

14. Крип'якевич І.П. Історія України / І.П. Крип'якевич. – Львів : Світ, 1990. – 520 с.
15. Панюк А. Історія становлення української державності / А. Панюк, М. Рожик. – Львів : Вид-во «Центр Європи», 1995. – 163 с.
16. Ясениця П. Річ Посполита обох народів / П. Ясениця. – Варшава, 1997.
17. Драгоманов М.П. Вибране / Упоряд. та авт. іст.-біогр. нарису Р.С. Міщук; Приміт. Р.С. Міщука, В.С. Шандри. – К. : Либідь, 1991. – 688 с.
18. Бущик Л.П. Иллюстрированная история СССР. XV–XVII вв. / Под ред. и с предисл. д.ист.н. А.А.Зиминой. – М. : Просвещение, 1970. – 445 с.
19. Лисяк-Рудницький І. Історичні есе : у 2 т. / І. Лисяк-Рудницький. – К. : Основи, 1994. – Т. 1. – 520 с.

УДК 349.2

ВАСИЛЬСВА І.А.

ЩОДО ВИДІЛЕННЯ ІСТОТНИХ ОЗНАК ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ПРЕДМЕТУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті з'ясовано позиції науковців щодо розуміння поняття предмету правового регулювання трудового права, а також автором виділено істотні риси, які дозволяють віднести будь-які правовідносини до предмету правового регулювання трудового права. Також відзначено, що велика кількість істотних ознак, які відносять будь-які правовідносини до предмету правового регулювання трудового права, характерні й для правовідносин праці державних службовців. Проте кожна з таких істотних ознак, з огляду на особливий характер трудової функції державного службовця, має відповідну специфіку. Надалі виділено та проаналізовано кожен з таких ознак та відзначено її специфіку.

Ключові слова: *трудове право, трудові відносини, державний службовець, роботодавець, працівник, трудовий договір.*

В статье выяснены позиции ученых относительно понимания понятия предмета правового регулирования трудового права, а также автором выделены существенные черты, которые позволяют отнести любые правоотношения к предмету правового регулирования трудового права. Также отмечено, что большое количество существенных признаков, согласно которым любые правоотношения относят к предмету правового регулирования трудового права, характерны и для правоотношений труда государственных служащих. Однако каждый из таких существенных признаков, учитывая особый характер трудовой функции государственного служащего, имеет соответствующую специфику. В дальнейшем выделен и проанализирован каждый из таких признаков, обозначена его специфика.

Ключевые слова: *трудовое право, трудовые отношения, государственный служащий, работодатель, работник, трудовой договор.*

The article clarifies the position of scientists regarding the understanding of the notion of the subject of legal regulation of labor law, and the author identifies significant features that make it possible to classify any legal relationship to the subject of legal regulation of labor law. It was also noted that a large number of significant signs, according to which any legal relationship is referred to the subject of legal regulation of labor law, are also characteristic for legal relations between civil servants. However, each of

these essential features, taking into account the special nature of the civil servant's job function, has a corresponding specificity. In the future, each of these features is singled out and analyzed, and its specificity is noted.

Key words: *labor law, labor relations, civil servant, employer, employee, labor contract.*

Вступ. Будь-які суспільні відносини є змінними, оскільки вони постійно розвиваються, видозмінюються та набувають інших форм, та, у свою чергу, постійно потребують вибору адекватних засобів галузевого правового регулювання. Поряд з цим, слід пам'ятати і те, що основою предмету правового регулювання галузі трудового права становлять правовідносини, що пов'язані з реалізацією права кожного на працю. В тому числі, людина може реалізувати своє право на працю шляхом вступу на державну службу. Особливості правового статусу державного службовця зумовлюють певні специфічні правила здійснення його трудової діяльності. Тому з наведеного вище випливає актуальність та нагальність дослідження істотних ознак праці державних службовців, які дають підстави віднести її до предмету правового регулювання трудового права, а також виокремлення специфіки зазначених ознак, що притаманні лише для праці державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання стосовно правового регулювання службової та трудової діяльності державних службовців та їх видів свого часу були предметом досліджень В.Б. Авер'янова, Ю.П. Битяка, Д.М. Бахраха, М.І. Іншина, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, О.М. Ярошенка та інших вчених. Зазначені науковці здійснили значний внесок в наукову доктрину трудового права щодо напрацювання основних теоретичних положень з дослідження вищевказаної проблематики.

