

Соцький Артур Михайлович
кандидат юридичних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедрою юриспруденції
Чернівецького інституту Міжнародного
гуманітарного університету

ЕЛЕМЕНТИ СТРУКТУРИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті досліджується сучасна система колективних трудових правовідносин у сфері праці. Розкривається сутність та зміст елементів структури колективних трудових правовідносин. Аналізуються норми чинних нормативно-правових актів у сфері регулювання колективних трудових правовідносин, а саме законодавство України, яке регулює діяльність профспілок, організацій роботодавців, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів. Також зазначено думки багатьох вчених-науковців щодо виокремлення основних ознак даних відносин, безпосередньо про об'єкти та суб'єкти колективних трудових правовідносин.

Зазначено, що об'єктом колективних трудових правовідносин є колективні інтереси суб'єктів зазначених правовідносин, оскільки саме з приводу цих інтересів суб'єкти (як правило, колективні) вступають у правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні права і виконують кореспондуючі ним обов'язки. Також у статті виокремлена низка їх видів, наприклад, участь працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією, ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів.

Детально проаналізовано положення чинних нормативно-правових актів щодо вивчення суб'єктів колективних трудових правовідносин та зроблені підсумовуючі висновки. У також статті визначається суб'єктний склад колективних трудових правовідносин. На підставі аналізу актів чинного трудового законодавства України дається характеристика правового статусу профспілок як суб'єктів колективних трудових правовідносин. Вносяться пропозиції щодо його закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Визначено, що на локальному рівні суб'єктами колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності - представники (представник) працівників. Викликає заперечення позиція розробників проекту Трудового кодексу України щодо не включення до його змісту норм, які пов'язані із правовим статусом профспілок, їх об'єднань.

Ключові слова: трудові відносини, трудове право, форма трудового права, індивідуальні трудові правовідносини, трудовий договір.

Sotskiy A. ELEMENTS OF THE STRUCTURE OF COLLECTIVE LABOR RELATIONS

The article examines the modern system of collective labor relations in the sphere of work. The essence and content of the elements of the structure of collective labor relations are revealed. The norms of the current normative-legal acts in the sphere of regulation of collective labor relations are analyzed, namely the legislation of Ukraine, which regulates the activity of trade unions, employers' organizations, conducting collective bargaining, concluding collective agreements and agreements, resolving collective labor disputes. Many scientists have also expressed their views on highlighting the main features of these relationships, directly on the objects and subjects of collective labor relations.

It is stated that the object of collective labor relations is the collective interests of the subjects of the said legal relations, since it is precisely about these interests that the entities (as a rule, collective) enter into legal relations, exercise their subjective rights and perform their corresponding duties. The article also highlights a number of their types, for example, the participation of employees, their representatives in the management of an enterprise, institution, organization, collective bargaining on the conclusion of collective agreements and collective agreements.

The provisions of the current normative legal acts for the study of subjects of collective labor relations are analyzed in detail and conclusions are drawn. The article also defines the subjective composition of collective labor relations.

On the basis of the analysis of the acts of the current labor legislation of Ukraine characterization of the legal status of trade unions as subjects of collective labor relations is given. Proposals for its fixing in the draft Labor Code of Ukraine are being made.

It is noted, at the local level, by sub-acts of collective labor legal affairs, from the negotiation and arrangement of collective agreements, to the first professional organizations, and from every day - representatives (representative) of the lawyers. The position of the developers of the draft Labor Code of Ukraine regarding the non-inclusion in its content of norms related to the legal status of trade unions and their associations is objectionable.

Key words: labor law, labor law, form of labor law, individual labor law, labor contract.

Постановка проблеми. Дослідження структурних елементів будь-якої правовідносин, у тому числі і трудових, починається з аналізу та виокремлення поняття об'єкту, суб'єкту даних правовідносин. Варто зауважити, що теорією права зазначено, що філософським підходом до розуміння та трактування об'єкту є його протиріччя щодо суб'єкту, тобто це є зовсім інша за своїм змістом сторона, яка спрямована на пізнавальну та інша діяльність людини. Також, доцільним є факт того, що об'єкт і суб'єкт розглядаються як партнерські категорії. У реальному житті термін «об'єкт» співвідноситься не тільки з людиною як розумною істотою, але і з будь-яким іншим фрагментом дійсності (предметом, процесом, станом, поведінкою).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ідея колективних трудових відносин була висунута і обґрунтована в радянській науці трудового права такими вченими як: С.О. Іванов, Л.Я. Гінцбург, Р.З.Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.І. Цепін, А.В. П'ятаков.

Виклад основного матеріалу дослідження. Об'єктом правових відносин, зокрема трудових правовідносин, є те, на що спрямовані суб'єктивні права і юридичні обов'язки його учасників, іншими словами, те, заради чого виникає безпосередні правовідносини, у тому числі і трудові.

