

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**КЛЕМΠΑРСЬКИЙ Микола Миколайович**

*УДК 349.22*

**ДЕРЖАВНІ СЛУЖБОВЦІ ЯК СУБ'ЄКТИ**  
**ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора юридичних наук

**Київ – 2014**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий консультант:** доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України  
**Іншин Микола Іванович**,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**Слюсар Андрій Миколайович**,  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права;

доктор юридичних наук, доцент  
**Щотова Юлія Миколаївна**,  
Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі, завідувач кафедри цивільних та кримінально-правових дисциплін;

доктор юридичних наук, доцент  
**Обушенко Олександр Миколайович**,  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, перший проректор з навчально-методичної та наукової роботи.

Захист відбудеться «26» грудня 2014 р. о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «25» листопада 2014 р.

**Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Реформування системи державної служби в Україні, що розпочалося з оптимізації центральних органів влади, має на меті приведення державної служби до формату державної служби розвинених європейських демократичних держав та її проведення є однією з обов'язкових вимог подальшої плідної співпраці ЄС з Україною. Разом з тим, проведені численні скорочення державних службовців, укрупнення деяких міністерств, створення нових відомств та агентств на базі ліквідованих управлінських органів, не мають можливості одночасно та швидко вирішити велику кількість проблем у функціонуванні всієї системи державної служби, що накопичувались роками. Тим більше не можливо усунути ці проблеми, якщо впроваджувати всі реформаційні процеси безсистемно, хаотично і, що найголовніше, без належного наукового підґрунтя. Базисним питанням наукової обґрунтованості подальших впроваджень є питання правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права. Без глибокого вивчення, належного теоретичного осмислення цього інституту практично всі здійснювані кроки не матимуть ніякого успіху та ефективності, оскільки їм бракуватиме фундаменту – головної підвалини врегулювання діяльності державних службовців в системно-структурному механізмі функціонування державної служби в цілому у державі.

Загальні питання, пов'язані з суб'єктами правовідносин, зокрема й крізь призму трудових та службово-трудова відносин, розглядали у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: С. С. Алексєєв, В. М. Андрійів, С. М. Братусь, Б. К. Бегічев, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Ю. Головіна, К. Н. Гусов, Л. Я. Гінцбург, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, І. П. Лаврінчук, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, Н. О. Мельничук, О. М. Обушенко, М. Г. Олександров, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, С. В. Попов, С. М. Прилишко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, П. Д. Пилипенко, А. М. Слосар, О. Ф. Скаун, В. М. Скобелкін, В. М. Толкунова, Є. Б. Хохлов, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, В. І. Щербина, Ю. М. Щотова, Л. С. Явич, О. В. Яремчук, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на достатньо велику кількість наукових праць з проблем правового регулювання державної служби, багато питань, які стосуються саме статусу державних

службовців як суб'єктів трудового права в умовах реформування, досі не розроблено.

Тому, в сучасних умовах особливої актуальності набуває розробка дієвого та ефективного правового механізму забезпечення статусу державного службовця як суб'єкта трудового права з притаманним йому широким спектром трудових прав та відповідних державних гарантій, тобто мова йде про необхідність забезпечення належної реалізації державними службовцями як працівниками конкретного державного органу гарантованих Конституцією України, Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами, своїх трудових прав, саме під час, а не після трудової діяльності у відповідному державному органі.

#### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п. 32 Додатку 18 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010–2014 років, затверджених наказом МВС України від 29 липня 2010 р. № 347, пп. 14.26–14.28, 19.7 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2011–2014 рр., затверджених вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 27 грудня 2010 р. (протокол № 10), а також у межах науково-дослідної теми Харківського національного університету внутрішніх справ «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу існуючих наукових підходів, а також чинного законодавства України і практики його реалізації визначити сутність, зміст та особливості правового статусу державних службовців як суб'єктів трудового права, а також надати ґрунтовні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення вітчизняного законодавства та практики його застосування у зазначеній сфері.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені такі основні задачі:

- розкрити поняття та особливості суб'єкта трудового права;
- встановити проблеми класифікації суб'єктів трудового права;
- провести співвідношення суб'єктів трудового права із суб'єктами інших галузей права;
- з'ясувати сутність, зміст та особливості загально-правового статусу суб'єкта трудового права;
- окреслити теоретичні та правові засади становлення і розвитку державної служби в Україні;

- охарактеризувати соціальне призначення та функції сучасної державної служби як різновиду трудової діяльності;
- визначити види державної служби та окреслити проблеми класифікації державних службовців;
- сформулювати визначення державного службовця як суб'єкта трудового права;
- розкрити сутність, структуру та особливості правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права;
- встановити види державних службовців як суб'єктів трудового права;
- окреслити проблем правового забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права;
- з'ясувати механізм реалізації державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах та гарантії його забезпечення через розкриття сутності, особливостей службово-трудовах відносин;
- виробити конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, в межах яких здійснюється реалізація правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права.

*Предметом дослідження* є державні службовці як суб'єкти трудового права України.

**Методи дослідження.** Методологічне підґрунтя дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. Здійснення комплексного дослідження стало можливим завдяки системному застосуванню сукупності пізнавальних методів концептуального характеру, зокрема, суттєве значення для розробки теорії правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права відіграло логічне поєднання загальнонаукових та спеціальних – трудового і адміністративного права – методів пізнання. Базисними методами дослідження стали системно-структурний, системно-функціональний та формально-логічний методи: завдяки системно-структурному методу було досліджено сутність суб'єкта трудового права (підрозділи 1.1, 1.4) та визначено державного службовця як суб'єкта трудового права (підрозділ 3.1); системно-функціональний метод застосовувався при визначенні окремих складових елементів правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права (підрозділи 1.2, 1.4, 3.3), при визначенні місця та особливостей державних

службовців серед суб'єктів трудового права (підрозділ 3.4), при встановленні особливостей реалізації державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах (підрозділи 4.1-4.4); формально-логічний метод дозволив вичленувати окремі об'єднуючі та виявити певні розхожі елементи правового статусу державного службовця як базового суб'єкта трудового права (підрозділ 3.2), виявити певні взаємні зв'язки між розвитком та становленням державної служби і розвитком правового статусу державного службовця (підрозділ 2.4). Також в дослідженні використовувалися порівняльно-правовий метод – для співставлення теорії правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права та положень чинного законодавства (підрозділ 1.3), та історико-правовий – для визначення процесу розвитку теорії про суб'єкт трудового права (підрозділ 1.1), а також при вивченні історії становлення та розвитку державної служби в Україні (підрозділи 2.1-2.3). Методи моделювання та прогнозування дозволили сформулювати ряд концептуальних положень щодо подальшого розвитку теорії правового статусу державних службовців як суб'єктів трудового права, а також виробити пропозиції щодо удосконалення правового регулювання в означеній сфері.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації становлять наукові праці фахівців у галузі філософії, теорії управління, загальної теорії держави і права, трудового права, адміністративного права, інших галузевих правових наук, у тому числі зарубіжних дослідників.

Нормативною основою дослідження є Конституція України, чинні законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти, що визначають правові засади формування та реалізації правового статусу державного службовця під час участі в трудових правовідносинах. У ході дисертаційного дослідження було використано також проекти нормативних актів та законодавство низки зарубіжних країн, досвід яких може бути впроваджено в Україні.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права окреслити проблеми правового забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права в умовах реформування та запропонувати авторське бачення шляхів їх вирішення. В результаті проведеного дослідження вироблено сучасну концепцію державної служби в Україні як різновиду трудової діяльності, сформульовано низку нових наукових положень та

висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*Уперше:*

– сформульовано поняття «державний службовець як суб'єкт трудового права» під яким запропоновано розглядати фізичну особу, яка вступає на службу до відповідного державного органу на підставі трудової угоди, укладеної внаслідок взаємного вільного волевиявлення у порядку передбаченому спеціальним законодавством, трудові обов'язки якої полягають у реалізації відповідних державних функцій, і яка отримує за це відповідну винагороду та користується усіма передбаченими діючим законодавством соціально-трудовами гарантіями, що й інші працівники, окрім випадків прямо передбачених законодавством;

– проведено класифікацію державних службовців як суб'єктів трудового права та запропоновано проводити їх поділ на: 1) основні та допоміжні; 2) виборні, конкурсні, контрактні; 3) працівники цивільних державних органів та мілітаризованих. Доведено доцільність виділення суб'єктивного критерію – за особистими якостями, досвідченістю, можливістю виконання складних завдань та в залежності від рівня відповідальності на конкретному робочому місці;

– розроблено концепцію взаємного впливу статусів в системі трудових правовідносин, в яких приймає участь особа, та виділено основний статус, субсидіарний статус, допоміжний статус, статус-наслідок, статус-гарантію;

– встановлено особливості правового статусу державних службовців як суб'єктів трудового права: 1) нормативні – проявляються у специфіці трудової діяльності державних службовців, яка тісно переплітається з їх адміністративно-правовим статусом та визначається окрім Кодексу законів про працю України рядом спеціальних законодавчих актів; 2) змістовно-функціональні – обумовлені державно-владним характером діяльності державних службовців;

– систематизовані особливості службово-трудоових відносин, до яких віднесено: (а) ці відносини існують на стику двох галузей права – адміністративного та трудового; (б) ці відносини напряму пов'язані із посадою, яку займає особа, і в залежності від цього змінюється їх зміст; (в) припинення службово-трудоових відносин з підстав, передбачених законодавством про державну службу, на відміну від припинення трудових правовідносин є не стільки правом роботодавця, скільки обов'язком певного державного органу, на службі у якому перебуває особа; (г) наявність підвищеної та більш

деталізованої системи вимог і критеріїв, які пред'являються до осіб, що претендують на отримання статусу державного службовця або вже проходять державну службу в тих чи інших державних органах; (г) наявність суворої, чітко визначеної процедури прийняття на державну службу, її проходження (зокрема порядок просування по службі) та припинення;

– з'ясовано зміст та форми реалізації державними службовцями свого правового статусу у службово-трудовах відносинах, визначено їх співвідношення, яке полягає в тому, що вони дають змогу зрозуміти, якими ж власне можливостями користуються чи можуть скористатися державні службовці як наймані працівники, а що, навпаки, як такі, вони повинні виконувати, і якого порядку при цьому дотримуватися.