Проте як в науковій літературі, так і у чинному законодавстві досі відсутнє єдине комплексне дослідження істотних ознак праці державного службовця як предмету правового регулювання трудового права, яке би дало чітку відповідь на запитання щодо того, як слід розглядати працю державних службовців у контексті її віднесення до предмету правового регулювання трудового права.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження праці державних службовців як предмету правового регулювання трудового права та виділення у такому контексті істотних ознак даної правової категорії та їх особливостей.

Результати дослідження. Проблематика предмета трудового права України, як вважає В.І. Прокопенко, – це проблема не абстрактна. В предметі проявляються ті сторони суспільного життя, які повинні знайти відображення в правових нормах, повинні бути врегульовані в правовому порядку [1, с. 12]. Дуальність правового становища державних службовців і розповсюдження на них дії норм трудового права неодноразово обговорювалася і була доведена багатьма науковцями [2, с. 63; 3, с. 24].

В.Е. Теліпко та О.Г. Дутова зазначають, що предмет трудового права слід сформулювати як комплекс суспільних відносин, основу якого складають трудові відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору, і до якого входять також відносини, тісно пов'язані з трудовими та які існують для забезпечення функціонування останніх. Такими є відносини працевлаштування, соціального партнерства, виробничого навчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації кадрів тощо. Автори відзначають, що на відміну від кримінального, адміністративного і навіть цивільного права, де предмет нормативного регулювання обмежується здебільшого однорідним колом суспільних відносин, трудове право як система норм покликане забезпечувати єдність правового регулювання цілої низки взаємопов'язаних суспільних відносин, ядром яких виступає праця, а економічною основою – робоча сила [4, с. 21]. На думку К.Ю. Мельника [5, с. 123], сьогодні в науці трудового права існує широкий та вузький підхід до визначення предмета трудового права. Дані підходи базуються на включенні або не включенні окремими науковцями в предмет трудового права трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними певних категорій працівників.

Підсумовуючи усе вищевикладене, слід насамперед погодитися з широким трактуванням предмета трудового права, за якого науковці включають до нього власні трудові відносини та правовідносини, що пов'язані з ними (є похідними чи допоміжними). Надалі, слід зауважити, що багато науковців підставою виникнення трудових відносин вважають виключно трудовий договір. Та відповідно, саме укладення трудового договору між працівником та роботодавцем є

однією із тих істотних ознак, яка дозволяє відрізнити виникнення трудових відносин від виникнення будь-яких інших правовідносин та додати такі відносини до предмету правового регулювання трудового права.

Виходячи з наведеного, до ознак правовідносин, які входять до предмету правового регулювання трудового права, слід віднести такі:

1) вони є неоднорідними суспільними відносинами, які складаються з приводу реалізації фізичною особою права на працю, а, зокрема, щодо охорони права на працю, працевлаштування, забезпечення безпечних та здорових умов праці, трудової дисципліни, гідної оплати праці, зростання суспільного виробництва, а також забезпечення гарантій для роботодавців, перекваліфікації та підвищення кваліфікації, соціального партнерства, вирішення трудових спорів тощо;

2) включають в себе власне трудові відносини та правовідносини, що пов'язані з ними (є похідними чи допоміжними): відносини щодо соціального партнерства, щодо перекваліфікації чи підвищення кваліфікації тощо;

3) підставою виникнення власне трудових відносин є не лише трудовий договір, а й подібні форми договору (на нашу думку, існування/укладення такого договору може впливати з суті інших актів, які виносяться чи приймаються роботодавцем щодо прийняття особи на роботу), які відображають суть та зміст власне трудових відносин;

4) суть та зміст власне трудових відносин полягає у тому, що працівник (службовець, дипломат, військовослужбовець) зобов'язується виконувати роботу (здійснювати визначене коло повноважень чи завдань) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Слід зауважити, що праці державних службовців також притаманні більшість із зазначених вище правових ознак предмету правового регулювання трудового права. Тому надалі наведемо та проаналізуємо відповідні ознаки:

