

цький апеляційний адміністративний суд у справі № 822/3013/17: «Аналіз положень п. 4 ч. 1 ст. 84 Закону № 889 свідчить про те, що підставами для припинення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням є як набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного злочину, так і встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або обидві умови одночасно. Таким чином, набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного злочину є самостійною підставою для припинення державної служби»¹.

В цілому погоджуючись з такою позицією хотілося б зазначити, що у деяких випадках, що передбачені частинами 3 і 4 ст. 88 Кримінального кодексу України, як це було розглянуто вище, такі особи матимуть право на прийняття на державну службу на загальних підставах. Ця прогалина в законодавстві має бути усунена шляхом внесення змін або до статті 19, або 85 Закону України «Про державну службу».

УДК 349.2

ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

*Клименко А.Л.,
викладач кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID: 0000-0001-9587-5827*

Реформи, що відбуваються в нашій країні, торкаються різних сторін державного життя, в тому числі і такої специфічної галузі, як державна служба. Вперше в юридичній літературі питання про правову природу правовідносин державної служби було порушено в роботах учених-правників – представника науки трудового права О. Є. Пашерстника та фахівця в галузі адміністративного права С. С. Студенікіна. Значний вплив на визначення правової природи правовідносин державної служби здійснюють норми ад-

¹ Постанова Вінницького апеляційного адміністративного суду від 16 травня 2018 року у справі № 822/3013/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74203569>.

міністративного права, оскільки державні службовці є суб'єктами управлінських правовідносин, а державна служба розглядається як один із інститутів цієї галузі права та є об'єктом адміністративної реформи. Проте громадяни України, вступаючи на державну службу, реалізують своє право на працю, набувають правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового законодавства, а правова природа правовідносин, що виникли, є трудовою.

Правовий статус державних службовців має комплексний характер, поєднуючи і адміністративно-правовий, і трудовий статуси, проте останній багато в чому регламентується виходячи з характеру їх службової діяльності. На наш погляд, це типовий приклад взаємодії норм різних галузей права у сфері державної служби. Однак така ситуація не виводить державного службовця за межі дії норм трудового права. Водночас вищевказане підтверджує, що правовідносини державної служби можуть бути об'єктом дослідження і з позиції науки адміністративного права.

Дійсно, державний службовець стає учасником управлінських правовідносин у зв'язку з укладенням трудового договору, саме на основі трудового договору виникають трудові правовідносини. Цілком очевидно, що без трудових правовідносин не можуть виникнути управлінські правовідносини. У зв'язку з цим необхідно вказати, що однією із найгостріших проблем щодо правової природи правовідносин державної служби є розмежування управлінських правовідносин, які становлять предмет трудового та адміністративного права. З цього приводу в науковій літературі точиться безліч спорів.

Міжнародна організація праці у 1978 році на 64-й сесії Адміністративної ради Міжнародного бюро праці у Женеві прийняла Конвенцію № 151 «Про трудові відносини на державній службі». Дана Конвенція є базовою в галузі трудових правовідносин на державній службі. Норми Конвенції базуються на положеннях: Конвенції 1948 року № 87 «Про свободу асоціації та захисту права на організацію»; Конвенції 1949 року № 98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів»; Конвенції № 135 та Рекомендації 1971 року «Про представників працівників». Норми вищезазначених конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці становлять цілісну систему правового регулювання трудових відносин державної служби і слугують юридичною основою для реформування правовідносин на національному рівні. Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. встановлено, що дія норм законодавства про працю поширюється на

державних службовців у частині відносин, що не врегульовані цим Законом (ч. 3 ст. 5). Це положення ще більше загострює дискусію, яка точиться тривалий час з приводу того, якою галуззю права впорядковуються службово-трудові відносини, що виникають між державними службовцями та державними органами, установами й організаціями. Нормами Закону України «Про державну службу» від 16. 12. 1993 р. встановлювалося, що трудові відносини державних службовців регулюються КЗпП України, з урахуванням передбачених у цьому Законі особливостей. Іншими словами, положення Закону 1993 р. забезпечували диференціацію правового регулювання трудових відносин державних службовців порівняно з іншими категоріями найманих працівників, тоді як встановлений у Законі України «Про державну службу» 2015 р. підхід відокремлює його положення від законодавства про працю без урахування того, що відповідні положення вказаного Закону за своєю галузевою належністю є частиною законодавства про працю. Адже між державним службовцем і державним органом, в якому він проходить державну службу, виникають трудові відносини, в яких держслужбовець є працівником, з яким укладається трудовий договір, а державний орган – роботодавцем. Крім того, запровадження вказаного підходу суттєво знижує рівень захисту трудових прав державних службовців. Хибність відокремлення положень цього Закону, що регулюють працю державних службовців, від законодавства про працю виявляється ще й у тому, що жоден аспект праці держслужбовців у ньому не врегульовано так повно, як у законодавстві про працю. Приміром, у разі припинення державної служби у зв'язку зі скороченням чисельності або штату чи реорганізації органу державної влади положень, які визначають обов'язок персонального попередження про таке звільнення й обов'язок урахування переважного права на залишення на роботі, в Законі бракує. У такому випадку будуть застосовуватися норми КЗпП України.

Відносини у сфері праці державних службовців входять до сфери дії трудового права. Державний службовець виконує трудову функцію особисто й повинен підкорятися службовій дисципліні, спеціальним правилам, установленим як на рівні локальному, так і державному. При використанні праці держслужбовців виникають трудові відносини, але з урахуванням специфіки їх роботи, обов'язків, що покладаються на них, насамперед стосовно службових функцій державних службовців та їх відповідальності. Реалізуючи свої повноваження, державний службовець так чи інакше зачіпає як публічні, так і приватні інтереси.