*Удосконалено:*

– визначення суб'єктів трудового права, під якими запропоновано розглядати фізичних або юридичних осіб, які володіють гарантованими державою та вираженими у правовій формі трудовими правами та виконують трудові обов'язки під час участі у трудових та пов'язаних із ними правовідносинах. Обґрунтовано позицію, що використання вказаного підходу надасть змогу вирішити дискусію щодо співвідношення понять «суб'єкт трудового права» та «учасник трудових правовідносин»;

– аргументи на користь класифікації суб'єктів трудового права на дві основні групи за критерієм їх функціонального взаємозв'язку: 1) суб'єкти трудового права першого рівня (базових, системоутворюючих); 2) суб'єкти трудового права другого рівня (залежних, обслуговуючих). Виділення й функціональне призначення останніх обумовлене існуванням базових суб'єктів, до яких варто відносити державу, роботодавця й працівника;

– характеристику діяльності державних службовців під час виконання їх посадових обов'язків, зокрема, доведено, що вона є специфічним різновидом трудової діяльності, яка полягає в служінні державі та народу і має власний зміст та форми. При цьому форми та методи такої діяльності притаманні трудовому праву і адаптуються до специфіки здійснення діяльності державними службовцями, як наслідок підтримано позицію щодо доцільності застосування терміну «службово-трудова діяльність»;

– наукову позицію про те, що державні службовці є суб'єктами і адміністративних, і трудових правовідносин, при цьому доведено, що виключення державних службовців з кола суб'єктів трудового права може негативним чином вплинути на правове становище державних



службовців як працівників, позбавивши їх ряду важливих соціально-трудова гарантій;

– тлумачення службово-трудова відносин як двосторонніх, взаємних, вольових правовідносин, що виникають між громадянином України і державним органом, відповідно до яких громадянин, який набув статусу державного службовця, за винагороду виконує свої службово-трудова обов'язки згідно із займаною ним посадою з метою реалізації завдань та функцій, що стоять перед державним органом, де він працює.

*Дістали подальшого розвитку:*

– наукові положення щодо характеристики науки трудового права як самостійної галузі права, зокрема, встановлено, що внутрішньосистемні юридичні зв'язки суб'єктів трудового права за своїм об'єктивним змістом у сукупності із предметом і методом правового регулювання формують галузь науки трудового права України, тим самим визначаючи якісну своєрідність її норм і принципів;

– обґрунтування необхідності переорієнтації трудового законодавства із регулювання (надання) правового положення особи як суб'єкта трудового права на побудову системного забезпечення (гарантування) реалізації прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин;

– теоретичні напрацювання щодо видів державної служби в Україні, у зв'язку з цим, виділено цивільну, яка поділяється на загальну і спеціальну, та мілітаризовану службу.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертаційному дослідженні положення, висновки та пропозиції можуть використовуватися:

– у науково-дослідній сфері – для подальшого поглиблення теоретичних знань про співвідношення адміністративно-правового та трудо-правового статусів державних службовців, а також визначення подальшого напрямку розвитку трудового права у напрямку регулювання праці державних службовців;

– у правотворчості – для правової підтримки подальшого реформування державної служби, а також визначення межі правового регулювання статусу означених працівників нормами трудового законодавства;

– у правозастосовчій діяльності – для вдосконалення механізму реалізації державними службовцями свого правового статусу як суб'єктів трудового права шляхом формування цілісного уявлення про їх права, обов'язки, відповідальність та гарантії діяльності як

суб'єктів, на яких розповсюджується дія норм трудового законодавства;

– у навчальному процесі – матеріали дисертації можуть слугувати базою при розробці занять та посібників з курсу «Трудове право», «Адміністративне право», «Державна служба в Україні».

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація виконана здобувачем самостійно, з використанням останніх досягнень теорії права та науки трудового права, усі сформульовані в ньому положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У співавторстві опубліковано: навчальний посібник «Порядок проходження служби в органах внутрішніх справ» / за заг. ред. М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Харків: Титул, 2009; навчальний посібник «Теорія та практика правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ України» / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Іншина М.І., д-ра юрид. наук, проф. Олефіра В.І. – К., – 2012 (дисертантом розроблено підрозділ 14.3); науково-практичний підручник «Охорона праці: Європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз)» / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – К. – 2006; науково-практичний підручник «Охорона праці: зб. актів *acquis communautaire*» / за заг. ред. проф. Венедіктова. – К. – 2010; Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України / К.: Всеукр. асоціація видавців «Правова єдність», 2008.

У дослідженні ідеї та розробки, які належать співавторам, не використовувалися.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних конференціях: «Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку» (м. Суми, 2010 р.); «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 2010 р.); «Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку» (м. Суми, 2011 р.); «Правовий вимір сучасних реформаційних процесі в Україні» (м. Львів, 2011 р.); «Основні напрямки реформування законодавства України в умовах розбудови демократичної держави» (м. Харків, 2011 р.); «Актуальні питання правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2012 р.); «Сучасні проблеми правового забезпечення державних реформ» (м. Львів, 2012 р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 2014 р.); «Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців» (м. Київ, 2014 р.).

**Публікації.** Основні положення та результати дисертації викладено в тридцяти восьми працях, серед них: одна одноосібна монографія, двадцять дві статті у наукових фахових виданнях України та іноземних держав, дев'ять тез доповідей на міжнародних науково-теоретичних і науково-практичних конференціях та шість інших публікацій.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, поділених на шістнадцять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 403 сторінки, з них 43 сторінки займає список використаних джерел, що складається з 464 найменування.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, розкрито її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й задачі дослідження, визначено його об'єкт і предмет, висвітлено наукову новизну й методологію, найбільш значущі приклади апробації проведеної роботи, а також її практичне значення.

**Розділ 1 «Загальнотеоретична та правова характеристика суб'єктів трудового права України»** містить чотири підрозділи, у яких розкриваються поняття та особливості суб'єкта трудового права, зміст та особливості загально-правового статусу суб'єкта трудового права.

У *підрозділі 1.1 «Поняття та особливості суб'єкта трудового права»* доведено, що суб'єкт права – особа, учасник суспільних відносин (індивіди, організації), який за своїми особливостями може бути носієм суб'єктивних юридичних прав і обов'язків. Для визнання суб'єктом права кожна особа повинна мати певну сукупність ознак: зовнішню відособленість; персоніфікацію (виступ зовні у вигляді єдиної особи, персони); здатність виробляти, виражати й здійснювати єдину волю.

Суб'єкт трудового права може мати права і обов'язки, для володіння якими не є обов'язково наявність трудових відносин. Фактично це означає, що не виключено, що особа, котра наділена трудовою правосуб'єктністю (а це і є особливість, яка характеризує суб'єктів трудового права), ніколи не реалізує її безпосередньо у трудових правовідносинах, так як правосуб'єктність існує лише як можливість вступу в правовідношення, а не характеризує суб'єкт в якості його обов'язкового учасника. Виходячи з цього, є потреба визнати різний обсяг понять «суб'єкт трудового права» та «суб'єкт

трудового правовідношення» і їх неоднорідність. Суб'єкт трудового права, таким чином, як поняття є більш широким, аніж суб'єкт трудового правовідношення. Щодо суб'єктів трудового права, то вони являються тільки потенційними суб'єктами правовідносин. Термін «суб'єкти права» є нетотожним і нерівнозначним поняттю «суб'єкти правовідносин за трудовим правом», тому й аналіз суб'єктів трудового права не виключає, а навпаки, передбачає аналіз суб'єктів відповідних правовідносин.

У підрозділі 1.2 «Проблеми класифікації суб'єктів трудового права» здобувач виходить із необхідності виокремлення двох рівнів суб'єктів трудового права: суб'єкти основні (працівник і роботодавець як сторони трудових відносин); суб'єкти допоміжні, або похідні, тобто учасники інших безпосередньо пов'язаних із трудовими відносин (безробітний, учень на виробництві, позивач або відповідач у суді, держава, профспілки тощо й ін.). Суть допоміжних (похідних) суб'єктів полягає в тому, що їх здатність мати права в межах галузі трудового права або є похідною від правосуб'єктності основних суб'єктів основних, або спрямована на забезпечення функціонування останніх як повноцінних учасників відповідних відносин.