1) Це відносини, які складаються між працівником та роботодавцем. Чинне трудове законодавство, та, насамперед, Кодекс законів про працю України до сторін трудового договору відносять працівника – з одного боку, та власника підприємства, установи, організації або уповноважену ними особу – з іншого. У випадку правового регулювання праці державних службовців, насамперед, слід відзначити специфіку суб'єктного складу. Замість поняття «працівник» вживається поняття «державний службовець». Слід зауважити, що, на нашу думку, по суті кожен державний службовець є працівником у розумінні норм трудового права, проте не кожен працівник є державним службовцем. Адже згідно зі ст.1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року №889-VIII, державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі – державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [6]. Тобто, кожен державний службовець виконує відповідну трудову функцію, проте специфічними ознаками такого суб'єкта є наявність громадянства України, дотримання принципів державної служби, здійснення повноважень, безпосередньо пов'язаних із виконанням функцій державного органу. Щодо іншої сторони – власника підприємства, установи, організації або уповноваженої ними особи (роботодавця), слід зауважити, що у всіх випадках праці державного службовця у нього існує безпосередній та опосередкований роботодавець. Опосередкований роботодавець у всіх державних службовців єдиний – український народ, що впливає з тексту присяги державного службовця будь-якої категорії посад. Безпосереднім роботодавцем державного службовця є конкретний орган державної влади чи інший державний орган, на виконання функцій якого вступає на службу конкретна фізична особа;

2) Це відносини, які складаються з приводу реалізації права на працю. Так, дійсно, Конституція України [7] гарантує кожному право працювати на роботі, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, в тому числі шляхом вільного доступу до державної служби. Тому, з таких тверджень можна зробити висновок про те, що вступ особи на державну службу є нічим іншим, ніж реалізацією власного права на працю, що здійснюється саме у вибраний спосіб. Специфікою у даному випадку є те, що не кожна особа може реалізувати своє право на працю у такий спосіб, адже законодавством України встановлено низку спеціальних вимог для особи,

яка претендує на зайняття посади державного службовця. Зазначені вимоги встановлені у ст. 20 Закону України «Про державну службу» [6] та є вимогами до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог;

3) Це відносини, які засновуються на підставі укладення трудового договору. Зупиняючись більш детально на аналізі наведеного твердження, яке дозволяє віднести працю державних службовців до предмету правового регулювання трудового права, слід відзначити, що ми вважаємо, що у всіх випадках праці державного службовця трудовий договір існує, незважаючи на те, що не у всіх випадках документальне оформлення прийняття державного службовця на роботу здійснюється саме на підставі документа під буквальною назвою «трудова угода» чи контракт. У більшості випадків контракт чи трудовий договір з державним службовцем не укладається. Прийняття на роботу державного службовця називається «призначенням на посаду», та здійснюється відповідно до наступної процедури: на посаду державної служби призначається переможець конкурсу. Рішення про призначення приймається: 1) на посаду державної служби категорії «А» – суб'єктом призначення, визначеним Конституцією та законами України, у порядку, передбаченому Конституцією України, цим та іншими законами України; 2) на посади державної служби категорій «Б» і «В» – керівником державної служби. Рішення про призначення на посаду державної служби приймається після закінчення строку оскарження результатів конкурсу, а в разі оскарження результатів конкурсу – після прийняття рішення за скаргою суб'єктом розгляду скарги (органом, уповноваженим на розгляд скарги), але не пізніше 30 календарних днів після оприлюднення інформації про переможця конкурсу, якщо інше не передбачено законом. Таке рішення приймається на підставі протоколу засідання конкурсної комісії. Рішення про призначення або про відмову у призначенні на посаду державної служби приймається за результатами спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» [8] та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади» [9]. Служба управління персоналом у день призначення особи на посаду державної служби організовує складення Присяги державного службовця особою, яка вперше призначена на посаду державної служби, а також ознайомлює державного службовця під підпис із правилами внутрішнього службового розпорядку та посадовою інструкцією [6]. Тобто, про прийняття на роботу (призначення на посаду) державного службовця свідчать наступні документи його роботодавця: рішення про призначення на посаду, яке в більшості випадків оформлюється наказом суб'єкта призначення або керівника державної служби, складення Присяги державного службовця, ознайомлення з правилами внутрішнього службового розпорядку та посадовою інструкцією. Аналіз усіх зазначених документів дозволяє зробити висновок про те, що усі вони в сукупності складають трудовий договір між державним службовцем та його безпосереднім і опосередкованим роботодавцем. Адже відповідно до згаданих документів, як і відповідно до трудового договору, державний службовець (працівник) ознайомлюється з правилами внутрішнього трудового (службового) розпорядку, з власною трудовою функцією (колом посадових повноважень, прав, обов'язків та принципів та завдань власної трудової діяльності – посадова інструкція та Присяга державного службовця) та погоджується на них. Більш того, в подальшому, державний службовець ознайомлюється із штатним розписом, відповідно до якого йому встановлено оплату його праці та іншими документами, які стверджують про обов'язок роботодавця гарантувати йому вчасну оплату праці, створювати безпечні та здорові умови праці (ознайомлення з технікою безпеки тощо);