Вчені-науковці у своїх працях підходять по різному до трактування об'єкту правовідношення. Проте під час тривалої дискусії склалось дві основні концепції - моністична і плюралістична. Першу концепцію було запропоновано О.С. Іоффе, М.Д. Шаргородським, згідно з якою об'єктом правового відношення можуть виступати тільки дії суб'єктів, оскільки саме дії, вчинки людей підлягають регулюванню юридичними нормами і лише людська поведінка здатна реагувати на правовий вплив. А відтак, у всіх правовідносин виділяється єдиний, спільний об'єкт.

Відповідно до другої концепції, що розділяється більшістю сучасних науковців, об'єкти правовідносин є настільки різноманітними, наскільки різноманітними є суспільні відносини, що регулюються правом, тобто саме життя.

Варто зауважити, що вчені одеської школи права відзначають, що право, його норми здійснюють свій вплив не тільки на людей, а й на об'єкти організації, установи, встановлюють або змінюють їх статуси, режими, стан, закріплюють володіння, використання, розпорядження майном. А суб'єктивне право - це право не тільки на дії (свої або чужі), але й на певні блага [4, с.150].

П.М. Рабінович визначає об'єкт юридичних відносин як певне особисте або суспільне благо, задля здобуття і використання якого встановлюються юридичні права суб'єкта, забезпечувані юридичними обов'язками іншого суб'єкта (суб'єктів) [7, с. 68].

При цьому вчений виділяє матеріальні та нематеріальні види об'єктів юридичних відносин. До перших відносяться: фізичний стан людини; фізичні дії (активні чи пасивні) правомочного суб'єкта; фізичні дії (активні чи пасивні) зобов'язаного суб'єкта; речі (засоби виробництва, предмети споживання, корисні копалини, пам'ятки історії та культури, гроші тощо); стан об'єктів і явищ природного довкілля. До других належать: інтереси людей та інших суб'єктів, юридично захищені державою (зокрема, у правовідносинах, що виникають у загально дозволеному регулюванні); соціальні можливості (свободи, права) суб'єктів та їх інші соціальні цінності (рівність, недискримінація тощо); моральні цінності суб'єктів (гідність, честь, ділова репутація); духовні цінності (предмети і явища мистецтва, естетичне задоволення тощо).

Варто зауважити, що у сфері трудового права, а саме безпосередньо у науці трудового права, вчені традиційно виділяють два види трудових правовідносин: індивідуально та колективні, про те коли йдеться про об'єкт, то лише його належність характерна індивідуальним трудовим правовідносинам.

Так, К.Ю. Мельник відзначає, що об'єктом правовідносин виступає те, з приводу чого їх суб'єкти вступають у правовідносини та здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Оскільки далі вчений пише про суб'єктів трудових правовідносин - роботодавця і працівника, зрозуміло, що йдеться про об'єкт індивідуальних трудових правовідносин [3, с. 355].

К.Ю. Мельник зазначає, що роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника і перенесена у чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, передусім, бажає отримати оплату праці. Саме тому К.Ю. Мельник в якості іншого об'єкта трудових правовідносин називає оплату праці [3, с. 354].

Звідси, аналізуючи вищезазначені твердження варто зауважити, що об'єктом колективних трудових правовідносин не можна вважати лише живу працю і оплату праці. Тут мають бути і є інші об'єкти. На нашу думку, об'єктом колективних трудових правовідносин варто визнати колективні інтереси суб'єктів зазначених правовідносин, оскільки саме з приводу цих інтересів суб'єкти (як правило, колективні) вступають у правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні права і виконують кореспондуючі ним обов'язки.

Саме тому, виходячи з того, яке саме колективне трудове право належить до змісту колективних трудових правовідносин, доцільно виокремити низку їх видів, наприклад, участь працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів і тд.

Для більш детального вивчення елементів трудових правовідносин варто також зупинитись на вивчені питання безпосередньо складу суб'єктів даних відносин. А вже для вивчення суб'єктів колективних трудових правовідносин доцільно звернутися до чинного законодавства у сфері трудового права, наприклад, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні», Закон України «Про колективні договори і угоди» та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Становлення соціального партнерства в Україні, розвиток колективно- договірною регулювання сприяли появі нових суб'єктів трудового права - організацій роботодавців та їх об'єднань. Отже, необхідно чітко визначити їхню роль у соціально-трудої сфері.

Також, доцільно зазначити, що вперше у статтею 5 Закону України 2862-VI, закріплено низку загальних критеріїв репрезентативності щодо суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Згідно з частиною третьою статті 4 зазначеного вище Закону склад суб'єктів профспілкової сторони та

сторони роботодавців визначається лише за критеріями репрезентативності, а саме для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

Виходячи зі змісту Закону України «Про соціальний діалог в Україні», варто зауважити, що в літературі зазначені критерії поділяються на загальні та спеціальні.