Визначено нову категорію – «центральный суб'єкт трудового права». Таким суб'єктом є працівник. Визнання особистості центральним суб'єктом права обумовлює необхідність визнати центральним суб'єктом трудового права саме працівника як особу у сфері несамостійної праці. Така конструкція не зовсім відповідає розподілу суб'єктів трудового права на основні й допоміжні. Не заперечуючи юридичної рівності сторін трудового відносин й положення про те, що якщо немає роботодавця, то не буде й працівника, слід зазначити, що основною метою створення трудового законодавства є захист.

Сучасний рівень розвитку трудового законодавства об'єктивно закріпив існування наступних суб'єктів трудового права – це держава і його органи, а також всі муніципальні утворення, юридичні особи всіх організаційно-правових форм і форм власності, інші організації й громадяни, що займаються або не займаються підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи, що виступають як роботодавці, їх представники, у тому числі посадові особи адміністрації, особи працездатного віку й працівники, їх колективи, професійні союзи та інші представники працівників, а також ряд інших осіб і органів, що виступають адресатами галузевих норм. Така їх кількість об'єктивно вимагає поділу суб'єктів трудового

права на певні групи, засновані на якісній своєрідності ознак кожної із груп.

У підрозділі 1.3 «Співвідношення статусу суб'єктів трудового права із суб'єктами інших галузей права» увагу зосереджено на висвітленні двох взаємопов'язаних аспектів – аспекту правового статусу державного службовця та аспекту суб'єкта трудового права.

Визначено, що правовий статус особи є міжгалузевим інститутом, але якщо виділяти статус особи як суб'єкта конкретної галузі права, наприклад, трудового, то він впорядковується на ґрунті принципів та за допомогою норм саме цієї галузі, де співвідношення статусів особи характеризується як співвідношення самостійних частин (галузевих статусів) і цілого (загального правового статусу особи).

Констатовано, що результатом визначення форм співвідношення правових статусів особи є можливість їх класифікації за значенням та роллю в системі правовідносин, в яких приймає участь особа, зокрема можна виділити: основний статус – це статус, який пріоритетно реалізується особою в даних конкретних правовідносинах; субсидіарний статус – статус, що реалізується поряд з основним, утворюючи певний правовий комплекс статус, який притаманний особі, яка приймає участь в комплексних правовідносинах; допоміжний статус – статус, який забезпечує реалізацію основного, створюючи для цього відповідні умови; статус-наслідок виникає, коли права та обов'язки особи, що нею реалізуються в межах основного статусу призвели до виникнення інших прав та обов'язків, що є предметом регулювання іншої галузі права; статус-гарантія – статус, що забезпечує надання особі додаткових в межах її інших статусів додаткових гарантій (пільг, прав тощо).

У підрозділі 1.4 «Сутність, зміст та особливості загально-правового статусу суб'єкта трудового права» обґрунтовано, що поняття суб'єкт трудового права відображує як внутрішній змістовний аспект характеристики особи, яка може бути залучена до сфери праці, що і втілюється у властивостях елементів її правосуб'єктності (правоздатності, дієздатності, деліктоздатності), так і характеризує зовнішній прояв її поведінки у взаємодії із іншим учасниками правовідносин у галузі трудового права під час реалізації змісту елементів її статусу.

Підтримано погляди вчених-юристів на питання змісту структури правового статусу суб'єкта трудового права, до складу якого доцільно віднести такі правові явища як: а) трудові права та

свободи, які надані особі трудовим законодавством; б) трудові обов'язки, які передбачені трудовим законодавством; в) гарантії забезпечення прав і здійснення обов'язків суб'єктів трудового права; г) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання покладених на суб'єкта трудового права обов'язків;

Доведено, що особливістю загально-правового статусу суб'єкта трудового права є те, що відмежування в конкретних відносинах статусу особи як суб'єкта трудового права від її статусу як суб'єкта інших галузей доцільно здійснювати з урахуванням характеру та змісту тих дій, які виконує особа в межах конкретного правового відношення, а також змісту її статусу (прав, обов'язків, гарантій, відповідальності), які і визначають особу не взагалі як учасника, а як конкретного учасника трудових та пов'язаних із ними відносин з притаманним саме йому статусом.

**Розділ 2 «Теоретичні та правові засади становлення і розвитку державної служби в Україні»** містить чотири підрозділи, в яких розкриваються засади становлення і розвитку державної служби в Україні, а також уточнюються сучасні концепції державної служби в Україні як різновиду трудової діяльності.

У підрозділі 2.1 *«Теоретичні та правові засади становлення і розвитку державної служби в Україні»* доведено, що відповідні засади представляють собою систему взаємно пов'язаних та взаємно обмовлених положень, які забезпечують формування цієї служби як цілісного явища, його стабільне існування та ефективне функціонування; за змістом до складу системи засад становлення і розвитку державної служби в Україні входять такі групи: основоположні теоретичні положення, узагальненні практичні рекомендації, а також загально правові приписи, однак ефективність дії всіх цих засад можливе лише за умови їх правового закріплення, що має своїм наслідком формування теоретико-правових засад становлення і розвитку державної служби в Україні; за структурою ці засади відповідають формам прояву державної служби (організаційно-правове утворення, комплексний правовий інститут, управлінська діяльність та персонал (корпус державних службовців)); за рівнем значущості та ієрархією в структурі цієї системи засад доцільно виділяти: загальні (основоположні) засади державної служби; засади окремих напрямків функціонування державної служби; спеціальні засади організації окремих (специфічних) елементів державної служби.

У підрозділі 2.2 *«Уточнення сучасної концепції державної служби в Україні як різновиду трудової діяльності»* обґрунтовано,

що працівники та службовці, які перебувають на державній службі, отримують оплату за реалізацію свої професійних знань, умінь та навичок за результатами їх праці. Доведено, що наразі сучасна концепція державної служби в Україні виходить з погляду на державну службу як різновиду трудової діяльності особи, хоча і особливого та відносно відокремленого. Але це відокремлення обумовлено специфікою змісту виконуваної професійної діяльності (управління, здійснення державної діяльності, забезпечення самого управління, соціально-культурне обслуговування людей), а також істотними особливостями проходження державної служби.

Доведено, що така специфіка повинна знайти своє відображення у науково обґрунтованому поєднанні правових норм різних галузей права, але основу правового статусу державного службовця та його гарантій повинні складати норми трудового права. Саме тому будь-які зміни законодавства про державну службу не повинні призводити до зменшення або обмеження прав працюючих державних службовців.

У підрозділі 2.3 *«Соціальне призначення та функції сучасної державної служби як різновиду трудової діяльності»* доведено, що державна служба – невід’ємний елемент будь-якої держави незалежно від її політичної системи, державного устрою й типу держави.

Установлено, що державна служба, будучи правовим інститутом і встановлюючи правове положення персоналу державного органа, являє собою найважливішу сферу державно-управлінського впливу, пов’язану з іншими елементами теорії державного управління. Державна служба виступає практичним реалізатором функцій державних органів та виконую завдання, що постають перед ними. Тому аналіз функцій державної служби дозволяє оцінити роль і призначення державної служби в державно-соціальному механізмі, визначити її ефективність, корисність і значимість, зважаючи на те, що державна служба є основним каналом реалізації правовідносин, що виникають у процесі здійснення компетенції державних органів, виконання завдань і повноважень державних службовців.

У підрозділі 2.4 *«Види державної служби та проблеми класифікації державних службовців»* зазначено, що класифікація посад є визначальною складовою системи управління людськими ресурсами, що забезпечує визначення відносної цінності посади порівняно з іншими посадами в організації (або на державній службі в цілому) і закладає основу для встановлення справедливої і конкурентної системи оплати праці та впровадження ефективних

інструментів управління персоналом на державній службі, які дозволяють здійснювати добір й утримання кваліфікованих працівників, об'єктивно оцінювати діяльність державних службовців, сприяти їх професійному розвитку (визначати зміст і форми навчання та підвищення кваліфікації) і кар'єрному зростанню тощо.

Підкреслено, що класифікація – це процес віднесення посад до відповідних груп (категорій) залежно від прийнятих критеріїв/факторів роботи, на основі яких визначають відносну значимість/цінність посади у порівнянні з іншими посадами в організації (або на державній службі в цілому), що закладає основу для встановлення системи та рівнів оплати праці державних службовців. Класифікація державних службовців, навіть найбездоганніша, віддзеркалює лише зовнішню сторону проблеми, хоча й вона містить цілий ряд норм, що сприяють формуванню суспільно необхідного статусу сучасної державної служби: введення кваліфікаційних іспитів, атестацій і конкурсів на заміщення вакантних посад, обмеження, пов'язані зі статусом державного службовця, їх гарантій та привілеїв.

Наголошено на тому, що основними видами державної служби є цивільна служба, яка поділяється на загальну і спеціальну, та мілітаризована державна служба. Загальна цивільна служба має на увазі здійснення загальних, традиційних, «стандартних» для будь-якої сфери діяльності державно-службових функцій, невід'ємною галузевою специфікою (діяльність службовців в міністерствах, державних комітетах, місцевих державних адміністраціях). Мілітаризована має такі ознаки як: професійним обов'язком цієї категорії осіб є захист життя і здоров'я людей; забезпечення безпеки громадян і встановленого порядку управління, матеріальних цінностей; охорона громадського порядку і правопорядку та ін.

