

## **Проблема врегулювання трудових відносин людини з державою в сучасний період право-державотворення України**

Актуальність обраної теми зумовлена наявністю дискусійних питань щодо галузевої належності правовідносин з проходження громадянами публічної служби та законодавством, яке підлягає застосуванню при вирішенні питань проходження публічної служби.

Підтримую позицію науковців, зокрема В. С. Венедіктова, М. І. Іншина, які зазначають, що державний службовець – носій владних повноважень, представник влади – є одночасно учасником як трудових так і адміністративних відносин. Реалізація суб'єктами службово-трудова відносин функціональних владних повноважень має за основу трудову функцію, яка доповнюється елементами адміністративної.

Тобто проходячи в т.ч. державну службу особа є працівником, який перебуває у трудових правовідносинах, трудовою функцією якого є здійснення адміністративних владних повноважень.

В ч.3 ст.6 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» зазначено, що посади членів Кабінету Міністрів України належать до політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство, але в статті 59 згаданого закону встановлено гарантії трудових прав членів Кабінету Міністрів України, також передбачено право на відпустку тощо. За ознаками, які притаманні трудовим відносинам, відносини перебування, зокрема, на політичній посаді члена Кабінету Міністрів України є трудовими, але враховуючи специфіку суб'єкта правовідносин, особливість трудової функції, яка містить елементи політичної, є природнім те, що дані правовідносини врегульовуються спеціальним законом, а не Кодексом законів про працю України. Та від цього правовідносини за своєю

суттю не перестають бути саме трудовими, а не політичними чи адміністративними.

Вищий адміністративний суд України в Аналітичній довідці про вивчення та узагальнення практики розгляду адміністративними судами спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби визначив що, за загальним правилом, під час вирішення судових справ з приводу проходження публічної служби пріоритетними є норми спеціальних законів. Трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних правовідносин або коли про це йдеться у спеціальному законі.

На сьогодні, чинне законодавство не містить визначення поняття «трудове законодавство». Кодекс законів про працю визначає, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. У проекті Трудового кодексу України запропоновано до трудового законодавства відносити Конституцію України, міжнародні договори України, Трудовий кодекс України, закони України, акти Президента України та Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади. Разом з тим Трудовим кодексом запропоновано актами трудового законодавства вважати закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини.

Законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових та повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами, та інших категорій працівників.

В той же час, проектом Трудового кодексу України передбачено, що трудове законодавство регулює трудові відносини, визначені цим Кодексом, та зазначено, що відносини пов'язані з проходженням служби певних категорій осіб регулюються трудовим законодавством в межах, якщо інше не передбачено спеціальними законами.

Таким чином, законодавець не вважає трудовим законодавством норми спеціальних законів, що регулюють трудові відносини осіб, що проходять публічну службу.

Враховуючи вищезазначене, вважаю, що не повинні трудові правовідносини врегульовуватися не трудовим законодавством, тому незважаючи на те, у якому нормативно-правовому акті містяться норми, що регулюють трудові відносини, ці норми будуть складовою трудового законодавства. І можна вести мову про те, чи загальні норми трудового законодавства чи спеціальні норми трудового законодавства мають бути застосовані у конкретній ситуації але не виключати із трудового законодавства спеціальні норми, які передбачені, наприклад, у Законах України «Про прокуратуру», «Про Кабінет Міністрів України».

Вважаю за доцільне у нормативно-правових актах, які містять спеціальні норми трудового законодавства визначати сферу дії не трудового законодавства чи законодавства про працю, а сферу дії загальних норм трудового законодавства.

Визначене в ч.3 ст.6 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» положення, що на членів Кабінету Міністрів України не поширюється трудове законодавство є некоректним, адже члени кабінету Міністрів України перебуваючи на політичних посадах перебувають у трудових відносинах, і тому доцільно у згаданій статті закону передбачити, що на членів Кабінету Міністрів України не поширюються загальні норми трудового законодавства.