіз дефініції «джерела трудового права» / О. В. Лавріненко // Наука и образование без граница – 2007 : матеріали за 3-а межд. науч. практ. конф. (София, 16–27 декември 2007 г.). – Т. 10. – София : Бял ГРАД-БГ, 2007. – С. 19–22. **21.** Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки [Електронний ресурс] : від 15 квіт. 2008 р. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=n0002120-08>. **22.** Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку : монография /

А. М. Куренной. – М. : Дело Лтд, 1995. – 256 с. 23. Зуб І. В. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / І. В. Зуб, В. Г. Рогань, Б. С. Стичинський. – К. : А.С.К., 2000. – 1054 с.

*Надійшла до редколегії 05.05.2010*

УДК [349.2:34.08](477)

**К. Ю. Мельник**

## **ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ПРИПИНЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СЛУЖБИ**

*Визначено особливості припинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів. Уточнено коло органів, які відносяться до системи правоохоронних органів. Подано рекомендації з удосконалення національного законодавства щодо закріплення підстав припинення правоохоронної служби.*

\*\*\*

*Определены особенности прекращения трудовых правоотношений служащих правоохранительных органов. Уточнен круг органов, которые относятся к системе правоохранительных органов. Предложены рекомендации по совершенствованию национального законодательства относительно закрепления оснований прекращения правоохранительной службы.*

\*\*\*

*Peculiarities of labor relations' cessation of law enforcement agencies' officers are determined. Bodies which belong to the system of law enforcement agencies are specified. Recommendations on improving national legislation concerning confirmation of grounds for law enforcement service cessation are offered.*

Для належного існування трудових правовідносин та захисту працівника під час реалізації ним здатності до праці важливе значення має чітке нормативне закріплення підстав припинення трудових правовідносин. Слід відзначити, що проблематика припинення трудових правовідносин досить докладно розроблена вченими-трудовамиками [1–10]. Разом із цим аналіз наукових праць свідчить про те, що комплексного дослідження проблем нормативного закріплення підстав припинення служби службовцями правоохоронних органів у вітчизняній юридичній літературі ще не було. Виходячи з цього метою статті є вироблення загального підходу до нормативного закріплення підстав припинення правоохоронної служби і надання пропозицій із вдосконалення національного законодавства в зазначеній сфері.

Передусім слід звернути увагу на те, що загальні підстави припинення трудових правовідносин закріплені в Кодексі законів про працю (КЗпП) України в ст. 36, яка, у свою чергу,