**Розділ 3 «Місце та особливості державних службовців серед суб'єктів трудового права України»** містить чотири підрозділи, в яких розкривається сутність, структура та особливості правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права, а також проблеми правового забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права.

У підрозділ 3.1 «Поняття державного службовця як суб'єкта трудового права» доведено, що державні службовці здійснюють такий вид діяльності як служіння державі, який має ряд специфічних властивостей, що дозволяють виокремити декілька відмінностей між працею державних службовців та працею працівників інших підприємств, установ і організацій.



Визначено, що державний службовець є хоча і специфічним, проте повноцінним суб'єктом трудового права. Як суб'єкт трудового права державний службовець являє собою фізичну особу, яка вступає на службу до відповідного державного органу на підставі трудової угоди укладеної в наслідок взаємного вільного волевиявлення у порядку передбаченому спеціальним законодавством, трудові обов'язки якої полягають у реалізації відповідних державних функцій, і яка отримує за це відповідну винагороду та користується усіма передбаченими діючим законодавством соціально-трудовими гарантіями, що й інші працівники, окрім випадків прямо передбачених законодавством.

У підрозділі 3.2 «Сутність, структура та особливості правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права» обстоюється позиція, що сутність правового статусу державних службовців як суб'єктів трудового права полягає у нормативно-правовому визначенні їх найбільш важливих юридичних ознак, властивостей, характеристик як учасників трудових відносин.

Встановлено, що особливість правового статусу державних службовців має безпосередній зв'язок із наявністю у даної категорії працівників саме адміністративно-правового статусу, котрий характеризується тим, що: а) їх права та обов'язки встановлюються, як правило, у межах компетенції органів, в яких вони перебувають на державній службі; б) діяльність державного службовця підпорядкована виконанню завдань, покладених на відповідний орган, та носить офіційний характер; в) службові права і обов'язки характеризуються єдністю, своєрідність якої полягає в тому, що їх права водночас являються обов'язками, оскільки вони мають бути використані в інтересах служби, а обов'язки – правами, адже інакше обов'язки неможливо буде здійснити; г) здійснення службовцем своїх прав та обов'язків гарантується законодавством; д) законні приписи і вимоги державного службовця повинні виконуватися всіма, кому вони адресовані; є) вони мають право на просування по службі, тобто на службову кар'єру; ж) передбачені обмеження його загальногромадських прав з метою ефективності службової діяльності; з) для них передбачені певні пільги, а також підвищена відповідальність за вчинення правопорушень.

Обґрунтовується висновок про те, що правовий статус державних службовців як суб'єктів трудового права відображає їх становище (положення) не як представників держави та носіїв у зв'язку із цим владних повноважень, а як найманих працівників, що виконують специфічні трудові функції. Особливість їх правового

статусу полягає у тому, що він в основному визначається спеціальним законодавством, тісно переплітається з їх державно-владною діяльністю та значним чином обумовлюється нею.

У *підрозділі 3.3 «Види державних службовців як суб'єктів трудового права»* підкреслено, що розробка та впровадження ґрунтовних критеріїв класифікації державних службовців як суб'єктів трудового права триває як у трудовправовій науці, так і на практиці. Слід зауважити, що ефективне та ґрунтовне проведення класифікації державних службовців як суб'єктів саме трудового права має суттєве значення для науково обґрунтованого визначення правового статусу різних видів державних службовців як працівників певних державних органів. Саме логічно виважений та змістовний розподіл державних службовців розширить можливості щодо більш точного встановлення кола посадових та кваліфікаційних характеристик-вимог до державного службовця, допоможе конкретно та чітко визначити організаційно-правовий режим для ефективного виконання службово-трудоових обов'язків, а також надасть можливість визначити вичерпний перелік необхідних для ефективного виконання своєї трудової функції суб'єктивних прав, юридичних обов'язків та обмежень, пов'язаних зі специфічними умовами проходження служби в конкретному державному органі, що й обумовлює існування особливостей у правовому регулюванні відповідних службово-трудоових відносин.

У *підрозділі 3.4 «Проблеми правового забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права»* зазначено, що в умовах реформування державної служби та започаткованої оптимізації системи центральних органів виконавчої влади з метою усунення дублювання їх повноважень, забезпечення скорочення чисельності управлінського апарату та витрат на його утримання, підвищення ефективності державного управління, правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права набувають особливої актуальності, оскільки супутні оптимізації численні звільнення, скорочення та переведення ставлять під загрозу належну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю шляхом працевлаштування на державну службу у відповідні органи.

Встановлено, що правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права здійснюється за допомогою сукупності загальних і спеціальних нормативно-правових актів як законодавчого, так й підзаконного характеру, в яких містяться матеріальні та процесуальні норми, що визначають порядок та

особливості прийняття на державну службу, особливості її проходження та припинення, випробувальний термін та його строки, порядок встановлення та змін умов праці, робочий час та час відпочинку державних службовців, порядок забезпечення службової дисципліни та притягнення до дисциплінарної і матеріальної відповідальності тощо. Це структурована система нормативно-правових актів, що відрізняються в залежності від юридичної сили, сфери дії, характеру та форми, але метою регулювання яких виступає упорядкування всієї сукупності суспільних відносин, що виникають у сфері державної служби.

Акцентовано окрему увагу на те, що правове забезпечення статусу державного службовця як суб'єкту трудового права, з одного боку, є елементом національної системи права та зазнає його вплив, а з іншого – всередині вказаного виду правового забезпечення мають місце своєрідні зв'язки та відповідна взаємодія. Вважаємо, що це прояв внутрівідомчої диференціації у правовому забезпеченні службово-трудових відносин державних службовців, сутність якої полягає в існуванні особливостей правового регулювання їх праці в залежності від суб'єктивних (статевікові, фізіологічні та кваліфікаційно-професійні характеристики службовця) та об'єктивних (специфіка, характер та умови службово-трудової діяльності тощо) факторів.

Доведено, що задля уникнення плутанини у положеннях загальних та спеціальних нормативно-правових актів з питань забезпечення статусу державного службовця як суб'єкта трудового права, доцільно чітко визначити на рівні Трудового Кодексу України чи Закону України «Про державну службу» сферу дії загального та спеціального законодавства з цих питань, та встановити конкретні межі диференціації правового регулювання службово-трудових відносин державних службовців.

**Розділ 4 «Реалізація державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах та гарантії його забезпечення»** містить чотири підрозділи, де розкриваються особливості виникнення, розвитку та припинення службово-трудовах правовідносин за участю державних службовців, а також гарантії забезпечення реалізація державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах.

У підрозділі 4.1 «Поняття та особливості службово-трудовах правовідносин» доведено, що службово-трудові відносини набувають особливого характеру серед інших трудових відносин тому, що сфера трудової діяльності в якій вони виникають, тобто державна служба –

це специфічний вид суспільної організації праці, що реалізується державними службовцями на професійній основі з метою виконання функцій та завдань конкретного державного органу. У зв'язку з цим, службово-трудовам відносинам притаманні як загальні структурні елементи будь-якої трудової діяльності, але зі своїм специфічним наповненням, маю на увазі суб'єктів, зміст, мету, засоби та її безпосередній процес, так й спеціальні елементи, які саме і підкреслюють специфічність цього особливого виду трудової діяльності. До них доцільно віднести наявність спеціального суб'єкту – державного службовця; об'єктом управління в межах повноважень держоргану можуть виступати інші суб'єкти суспільних відносин; мета полягає у реалізації певних делегованих держоргану функцій держави; результат службово-трудової діяльності як правило не носить уречевлений характер; процес службово-трудової діяльності характеризується специфічними формами; обов'язкова наявність та чітке виокремлення влади та підпорядкування у службово-трудовах відносинах з відповідним супутнім контролем як з боку роботодавця, так й від спеціально призначених для цього органів та ін. Зазначені фактори саме й доцільно розглядати як існуючі особливості реалізації громадянами свого конституційного права на працю шляхом працевлаштування на професійній основі до державного органу з відповідним набуттям статусу державного службовця.

Підкреслено, що трудове право України розповсюджує свою дію на службово-трудовах відносини державних службовців. Водночас, вказані відносини також відносяться й до предмету правового регулювання інших галузей національного права таких, як конституційне, адміністративне, кримінальне, екологічне тощо. З огляду на суб'єктний склад відносин, у які мають можливість вступати державні службовці, можливо стверджувати, що вони відрізняються складною структурою. Державні службовці з урахуванням наділених ним владних повноважень становляться суб'єктами трудових та адміністративно-управлінських відносин, різниця полягає у сфері реалізації їх повноважень. У цьому саме і полягає комплексність правового статусу державних службовців, що включає в себе одночасно трудове коріння та адміністративно-правові засади.

У підрозділі 4.2 «Особливості виникнення, розвитку та припинення службово-трудовах правовідносин за участю державних службовців» встановлено, що головною особливістю виникнення, як й власне розвитку та припинення службово-трудовах відносин за участю державних службовців є те, що ці відносини існують, так би

мовити, на стику двох галузей права – трудового та адміністративного, а отже усі процедури та правовідносини, що їх супроводжують, пов'язані з прийняттям на державну службу її проходженням та припиненням, регламентуються нормами як трудового так і адміністративного законодавства. Тому, враховуючи специфіку трудових (функціональних) обов'язків державних службовців, а також особливості адміністративно-правових методів впливу на суспільні відносини, очевидно, що умови прийняття на посади державних службовців і проходження державної служби є більш жорсткими, порівняно з тими, які передбачені Кодексом законів про працю України. У зв'язку із цим, норми трудового законодавства, зокрема ті, що містяться у Кодексі законів про працю України, для врегулювання багатьох аспектів службово-трудоових правовідносин за участю державних службовців виконують роль найбільш загальних правових приписів, які конкретизуються та уточнюються у спеціальному адміністративному законодавстві, що регулює питання проходження державної служби.

