

законодавством. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2021. <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/9968/9895>

4. Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 від 4 червня 1996 р. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

5. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2014. 215 с.

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-15

Пивоваров О. В.

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ТРУДО-ПРАВОВИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Автор статті зазначає, що сучасний стан правового регулювання інституту заохочення державних службовців має ряд нормативних прогалин та правових неточностей, що негативно впливають на загальну мотивацію праці державних службовців та потребують удосконалення у короткостроковій перспективі. Так в даній статті пропонуються врегулювання таких проблем застосування матеріальних та моральних стимулів до державних службовців як: оціночність підстав надання стимулювання на рівні «ефективності та бездоганності державної служби», відсутність нормативно-врегульованого заохочувального провадження, тобто чіткої визначеної процедури надання державному службовцю матеріальних та моральних стимулів, а також вкрай вузька система заходів заохочення, що визначена на рівні ст. 53 Закону України «Про державну службу», що не сприяє об'єктивному відзначенню рівня вкладу окремих державних службовців у реалізацію своїх трудових функцій та посадових обов'язків.

Ключові слова: *заохочення, державний службовець, трудо-правові методи забезпечення службової дисципліни, вдосконалення правового регулювання.*

The author of the article notes that the current state of legal regulation of the Institute of Incentives for Civil Servants has a number of regulatory gaps and legal inaccuracies that negatively affect the general work motivation of civil servants and require improvement in the short term. Thus, this article offers solutions to such problems of applying material and moral incentives to civil servants as: evaluation of the reasons for providing incentives at the level of "efficiency and perfection of the civil service", the absence of a regulatory and regulated incentive procedure, i.e. a clearly defined procedure for providing material and moral incentives to a civil servant, as well as an extremely narrow system of incentive measures defined at the level of Art.

53 of the Law of Ukraine "On Civil Service", which does not contribute to the objective assessment of the level of contribution of individual civil servants in the implementation of their labor functions and official duties.

Key words: *encouragement, civil servant, labor law methods of ensuring official discipline, improvement of legal regulation.*

Вступ. Дослідження особливостей застосування заохочень до державних службовців необхідно здійснювати в контексті виокремлення ключових проблем їх застосування, а також шляхів щодо вдосконалення регулювання вказаного правового інституту. Вочевидь, що правовий масив регулювання системи заохочень до державних службовців є вкрай обмеженим та не надає можливості повною мірою встановити підстави, передумови та порядок їх застосування. Таким чином, розгляд виокремленої проблематики видається вкрай актуальним.

Виклад основного матеріалу. Можемо констатувати, що для більшості державних службовців важливою є оцінка їхньої діяльності, можливість професійного зростання, опанування нових навичок та як наслідок підвищення по службі. При цьому, констатуємо, що не останнє місце у системі просування службовою кар'єрою займає матеріальне та моральне стимулювання державних службовців. Відзначимо, що вчена Т.О. Ніколайчук, аналізуючи проблему стимулювання та мотивації працівників за рахунок розгалуженої системи трудо-правових заохочень визначила, що існуюча нормативно-правова база в цьому напрямі потребує суттєвого удосконалення. Вчена висуває пропозицію про те, що система трудо-правових заохочень повинна бути більш орієнтованою саме в матеріальному сенсі та мати на меті стимулювання працівників через покращення їх матеріального стану [1, с.84].

Підтримуючи позицію вченої відзначимо, що проблематика застосування заохочень до державних службовців обумовлюється не лише неповнотою нормативної системи моральних та матеріальних стимулів, що підлягають застосуванню, але й рядом інших проблемних аспектів серед яких, на наше переконання, варто виокремлювати не досконалість нормативного регулювання підстав застосування заохочень до державних службовців. Відтак, використання оціночних категорій «бездоганна та ефективна державна служба» не дає можливості чітко констатувати, який саме державний службовець може претендувати на отримання відповідного стимулювання. Окрім того, суттєвим недоліком національного законодавства є відсутність чіткого порядку застосування заохочень до державних службовців. Однак очевидно, що процедура надання матеріально чи морального стимулювання не є одномоментною, а складається з окремих етапів, що мають бути чітко нормативно врегульовані. Таким чином, на зазначених проблемних аспектах, а також шляхах щодо їх розв'язання у контексті застосування заохочень до державних службовців вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу нижче.

По-перше, ст. 53 Закону України «Про державну службу» надається вичерпний та вузький перелік заохочень, що підлягають застосуванню до державних службовців. Вочевидь, що такий підхід законодавця не є вдалим, адже нормативне обмеження єдиним переліком системи заохочень, що можуть застосовуватися до державних службовців не сприяє відзначенню працівників, що ефективно та результативно виконують покладені на них трудові функції з урахуванням рівня їхнього вкладу у досягнення показників конкретного державного органу. Більше того, правилами внутрішнього трудового

розпорядку окремих органів державної влади визначається «спеціальна» система стимулювання державних службовців, що підлягає застосуванню виключно до працівників конкретного органу державної влади. Як правило, такою системою передбачаються інші, не передбаченні ст. 53 Закону України «Про державну службу» різновиди матеріального чи морального стимулювання. Таким чином, з огляду на практику застосування заохочень до державних службовців різних органів, а також фактично невичерпність системи їх стимулювання заходами матеріального та морального характеру, що викладені у Законі України «Про державну службу», вважаємо за доцільне у ст. 53 вказаного закону прямо передбачити положення про те, що до державних службовців можуть застосовуватися й інші види заохочень.