У свою чергу, оскільки загальні критерії репрезентативності закріплені у ст. 5 Закону, то вони і мають безпосередній вплив на усіх суб'єктів. У свою чергу, статтею 6 зазначеного нормативно-правового акту спеціальні критерії можуть поширюватись на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців будь-якого рівня соціального діалогу, чи то національного, чи то галузевого, чи то територіального чи локального.

Саме тому, аналізуючи статтю 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» слушно виокремити загальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, а саме:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість.

Так, аналізуючи положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а саме статтю 6, то спеціальні критерії репрезентативності для зазначених суб'єктів визначаються на трьох рівнях, а саме на національному, галузевому рівні, територіальному та локальному рівнях.

У свою чергу, правові засади оцінювання належності критеріям передбачені низкою законодавчих актів України. До таких нормативно-правових актів доцільно віднести Закони України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року №5026-VI, «Про колективні договори і осіб і фізичних осіб-підприємців» від 15 травня 2003 року №755-VI, постанову Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 року №115, наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Положення про Єдиний реєстр громадських формувань» від 19 грудня 2008 року №2226/5, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 22 грудня 2008 року №1220/15911; акти Національної служби посередництва і примирення: Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затверджений наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 року №73, Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затверджений наказом Національної служби посередництва і примирення від 1 серпня 2011 року №80, Методичні рекомендації щодо організації підготовки та проведення процедури оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затверджені наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 вересня 2011 року №95 та ін.

Варто зауважити, що для визначення репрезентативності доцільно застосовувати кількісні та якісні критерії. У свою чергу, кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких профспілок і організацій роботодавців, які мають передбачену законом кількість різних рівнях соціального діалогу. До якісних - фінансова та адміністративна незалежність, досвід діяльності організації, наявність організаційно-технічної інфраструктури.

Професійним спілкам та їх об'єднанням, організаціям роботодавців та їх об'єднанням, що не відповідають критеріям репрезентативності відповідно до ст. 6 Законом України «Про соціальний діалог в Україні» надане право за рішенням своїх виборних органів надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення свої інтересів або виносити на розгляд спеціальних органів соціального діалогу власні пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Наказом Національної служби посередництва і примирення затверджено «Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» від 21 липня 2011 року № 73 [5], у якому закріплене реальне оцінювання належності критеріям репрезентативності, згідно з положеннями відбувається на трьох рівнях:

- національний (участь у колективних переговорах і укладення генеральної угоди, делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах);
- галузевий (участь у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу);
- територіальний (участь у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників для відповідних органів соціального діалогу).

Також доцільно підкреслити, що згідно з пунктом 1.3 Положення оцінка відповідності критеріям

репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі - НСПП) на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіальному рівні.

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» також ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється один раз на п'ять років. З дати прийняття рішення суб'єкт сторони профспілок або сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року [6] професійна спілка(профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

У Законі також дається визначення первинної організації профспілки, організації профспілки, профспілкового органу. Вище перелічені органи створені відповідно до статуту профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок або положення про первинну профспілкову організацію (ст. 1).

Також варто виокремити, що органом професійної спілки може бути і профспілковий представник (довірена особа) - профорганізатор, профгрупорг, керівник профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок, профспілкового органу або інша особа, уповноважена на представництво статутом профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок, положенням про первинної профспілкової організації чи рішенням профспілкового органу.

Усі профспілки рівні перед законом і мають рівні права для захисту прав та інтересів членів профспілки (ст. 10 Закону).

Професійні спілки створюються з метою здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Таким чином, представництво прав та інтересів працівників у соціальному діалозі входить у зміст представницької функції профспілок.

Слушно зазначає І.Ю. Слободян, що у сучасний період відбуваються процеси трансформації українських профспілок як в організаційному відношенні, так і за змістом їх діяльності.

Профспілки позбулися досить широких повноважень у вирішенні виробничих питань і сконцентрували свою діяльність на представництві та захисті трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, хоча завдяки новому законодавству вони придбали нові права у сфері колективно-договірного регулювання праці та вирішення трудових спорів, у соціально-економічній, матеріальній сферах. Разом з представництвом та захистом трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, профспілки наділяються повноваженнями щодо здійснення цих прав, що викликає заперечення [8, с. 131-132].

Отже, реалізація суб'єктами у сфері колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних угод здійснюється на:

- національному рівні через об'єднання профспілок, які мають статус всеукраїнських;
- галузевому рівні - всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;
- територіальному рівні - профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Зазначені профспілки, їх об'єднання є також суб'єктами колективних трудових правовідносин із формування та діяльності органів соціального діалогу - Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, що утворюються для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня.