4) Це відносини з приводу реалізації права на працю, які здійснюються з підпорядкування внутрішньому трудовому (службовому) розпорядку. (ст. 47 Закону України «Про державну службу» [6]);

5) Це відносини, відповідно до яких державний службовець зобов'язується виконувати трудову функцію. Слід відмітити, що у випадку вступу на роботу державного службовця (призначення його на посаду) існує така специфіка, за якої на сьогодні відповідно до чинного законодавства України мінімізується можливість індивідуально- чи колективно-договірного регулювання умов праці та специфіки трудової функції державного службовця. Тобто, коло службових повноважень, що за своєю суттю відображає наявну трудову функцію державного службовця, визначається відповідно до нормативно-правових актів та залежить від юрисдикції органу державної влади чи іншого державного органу. Замість поняття «робочого місця» у випадку правового регулювання праці державного службовця вживається термін «посада» – визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленними відповідно до законодавства посадовими обов'язками [6]. Відмітною рисою також є те, що під час виконання трудової функції (дотримання посадової інструкції) державний службовець також

підданий додатковим обмеженням. Наприклад, державний службовець не може суміщати роботу у державному органі з іншою оплачуваною діяльністю, крім наукової, викладацької та творчої, не має права брати участь у страйку тощо;

6) Роботодавець зобов'язується оплачувати та забезпечувати здорові умови праці та створювати додаткові гарантії для осіб, які призначені на посади державного службовця, які б компенсували ті обмеження, яких зазнають державні службовці, перебуваючи на відповідній посаді та виконуючи власну специфічну трудову функцію;

7) Поруч із власне трудовими відносинами державних службовців із державним органом та українським народом також існують і характерні лише для трудового права правовідносини, які випливають з трудових та є допоміжними або похідними: правовідносини щодо участі державних службовців у профспілках та захисту власних трудових прав, щодо підвищення кваліфікації працівника (професійної компетентності державного службовця), щодо гарантій та компенсацій, щодо вирішення трудових спорів (насамперед, законодавством встановлена специфіка щодо накладення та оскарження дисциплінарних стягнень відносно державних службовців порівняно з іншими категоріями працівників, ця специфіка полягає і у особливому переліку таких стягнень, підстав для накладення, а також і у порядку їх оскарження та зняття) тощо.

Висновки. З'ясувавши істотні риси правовідносин, які входять до предмету правового регулювання трудового права, аналізуючи усі позиції вчених та деякі положення законодавчих актів щодо праці державних службовців, відзначаємо те, що велика кількість істотних ознак, які відносять будь-які правовідносини до предмету правового регулювання трудового права, характерні і для правовідносин праці державних службовців. Проте кожна з таких істотних ознак, з огляду на особливий характер трудової функції державного службовця, має відповідну специфіку, що необхідно враховувати при здійсненні подальшої правової регламентації робочого часу і часу відпочинку даної категорії працівників.

Список використаних джерел:

1. Прокопенко В. Предмет трудового права України: [посібник] / В. Прокопенко, О. Вівчаренко. – Коломия: Вік, 1994. – 31 с.
2. Воловик В. Про трудово-правовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. – 1997. – № 1. – С. 61–65.
3. Поляков С. Регулирование служебных и трудовых правоотношений / С. Поляков // Российская юстиция. – 1998. – № 12. – С. 23–25.
4. Теліпко В.Е. Трудове право України: [навч. посіб.] / [В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова] ; за заг. ред. Теліпко В.Е.: – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
5. Мельник К.Ю. Місце трудових відносин працівників органів внутрішніх справ в предметі трудового права / К.Ю. Мельник // Право і Безпека. – 2004. – Т. 3. – № 3. – С. 123–125.
6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
7. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – С. 3186, ст. 2056.
9. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 44. – С. 2978. – Ст. 2041.