Зазначається, що службово-трудоові відносини за участю державних службовців, а саме: їх виникнення, розвиток та припинення, мають низку особливостей, обумовлених тим, що вони регламентуються нормами двох галузей права – трудового та адміністративного, при цьому для першої основним є диспозитивний метод регулювання, а для другої навпаки – імперативний. Практика застосування норм обох галузей права для регулювання інституту державної служби свідчить, що вони співвідносяться як загальне – норми трудового права, та спеціальне – адміністративно-правові норми.

У підрозділі 4.3 «Зміст та форми реалізації правового статусу державними службовцями у службово-трудоових правовідносинах» з'ясовано, що зміст реалізації правового статусу державними службовцями у службово-трудоових правовідносинах – це сукупність нормативно-визначених прав і обов'язків, які державні службовці мають у своєму розпорядженні та зобов'язані виконати, як працівники, що перебувають на службі у тому чи іншому державному органі і виконують у зв'язку із цим специфічні трудові функції. У свою чергу, форми реалізації статусу державного службовця у зазначених відносинах являють собою зовнішнє відображення (прояв, вияв) практичного здійснення державними службовцями своїх прав та обов'язків. Тобто категорії змісту і форми реалізації державними службовцями свого правового статусу у службово-трудоових відносинах дають змогу зрозуміти, якими ж

власне можливостями користуються чи можуть скористатися державні службовці як наймані працівники, а що навпаки як такі, вони повинні виконувати, і якого порядку при цьому дотримуватися.

У підрозділі 4.4 «Гарантії забезпечення реалізація державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах» аргументується, що гарантії забезпечення реалізації державними службовцями трудово-правового статусу у службово-трудовій діяльності не варто відокремлювати серед інших гарантій та, тим більше, протиставляти їм. Рівень їх своєрідної функціональності саме й можливо визначити тільки крізь призму тісної взаємодії та навіть єдності з іншими групами гарантій. Тільки завдяки використанню системного підходу дослідження юридичних гарантій можливо чітко визначити їх правову позицію. Їх не доцільно розглядати як додаткові до інших гарантій. Системний підхід до юридичних гарантій дозволяє правильно визначити їх місце. Отже, вважаємо, що всі існуючі види гарантій (політичні, економічні, ідеологічні, матеріальні та ін.) відіграють свою важливу роль у забезпеченні відповідного правового статусу, але тільки разом вони спроможні забезпечити гідну та належну реалізацію державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах.

Зазначено, що роль гарантій забезпечення реалізації державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах це не тільки безпосередньо забезпечення здійснення встановлених законом певних правових можливостей державними службовцями, але й вирішення інших не менш важливих завдань. Юридичні гарантії забезпечують можливість державного службовця при належному виконанні своїх службово-трудових обов'язків отримувати встановлені у законодавстві соціальні блага (премії, пільги, обслуговування). З одного боку наявність реальних гарантій сприяє якісному та ефективному виконанню державними службовцями своєї службово-трудової функції в умовах сьогодення, з іншого – їх наявність забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів сторонами службово-трудовах відносин. Тому ґрунтовна розробка теоретичних засад та нормативно-правового забезпечення з питань розвитку гарантій належної реалізації державними службовцями правового статусу у службово-трудовах правовідносинах, не втратить своєї актуальності та важливості для практичної діяльності доти, доки існуватиме державна служба в Україні як окремий вид трудової діяльності.

## ВИСНОВКИ

В дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що полягає у визначенні сутності, змісту та особливостей правового статусу державних службовців як суб'єктів трудового права, а також розроблені ґрунтовних пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення вітчизняного законодавства та практики його застосування у зазначеній сфері. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Під суб'єктами трудового права слід розуміти фізичних або юридичних осіб, які володіють гарантованими державою та вираженими у правовій формі трудовими правами та виконують трудові обов'язки під час участі у трудових та пов'язаних із ними правовідносинах. При такому підході можливо уникнути безпідставного теоретичного спору стосовно розмежування понять «суб'єкт трудового права» та «учасник трудових правовідносин», а також завдяки його застосуванню є можливість значно вище, ніж зараз, підняти роль та значення права особи на працю та обумовлених його існуванням прав. Разом із тим, загальне поняття «суб'єкт трудового права» трансформується та індивідуалізується в поняття «суб'єкт трудових правовідносин» в той момент, коли його потенційна можливість брати участь у правовідносинах починає фактично реалізовуватися, при цьому поняття «суб'єкт трудового права» та «суб'єкт трудових правовідносин» не протиставляються, а друге включається до першого та є його індивідуалізованою формою.

2. Сучасний рівень розвитку трудового законодавства об'єктивно закріпив існування наступних суб'єктів трудового права – це держава та її органи, а також всі муніципальні утворення, юридичні особи всіх організаційно-правових форм і форм власності, інші організації й громадяни, що займаються або не займаються підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи, що виступають як роботодавці, їх представники, у тому числі посадові особи адміністрації, особи працездатного віку й працівники, їх колективи, професійні спілки та інші представники працівників, а також ряд інших осіб і органів, що виступають адресатами галузевих норм. Така їх кількість об'єктивно вимагає поділу суб'єктів трудового права на певні групи, заснованого на якісній своєрідності ознак кожної із груп. Тому обґрунтовано доцільність класифікувати всіх суб'єктів вітчизняного трудового права на дві основні групи за

критерієм їх функціонального взаємозв'язку й виділити суб'єктів трудового права першого рівня (базових, системоутворюючих) і суб'єктів трудового права другого рівня (залежних, обслуговуючих). Виділення й функціональне призначення останніх обумовлене існуванням базових суб'єктів, до яких варто відносити державу, роботодавця й працівника.

3. Формування та врегулювання статусу особи як суб'єкта відповідної галузі, в тому числі трудового права, відбувається виключно завдяки правовим явищам, які пристосовані для потреб цієї галузі права. Відповідно, при визначенні співвідношення статусів суб'єктів різних галузей права слід говорити про виділення та розмежування самостійних, відносно відокремлених правових явищ. Співвідношення статусу суб'єктів трудового права із суб'єктами інших галузей права є відображенням фактичною одночасної участі особи в комплексі правовідносин, які врегульовані нормами різних галузей права, суб'єктами котрих одночасно і є особа. Формами такого співвідношення є: забезпечення реалізації основного статусу; взаємне доповнення статусів; використання одного статусу для набуття іншого; виникнення статусу в результаті реалізації особою основного статусу; введення додаткових гарантій стосовно статусу, що має для особи пріоритетне значення.

4. За значенням і роллю в системі правовідносин, в яких приймає участь особа (з урахуванням визначення форм співвідношення правових статусів особи) вирізняються такі види статусів: основний статус – це статус, який пріоритетно реалізується особою в даних конкретних правовідносинах; субсидіарний статус – статус, що реалізується поряд з основним, утворюючи певний правовий комплекс-статус, який притаманний особі, яка приймає участь в комплексних правовідносинах; допоміжний статус – статус, який забезпечує реалізацію основного, створюючи для цього відповідні умови; статус-наслідок виникає, коли права та обов'язки особи, що нею реалізуються в межах основного статусу призвели до виникнення інших прав та обов'язків, що є предметом регулювання іншої галузі права; статус-гарантія – статус, що забезпечує надання особі додаткових в межах її інших статусів додаткових гарантій (пільг, прав тощо).

5. Теоретичні та правові засади становлення і розвитку державної служби в Україні забезпечують спрямування функціонування цієї інституції взагалі та діяльності державних службовців зокрема відносно до особи і суспільства, тому в сучасних умовах державна служба реалізує своє призначення в ракурсі



утвердження і забезпечення прав і свобод особи. Між змістом теоретичних та правових засад становлення і розвитку державної служби в Україні, на ґрунті яких вона функціонує, та характером держави, задля якої ця служба створена та функціонує, існує тісний взаємозв'язок. Систематизація означених засад задля встановлення між ними певного системного та функціонального зв'язку з тим, щоб вони забезпечували утворення певної концептуальної основи моделі становлення та розвитку державної служби, дозволяє запропонувати двохкомпонентну класифікацію теоретичних та правових засад становлення і розвитку державної служби в Україні: функціональна (за змістом) – за сферами прояву державної служби та організаційна (за змістом) – за значенням та ступенем впливу на систему державної служби. За критерієм функціональності виділяють засади державної служби: 1) як правового міжгалузевого інституту (загально-правові принципи, принципи окремих галузей (зокрема, конституційного, адміністративного та трудового права)); 2) як діяльності з виконання функцій держави (принципи державного управління); 3) як особливого різновиду парці персоналу органів державного управління (принципи управління персоналом). За організаційним критерієм до складу досліджуваної системи засад входять такі групи: загальні (основоположні) засади державної служби; засади окремих напрямків функціонування державної служби (наприклад, кадрових, політичних, економічних, організаційних, соціальних, психологічних та ін.); спеціальні засади організації окремих (специфічних видів державної служби в окремих галузях державного управління або специфічних умовах його здійснення) елементів державної служби.