Утворення даних органів є обов'язковим відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, частиною другою зазначеної статті передбачається можливість утворення за ініціативою сторін галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад та інших тристоронніх органів соціального діалогу (комітетів, комісій тощо).

На локальному рівні суб'єктами колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності - представники (представник) працівників.

Обов'язковою умовою визнання профспілок, їх об'єднань суб'єктами колективних трудових правовідносин є наявність трудової правосуб'єктності. Остання правова категорія є предметом дослідження у сучасній науковій літературі [2, с. 234]. Слід погодитися з розумінням трудової правосуб'єктності професійної спілки як її правоздатності, дієздатності та деліктоздатності [9, с. 15].

Висновок. Викликає заперечення позиція розробників проекту Трудового кодексу України щодо не

включення до його змісту норм, які пов'язані із правовим статусом профспілок, їх об'єднань. Саме тому і передбачається, що із набранням чинності Трудовим кодексом України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не втратить чинності. Однак основні положення щодо правового статусу профспілок, їх об'єднань як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів колективних трудових правовідносин необхідно закріпити у новому єдиному та кодифікованому нормативно-правовому акті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

- 1.Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. К.: «Генеза», 2013. 360 с.
- 2.Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. К.: Видавель. монографія. К.: «Генеза», 2013. 360 с.
- 3.Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса пліус, 2014. 480 с
- 4.Общетеоретическая юриспруденция: учебник / под ред. Ю.Н. Оборотова. О.: Феникс, 2011. 245 с.
- 5.Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Наказ Національної служби посередництва і примирення затверджено. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2011 р. № 7. № 7-8.
- 6.Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року. Відомості Верховної Ради України. 1999 р. № 45. Ст. 397.
- 7.Рабінович П.М. Основи загальної теорії держави та права. К., 1996. 231 с.
- 8.Слободян І.Ю. Роль профспілки як суб'єкта колективних трудових правовідносин. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. Серія Право.* №4(16), 2017. С. 130-134.
- 9.Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2004. 18 с.

REFERENCES:

- 1.Karpenko, V.M., & Shchotova, Yu.M. (2012). Profesiini spilky yak osoblyvyi subiekt trudovoho prava Ukrainy: monohrafiia. [Trade unions as a special subject of labor law of Ukraine]. K.: «Henezа» [in Ukrainian].
- 2.Kostiuk, V.L. (2013). Pravosubiektnist u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky: Monohrafiia. [Trade unions as a special subject of labor law of Ukraine]. K.: Vydavep. monohrafiia [in Ukrainian].
- 3.Melnyk, K.Iu. (2014). Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk. [Labor law of Ukraine: a textbook]. Kharkiv: Disa plius [in Ukrainian].
- 4.Oborotova, Yu.N. (2011). Obshcheteoretycheskaia yurysprudentsiya: uchebnyk. [General theoretical jurisprudence: a textbook]. O.: Fenyks [in Ukrainian].
- 5.Poriadok otsinky vidpovidnosti kryteriiam reprezentatyvnosti ta pidtverdzhennia reprezentatyvnosti subiektiv storin profspilok ta orhanizatsii robotodavtsiv. (2011). [Procedure for assessing compliance with the criteria of representativeness and confirming the representativeness of the parties to trade unions and employers' organizations]. Nakaz Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia. *Biuletен Natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia*, 7, 7-8 [in Ukrainian].
- 6.Zakon Ukrainy Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti. (1999, September 15). [Law of Ukraine On trade unions, their rights and guarantees of activity]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 45, 397 [in Ukrainian].
- 7.Rabinovych, P.M. (1996). Osnovy zahalnoi teorii derzhavy ta prava. [Fundamentals of the general theory of state and law]. Kyiv [in Ukrainian].
- 8.Slobodian, I.Iu. (2017). Rol profspilky yak subiekta kolektyvnykh trudovykh pravovidnosyn. [The role of the trade union as a subject of collective labor relations]. *Naukovo-informatsiinyi visnyk Ivano-Frankivskoho universytetu prava imeni Korolia Danyla Halytskoho: Zhurnal. Serii Pravo*, 4(16), 130-134. [in Ukrainian].
- 9.Tsyhanchuk, N.A. (2004). Profesiini spilky yak subiekt trudovoho prava. [Trade unions as a subject of labor law]. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 23.10.2020

УДК 342.9

Хайдер Саїд Джіхад Аль-Саєді,
адвокат,
Місан, Республіка Ірак

ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

В даній науковій статті досліджено види дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. Дисциплінарна відповідальність є родовим поняттям. Її видовою категорією є дисциплінарна відповідальність державних службовців, яка теж на нашу думку, в більшій мірі виражається через позитивний аспект. Тобто позитивна