6. Здійснення діяльності державними службовцями під час виконання їх посадових обов'язків є специфічним різновидом трудової діяльності, що полягає у служінні державі та народу, та який має власний зміст та форми втілення. Така діяльність здійснюється під час проходження служби у відповідних державних органах та установах. Для регулювання відносин за участю державних службовців використовуються форми та методи, притаманні трудовому праву, при цьому ці форми та методи адаптуються до специфіки здійснення діяльності державними службовцями. Цю діяльність слід визначити як «службово-трудова діяльність», тому що саме це словосполучення найбільш повно характеризує діяльність державних службовців, адже відображає специфіку їх праці.

7. До основних видів державної служби належать: цивільну службу, яка поділяється на загальну і спеціальну, та мілітаризовану

державну службу. Загальна цивільна служба має на увазі здійснення загальних, традиційних, «стандартних» для будь-якої сфери діяльності державно-службових функцій, спеціальна цивільна служба опосередковується необхідністю виконання функцій, обумовлених невід'ємною галузевою специфікою (діяльність службовців в міністерствах, державних комітетах, місцевих державних адміністраціях). Мілітаризована має такі ознаки як: професійним обов'язком цієї категорії осіб є захист життя і здоров'я людей; забезпечення безпеки громадян і встановленого порядку управління, матеріальних цінностей; охорона громадського порядку і правопорядку та ін. З метою ефективного регулювання найважливіших питань у сфері організації та проходження державної служби, запропоновано закріпити вказані види державної служби на законодавчому рівні.

8. Відносини, що складаються під час вступу особи на державну службу, не можна вважати адміністративно-правовими, адже орган, до якого вона вступає на службу, і який є фактично роботодавцем, не має владних повноважень по відношенню до цієї особи, тобто це не відносини влади-підпорядкування, а отже вони не є предметом адміністративного права, натомість вони регламентуються саме нормами трудового законодавства. Тому слід виходити із того, що державні службовці є суб'єктами і адміністративного, і трудового права. Виключення державних службовців з кола суб'єктів трудового права може суттєво вплинути негативним чином на правове становище державних службовців як працівників, позбавивши їх ряду важливих соціально-трудова гарантій.

9. Як суб'єкт трудового права державний службовець являє собою фізичну особу, яка вступає на службу до відповідного державного органу на підставі трудової угоди, укладеної внаслідок взаємного вільного волевиявлення у порядку передбаченому спеціальним законодавством, трудові обов'язки якої полягають у реалізації відповідних державних функцій, і яка отримує за це відповідну винагороду та користується усіма передбаченими діючим законодавством соціально-трудова гарантіями, що й інші працівники, окрім випадків прямо передбачених законодавством.

10. Правовий статус державних службовців як суб'єктів трудового права відображає їх становище (положення) не як представників держави та носіїв у зв'язку із цим владних повноважень, а як найманих працівників, що виконують специфічні трудові функції. Правовий статус державних службовців як суб'єктів трудового права характеризується наявністю таких суттєвих

особливостей: 1) нормативні – цей статус через специфіку означеної трудової діяльності тісно переплітається з їх адміністративно-правовим статусом та визначається окрім Кодексу законів про працю рядом спеціальних законодавчих актів; 2) змістовно-функціональних – цей статус в основному визначається спеціальним законодавством, тісно переплітається з їх державно-владною діяльністю та значним чином обумовлюється нею.

11. Державні службовці можуть бути класифіковані на види за наступними підставами: 1) в залежності від характеру повноважень можливо виділити серед державних службовців, тих, які наділені повноваженнями щодо практичного виконання функцій і завдань, покладених державою на відповідні органи та тих, що працюють в апараті відповідного державного органу, що, у свою чергу, є підтвердження вірності та доцільності запропонованого поділу державних службовців на основних (безпосередньо виконують функції та завдання державного органу) та допоміжних (працівники апарату відповідного державного органу, які забезпечують діяльність основних суб'єктів) суб'єктів трудового права»); 2) в залежності від юридичного факту або складу, в результаті якого виникають службово-трудова відносини між державним службовцем та державою в особі відповідного державного органу чи інституції державних службовців можливо поділити на: виборних, які набувають статусу державного службовця в результаті процедури виборів; конкурсних, які призначаються на посади за конкурсом; контрактні – призначаються на підставі укладення контракту; 3) в залежності від терміну виконання державними службовцями своїх службово-трудова обов'язків їх можливо класифікувати на: працівників, які працевлаштовуються на строк їх обрання за результатами виборів; працівників, що призначаються на посаду на невизначений термін (до досягнення граничного терміну перебування на державній службі); працівників, які призначаються на певний термін, який встановлюється в контракті чи наказі про призначення на посаду; 4) якщо взяти за підставу умови службово-трудова діяльності державних службовців, то їх можливо поділити на працівників цивільних державних органів та мілітаризованих (органи СБ України, МВС України, митної служби та ін.), – умови та характер праці таких службовців суттєво різняться один від одного за рівнем небезпеки та ризикованості, за режимом та інтенсивністю виконання службово-трудова обов'язків, рівнем та засобами забезпечення службово-трудова дисципліни, особливостями виконання завдань, що стоять перед цими органами тощо. Доведено,

що в сучасних умовах перспективним напрямком практичної класифікації державних службовців є суб'єктивний – за особистими якостями, досвідченістю, можливістю виконання складних завдань та в залежності від рівня відповідальності на конкретному робочому місці, тобто посаді, яку обіймає конкретний державний службовець.

12. Правове забезпечення статусу державного службовця як суб'єкта трудового права являє собою сукупність взаємопов'язаних законів та підзаконних нормативно-правових актів, що створюють організаційно-правові підстави для належної реалізації та ефективного захисту державними службовцями як працівниками своїх трудових прав в процесі службово-трудової діяльності у певному державному органі.

13. Під службово-трудовими відносинами слід розуміти двосторонні, взаємні, вольові правовідносини, які виникають між громадянином України і державним органом, відповідно до яких громадянин, що набув статусу державного службовця, за винагороду виконує свої службово-трудові обов'язки згідно із займаною ним посадою з метою реалізації завдань та функцій, що стоять перед державним органом, де він працює. Такі відносини у праворегулюючому сенсі більш тяжіють до трудового права, але вони можуть мати місце та сенс тільки в межах діяльності певного державного органу, статус якого врегульовано нормами адміністративного права.

14. До характерних особливостей службово-трудових відносин належать такі, як: 1) ці відносини існують на стику двох галузей права – трудового та адміністративного, а отже усі процедури та правовідносини, що їх супроводжують, пов'язані із прийняттям на державну службу, її проходження та припиненням, регламентуються нормами як трудового, так і адміністративного законодавства, при цьому умови прийняття на посади державних службовців і проходження державної служби є більш жорстким, порівняно з тими, які передбачені КЗпП України. У зв'язку із цим норми трудового законодавства, зокрема ті, що містяться у КЗпП, для врегулювання багатьох аспектів службово-трудових правовідносин за участю державних службовців виконують роль найбільш загальних правових приписів, які конкретизуються та уточнюються у спеціальному адміністративному законодавстві, що регулює питання проходження державної служби; 2) особливості розвитку цих правовідносин полягають у тому, що вони на пряму пов'язані із посадою, яку займає особа, тобто кожного разу, коли державний службовець просувається по службі, займаючи нові посади, змінюється і зміст зазначених

правовідносин, адже кожній з них (посад) відповідає своє коло компетенції, тобто функціональних прав та обов'язків. У свою чергу рівень посади залежить від місця, яке займає той чи інший орган у організаційній структурі механізму держави; 3) відмінністю між підставами припинення службово-трудових відносин, передбачених Кодексом законів про працю та законодавством про державну службу полягає у тому, що за трудовим законодавством припинення зазначених правовідносин не є обов'язком для роботодавця, це його право, що видається цілком зрозумілим, враховуючи властивий трудовому праву диспозитивний метод регулювання, у той час як припинення службово-трудових відносин з підстав, передбачених законодавством про державну службу, є не правом, а обов'язком певного державного органу, на службі у якому перебуває особа; 4) практика застосування норм адміністративного та трудового законодавства для регулювання інституту державної служби свідчить, що вони співвідносяться як загальне – норми трудового права, та спеціальне – адміністративно-правові норми; 5) особливістю виникнення, розвитку та припинення службово-трудових відносин за участю державних службовців є підвищена та більш деталізована система вимог і критеріїв, які пред'являються до осіб, що претендують на отримання статусу державного службовця або вже проходять державну службу в тих чи інших державних органах. Особлива увага приділяється таким факторам як: рівень освіти, наявність судимості та адміністративних стягнень (особливо за вчинення корупційних дій), вік, стаж роботи та професійний досвід в управлінській сфері, наявність другої освіти та наукового ступеня, морально-ділові та професійні якості, рівень загальної та правової культури тощо; 6) важливою особливістю службово-трудових відносин за участю державних службовців є наявність суворої, чітко визначеної, процедури прийняття на державну службу, її проходження (зокрема порядок просування по службі) та припинення.

15. Зміст реалізації правового статусу державними службовцями у службово-трудових правовідносинах – це сукупність нормативно-визначених прав і обов'язків, які державні службовці мають у своєму розпорядженні та зобов'язані виконати, як працівники, що перебувають на службі у тому чи іншому державному органі і виконують у зв'язку із цим специфічні трудові функції. У свою чергу форми реалізації статусу державного службовця у зазначених відносинах являють собою зовнішнє відображення (прояв, вияв) практичного здійснення державними службовцями своїх прав та

обов'язків. Тобто категорії змісту і форми реалізації державними службовцями свого правового статусу у службово-трудовах відносинах дають змогу зрозуміти, якими ж власне можливостями користуються чи можуть скористуватися державні службовці як найманий працівник, а що навпаки як такі, вони повинні виконувати, і якого порядку при цьому дотримуватися.

16. В сучасних умовах, коли особа з її потребами повинна стати центральним елементом правової системи та пріоритетним об'єктом правового забезпечення, акцент у характері, способі та значенні нормативного врегулювання положення особи саме як суб'єкта трудового права повинен також дещо змінитися із регулювання (надання) на забезпечення (гарантування), тому більш вираженою буде наступна трактовка розуміння співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права та дії відповідного законодавства: «особам на підставі чинних трудових норм права не надаються, а гарантуються певні суб'єктивні права та юридичні обов'язки», «статус суб'єкта трудового права не визначається, а знаходить свою конкретизацію у трудовому законодавстві», «суб'єктами права є учасники суспільних відносин, які мають суб'єктивні права й обов'язки не на підставі чинного законодавства, а через їх закріплення у ньому» тощо. Враховуючи те, що право на працю є природним, основоположним правом людини, то сутність правового статусу суб'єкта трудового права, який є засобом участі особи у трудових правовідносинах, повинна пов'язуватися із можливістю реалізації цього права та пов'язаних із ним прав у відповідних галузевих відносинах, де вказане право повинно стати центральним елементом системи норм трудового права та пріоритетним об'єктом правового забезпечення цієї галузі.

17. Поняття державного службовця має бути не тільки більш чітко сформульоване у відповідному спеціальному законодавстві, але й введене до трудового законодавства з наступним встановленням на його рівні необхідних правил та норм, які регламентуватимуть здійснення даною категорією працівників специфічного виду трудової діяльності – державної служби, та порядок захисту ними своїх соціально-економічних прав у сфері праці.

18. Логічно виражений і змістовний розподіл державних службовців розширить можливості щодо більш точного встановлення кола посадових та кваліфікаційних характеристик-вимог до державного службовця, допоможе конкретно та чітко визначити організаційно-правовий режим для ефективного виконання службово-трудовах обов'язків, а також надасть можливість

визначити вичерпний перелік необхідних для ефективного виконання своєї трудової функції суб'єктивних прав, юридичних обов'язків та обмежень, пов'язаних зі специфічними умовами проходження служби в конкретному державному органі, що й обумовлює існування особливостей у правовому регулюванні відповідних службово-трудова відносин. Тому розроблена класифікація державних службовців, з практичної точки зору, має віднайти своє відображення у чинному законодавстві, що матиме своїми наслідками диференційований підхід до наділення кожного державного службовця колом відповідних прав та обов'язків, об'ємом відповідальності, можливостями щодо підвищення та просування по службі, пільгами та гарантіями.

19. Завдяки започаткованому потужному реформуванню та змінам, до яких воно почало призводити, і законодавцю і практикам-правозастосовцям одразу стало чітко зрозуміло, що існуюче правове забезпечення статусу державного службовця зокрема й як суб'єкта трудового права є застарілим та не може навіть за умов доповнень відповідати вимогам сьогодення, а отже потребує термінового удосконалення та термінових й кардинальних змін. Головною проблемою, яку слід вирішувати першочергово, але поетапно, це – надмірна кількість нормативно-правових актів з питань регулювання державної служби та службово-трудова відносин, що суттєво гальмує розвиток діяльності державних органів в умовах стрімких перетворень у життєдіяльності України, пов'язаних, перш за все, з бажанням нашої держави набути статусу повноправного члена Європейського Співтовариства.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографії:*

1. Клемпарський М. М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: монографія / М. М. Клемпарський. – Харків: НікаНова, 2014. – 428 с.

### *Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:*

2. Клемпарський М. М. Проблеми класифікації суб'єктів трудового права / М. М. Клемпарський // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 102–111.

3. Клемпарський М. М. Співвідношення статусу особи як суб'єкта трудового права із її статусами як суб'єкта інших галузей права (на прикладі статусу державного службовця) / М. М. Клемпарський // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 462–469 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10kmmcdc.pdf>.

4. Клемпарський М. М. Особливості диференціації правового регулювання службово-трудових відносин державних службовців / М. М. Клемпарський // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2011. – № 22. – С. 101–112.

5. Клемпарський М. М. Щодо питання співвідношення загального, спеціального і локального регулювання службово-трудової діяльності державних службовців / М. М. Клемпарський // Публічне право. – 2012. – № 1 (5). – С. 203–212.

6. Клемпарський М. М. Правосуб'єктність в трудовому праві / М. М. Клемпарський // Наука і правоохорона. – 2011. – № 3 (13). – Ч. 2. – С. 63–66.

7. Клемпарський М. М. Сутність, зміст та особливості загально-правового статусу суб'єкта трудового права / М. М. Клемпарський // Вісник Одеськ. нац. ун-ту. Серія «Право». – 2011. – № 4. – С. 122–128.

8. Клемпарський М. М. Теоретичні та правові засади становлення та розвитку державної служби в Україні / М. М. Клемпарський // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 24. – С. 254–262.

9. Клемпарський М. М. Щодо видів державних службовців як суб'єктів трудового права / М. М. Клемпарський // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 319–324 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12kmmctp.pdf>.

10. Клемпарський М. М. Правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права: стан, проблеми, перспективи / М. М. Клемпарський // Європейські перспективи. – 2012. – № 3. – Ч. 3. – С. 87–93.

11. Клемпарський М. М. Уточнення сучасної концепції державної служби в Україні як різновиду трудової діяльності / М. М. Клемпарський // Публічне право. – 2012. – № 4. – С. 218–226.

12. Клемпарський М. М. Особенности возникновения служебно-трудоных правоотношений при участии государственных служащих / Н. Н. Клемпарский // Вестник Волгоградск. ин-та бизнеса: Бизнес. Образование. Право. – 2013. – № 1 (22). – С. 31–34.

13. Клемпарский Н. Н. Содержание и формы реализации статуса государственными служащими в служебно-трудоных



правоотношениях / Н. Н. Клемпарский // Вестник Поволжск. акад. гос. службы. – 2013. – № 1 (34). – С. 11–15.

14. Клемпарский Н. Н. Особенности правовой природы служебно-правовых отношений / Н. Н. Клемпарский // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 8. – С. 163–169.

15. Клемпарский М. М. Щодо сутності та особливостей службово-трудоових відносин / М. М. Клемпарський // Публічне право. – 2013. – № 1. – С. 233–237.

16. Клемпарский Н. Н. Гарантии обеспечения реализации государственными служащими правового статуса в служебно-трудоовых правоотношениях / Н. Н. Клемпарский // Право и политика. – 2012. – № 2. – С. 151–154.

17. Клемпарський М. М. Службово-трудоові правовідносини за участю державних службовців: виникнення, розвиток та припинення / М. М. Клемпарський // Наука і правоохорона. – 2014. – № 1. – С. 116–122.

18. Клемпарский Н. Н. Понятие государственного служащего как субъекта трудового права / Н. Н. Клемпарский // Право и закон. – 2014. – № 1. – С. 152–158.

19. Клемпарський М. М. Правове регулювання правосуб'єктності працівника: проект ТК України / М. М. Клемпарський // Науковий вісник Ужгородськ. нац. ун-ту. Серія «Право». – 2013. – Спец. вип. – С. 61–66.

20. Клемпарский Н. Н. Понятие субъекта трудового права / Н. Н. Клемпарский // Право и политика. – Спец. выпуск. – 2013. – С. 113–118.

21. Клемпарський М. М. Особливості суб'єкта трудового права / М. М. Клемпарський // Митна справа. – 2013. – Спец. вип. – С. 89–93.

22. Клемпарський М. М. Соціальна сутність та функції сучасної державної служби як різновиду трудової діяльності / М. М. Клемпарський // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2. – Ч. 2. – С. 124–128.

23. Клемпарський М. М. Види державної служби / М. М. Клемпарський // Науковий вісник Акад. муніципального управління. Серія «Право». – 2014. – Вип. 1. – С. 93–98.

#### *Матеріали наукових конференцій:*

24. Клемпарский М. М. До питання класифікації суб'єктів трудового права / М. М. Клемпарський // Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку : зб. наук. матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. присвячено 20-й річниці незалежності України та

20-й річниці заснування інституту президентства в Україні (м. Суми, 21–22 травня 2011 р.) / Сумська філія Харківськ. нац. ун-ту внутр. справ. – Суми : Університетська книга, 2011. – С. 362–364.

25. Клемпарський М. М. Щодо гарантій пенсійного забезпечення / М. М. Клемпарський // Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Суми, 15–16 травня 2010 р.) / Сумська філія Харківськ. нац. ун-ту внутр. справ. – Суми : ФОП Ляпощенко Л. Г., 2010. – С. 449–455.

26. Клемпарський М. М. Юридичні гарантії пенсійного забезпечення працівників ОВС / М. М. Клемпарський // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Кн. 1 (м. Луганськ, 21–22 квітня 2010 р.) / за ред. проф. Л. І. Лазор. – Луганськ : Східноукр. нац. ун-т імені Володимира Даля, 2010 – С. 130–134.

27. Клемпарський М. М. Проблема співвідношення єдності та диференціації правового регулювання службово-трудових відносин державних службовців / М. М. Клемпарський // Правовий вимір сучасних реформаційних процесі в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 21–22 жовтня 2011 р.) : у 2 ч. Ч. 1. – Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив», 2011. – С. 105–108.

28. Клемпарський М. М. Щодо визначення правового статусу суб'єкта трудового права / М. М. Клемпарський // Основні напрямки реформування законодавства України в умовах розбудови демократичної держави : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 17–18 грудня 2011 р.) : у 2 т. Т. 2. – Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2011. – С. 71–73.

29. Клемпарський М. М. Щодо питання особливостей загально-правового статусу суб'єкта трудового права / М. М. Клемпарський // Актуальні питання правової реформи та розбудови громадянського суспільства в Україні : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 02–03 лютого 2012 р.) : у 2 т. Т. 2. – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2012. – С. 84–86.

30. Клемпарський М. М. Визначення критеріїв поділу державних службовців крізь призму трудового права / М. М. Клемпарський // Сучасні проблеми правового забезпечення державних реформ : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 11.08.2012 р.) – Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив». – 2012. – С. 70–71.

31. Клемпарський М. М. Загальнотеоретична характеристика державного службовця як суб'єкта трудового права / М. М. Клемпарський // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Київ, 5.03.2014 р.) – Київ : НАВС, 2014. – С. 41–44.

32. Клемпарський М. М. Сутність службово-трудоових правовідносин / М. М. Клемпарський // Наукові здобутки молодих науковців-правоохоронців : тези доп. підсумкової наук.-теорет. конф. (м. Київ, 28.03.2014 р.). – Київ : ННПФПМГБВВ НАВС, 2014. – С. 55–57.

*Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:*

33. Клемпарський М. М. Форми участі громадськості в охороні громадського порядку та боротьби з правопорушеннями/ М. М. Клемпарський // Актуальні теоретичні, організаційні та правові питання діяльності органів внутрішніх справ України // За заг. ред. М. І. Іншина. – Харків : НікаНова, 2011. – С. 305-323.

34. Клемпарський М. М. Охорона праці: Європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедітков, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, І. М. Шопіна. – Харків-Київ : Видав дім «Райдер», 2006. – 680 с.

35. Клемпарський М. М. Охорона праці : зб. актів *acquis communautaire* / В. С. Венедітков, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, І. М. Шопіна. – Харків-Київ : Видав. дім «Райдер», 2006. – 718 с.

36. Клемпарський М. М. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України // О. М. Музичук, А. Т. Комзюк та ін. – К. : Всеукр. асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – 455 с.

37. Клемпарський М. М. Теорія та практика правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ України : навч. посіб. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Іншина М.І., д-ра юрид. наук, проф. Олефіра В. І. – Київ : Хай-Тек Прес, 2012. – 1192 с.

38. Клемпарський М. М. Порядок проходження служби в органах внутрішніх справ : навч. посіб. / за заг. ред. М. І. Іншина, О. М. Музичука. – Харків : Титул, 2009. – 272 с.

## АНОТАЦІЯ

**Клемпарський М. М. Державні службовці як суб'єкти трудового права України.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2014.

Дисертацію присвячено аналізу та вирішенню сучасних проблем правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України. Проаналізовано загальнотеоретичну та правову характеристику суб'єктів трудового права України. В дисертації розглянуто поняття, місце, роль та види державної служби, проаналізовано соціальне призначення та функції сучасної державної служби в Україні, надано уточнення сучасної концепції державної служби як різновиду трудової діяльності. Окреслено місце та особливості державних службовців серед суб'єктів трудового права України, подано класифікацію державних службовців як учасників трудових правовідносин. Особливу увагу приділено проблемам правового забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права, дослідженню особливостей виникнення, розвитку та припинення службово-трудова правовідносин за участю державних службовців. З'ясовано механізм реалізації державними службовцями правового статусу у службово-трудова правовідносинах та гарантії його забезпечення через розкриття сутності, особливостей службово-трудова відносин. Досліджено зміст та форми реалізації правового статусу державними службовцями у службово-трудова правовідносинах, здійснено характеристику юридичних гарантій як фактора стабільності та підвищення ефективності трудової діяльності державних службовців. На підставі проведеного дослідження сформульовано конкретні пропозиції щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства із зазначених питань.

**Ключові слова:** державна служба, державні службовці, нормативно-правове забезпечення, трудові правовідносини, правовий статус, суб'єкти, суб'єкти трудового права, трудова діяльність, механізм правового регулювання, юридичні гарантії.

## АННОТАЦІЯ

**Клемпарский Н. Н. Государственные служащие как субъекты трудового права Украины.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2014.

Диссертация посвящена анализу и решению современных проблем правового регулирования статуса государственных служащих как субъектов трудового права Украины. Проанализированы общетеоретическая и правовая характеристики субъектов трудового права Украины.

В диссертации рассмотрены понятие, место, роль и виды государственной службы, проанализированы социальное предназначение и функции современной государственной службы в Украине, представлена современная концепция государственной службы как разновидности трудовой деятельности. Определены место и особенности государственных служащих среди субъектов трудового права Украины, представлена классификация государственных служащих как участников трудовых правоотношений. Особое внимание уделено проблемам правового обеспечения статуса государственных служащих как субъектов трудового права, исследованы особенности возникновения, развития и прекращения служебно-трудовых правоотношений с участием государственных служащих. Определено, что как субъект трудового права государственный служащий представляет собой физическое лицо, которое поступает на службу в соответствующий государственный орган на основании трудового соглашения, заключенного в результате взаимного свободного волеизъявления в порядке, предусмотренном специальным законодательством, трудовые обязанности которого заключаются в реализации соответствующих функций, и которое получает за это соответствующее вознаграждение и пользуется всеми предусмотренными действующим законодательством социально-трудовыми гарантиями, что и другие работники, кроме случаев прямо предусмотренных законодательством.

Выявлен механизм реализации государственными служащими правового статуса в служебно-трудовых правоотношениях и гарантии его обеспечения через раскрытие особенностей служебно-трудовых отношений.

Определено, что правовое обеспечение статуса государственного служащего как субъекта трудового права представляет собой совокупность взаимосвязанных законов и подзаконных нормативно-правовых актов, создающих организационно-правовые основания для

надлежащей реализации и эффективной защиты государственными служащими как работниками своих трудовых прав в процессе служебно-трудовой деятельности в определенном государственном органе. Служебно-трудовые отношения обладают особым характером среди других трудовых отношений в том, что сфера трудовой деятельности в которой они возникают - государственная служба - это специфический вид общественной организации труда, реализуется государственными служащими на профессиональной основе в целях выполнения функций и задач конкретного государственного органа.

Исследованы содержание и формы реализации правового статуса государственными служащими в служебно-трудовых правоотношениях, осуществлена характеристика юридических гарантий как фактора стабильности и повышения эффективности трудовой деятельности государственных служащих. На основании проведенного исследования сформулированы конкретные предложения по внесению изменений и дополнений в действующее законодательство.

**Ключевые слова:** государственная служба, государственные служащие, нормативно-правовое обеспечение, трудовые правоотношения, правовой статус, субъекты, субъекты трудового права, трудовая деятельность, механизм правового регулирования, юридические гарантии.

## ANNOTATION

**Klemparsky M.M. Public Servants as Subjects of Labour Law of Ukraine.** – *Manuscript.*

Dissertation for doctor of law degree on speciality 12.00.05 – Labour law; Social Security Law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2014.

Dissertation is devoted to analysis and solution of modern problematic issues of legal regulation of status of public servants as subjects of Labour Law of Ukraine. The work analyses general-theoretical and legal characteristic of subjects of Labour Law of Ukraine. The dissertation studies the notion, place, role and types of public service, analyses social assignment and tasks of contemporary public service in Ukraine, specifies modern concept of public service as a type of labour activity. It ascertains place and peculiarities of public servants among subjects of Labour Law of Ukraine, works out classification of public servants as participants of labour relationship. Special attention is paid to problems of legal support of status of public servants as subjects of

Labour Law, and to research of peculiarities of origin, development and termination of service labour relationship of which public servants are a part. The dissertation ascertains mechanism of realization of legal status by public servants in service labour relationship and guarantees of its security in the course of uncovering essence and peculiarities of service labour relationship. The work studies content and forms of realization of public servants' legal status in service labour relationship, characterizes legal guarantees as a factor of stability and increase of efficiency of public servants' labour activity. Based on the research conducted it formulates specific propositions on amendment and supplementation of the law in force on the issues at question.

**Key words:** public service, public servants, statutory-legal support, labour relationship, legal status, subjects, subjects of Labour Law, labour activity, mechanism of legal regulation, legal guarantees.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.  
Підписано до друку 19.11.2014. Замовлення 132.

*Надруковано в «МП Леся».*  
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру*  
*суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»  
03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net