Окрім того, на рівні вказаної норми доцільно також передбачити і те, що правилами внутрішнього трудового розпорядку, відомчими та локальними нормативно-правовими актами, можуть передбачатися й інші види заохочень. За такого підходу система матеріального та морального стимулювання за ст. 53 Закону України «Про державну службу» не буде мати вичерпного характеру. Профільним законом закріплюватиметься лише примірний перелік заохочень, а органам державної влади надаватиметься можливість самостійно на рівні внутрішніх документів визначати, які ще заходи стимулювання надаватимуться їх працівникам, окрім тих, що прямо передбачені профільним Законом.

Відзначимо, що запропонований нами підхід видається суміжним до підходу, пропонованого проектом Трудового кодексу України. В положеннях Проекту питанню заохочень в межах трудових правовідносин присвячено одразу декілька норм. Зокрема, за текстом вказаного документу дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. За успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення: оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка тощо. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, локальними нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень, що застосовуються до працівників. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами [2]. Таким чином, у короткій перспективі положення Закону України «Про державну службу» мають бути змінені у контексті закріплення парадигми невичерпності заохочень, що можуть застосовуватися до державних службовців.

Окрім того, як нами вже зазначалося вище, система моральних та матеріальних стимулів, що може бути застосована до державних службовців підлягає розширенню, адже нормативне закріплення лише п'ятьох видів заохочень видається нам недостатнім для того, щоб відзначити та стимулювати державних службовців для підтримання ефективного та результативного виконання ним своїх посадових обов'язків.

На наше переконання, розширення системи заохочень до державних службовців має відбуватися шляхом рівного представлення як нових матеріальних, так і моральних стимулів. При цьому, вважаємо, що серед них варто виокремлювати додаткові відпустки, премії та нагородження цінними подарунками.

Відзначимо, що у межах національної правової доктрини обумовлюється необхідність розширення системи заохочень, що можуть застосовуватися до державних

службовців, шляхом зокрема, нормативного передбачення таких різновидів стимулювання, як: надання житла, покращення житлових умов, надання транспортних засобів, поліпшення умов праці, надання державному службовцю окремого кабінету, тощо. Разом із тим, перераховані елементи складно віднести саме до системи заходів матеріального та морального заохочення, відтак дискусійним залишається питання щодо необхідності нормативного передбачення останніх на рівні ст. 53 Закону України «Про державну службу».

По-друге, суттєвим недоліком національного законодавства є оціночність підстав застосування заохочень до державних службовців. Відповідно до ч. 1 ст. 53 Закону України «Про державну службу» встановлюється, що заохочення застосовуються до державних службовців за бездоганну та ефективну державну службу. Разом із тим, у жодному нормативно-правовому акті не надається тлумачення того, що варто розуміти, під бездоганною та ефективною державною службою. З огляду на це доцільно припустити, що бездоганне виконання державним службовцем, покладених на нього трудових обов'язків, є таке виконання повноважень, яке позбавлене будь-яких недоліків та відбувається у чіткій відповідності до вимог національного законодавства. Однак, чи доцільно використовувати саме термін «бездоганний» для позначення підстави надання заохочення державному службовцю, адже всі державні службовці зобов'язані без будь-яких недоліків виконувати посадові обов'язки та реалізовувати покладені повноваження. Окрім того, підстави застосування заохочення державним службовцям мають оціночний характер, що вочевидь, зумовлює собою ряд зловживань у контексті вирішення питання про надання чи ненадання певного виду стимулювання конкретному державному службовцю.

Фактично аналогічно визначаються підстави застосування заохочення до державних службовців на рівні окремих відомчих нормативно-правових актів. Зокрема, в указі Президента України «Про відомчі заохочувальні відзнаки» від 30.05.2012 № 365, визначено, що відомчі заохочувальні відзнаки встановлюються з метою заохочення та відзначення особистих трудових досягнень у професійній, службовій діяльності, за бездоганну службу та особливі заслуги під час виконання службових обов'язків працівників центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, що входять до сфери їхнього управління, військовослужбовців і працівників військових формувань, осіб рядового і начальницького складу, працівників державних правоохоронних органів, інших осіб [3]. Таким чином, з огляду на вказаний підхід підставою застосування відомчої заохочувальної відзнаки є бездоганна служба та особливі заслуги. На наше переконання, дослідження заслуги як підстави застосування матеріального чи морального заохочення до державного службовця потрібно здійснювати крізь призму, у тому числі її структури. Вважаємо, що за своєю структурою заслуга характеризується такими елементами як: об'єкт, суб'єкт, об'єктивна сторона та суб'єктивна сторона.

При цьому, об'єктом заслуги є суспільні відносини щодо ефективного, результативного та бездоганного виконання державним службовцем покладених на них прав та обов'язків. Суб'єктом заслуги є державний службовець, який виконує свої трудові функції ефективно та результативно. Констатуємо, що суб'єктом заслуги може бути не лише державний службовець, але у контексті трудово-правового заохочення саме державних службовців вочевидь доцільно говорити про обмежене коло суб'єктів. Суб'єктивну стороною заслуги доцільно розглядати крізь призму таких елементів, як: 1) суб'єкт заслуги усвідомлює значення своїх дій, рівень виконання покладених на нього

трудова функція, наслідки його дій, а також об'єктивно бажає настання відповідних сприятливих наслідків як для себе, так і для інтересів суспільства та держави загалом; 2) суб'єктивна сторона заслуги обумовлюється відокремленими та водночас взаємопов'язаними між собою мотивами, метою та психологічними емоціями. Щодо об'єктивної складової заслуги, то відзначимо, що остання обумовлюється: 1) правовою дією суб'єкта заслуги, що направлена на ефективне та результативне виконання покладених на конкретного суб'єкта заслуги своїх трудових функцій та посадових обов'язків; 2) відповідними об'єктивними наслідками, що обумовлюються діями суб'єкта заслуги; 3) правовим зв'язком між діями суб'єкта заслуги, а також наслідками, що досягаються відповідними діями.

Констатуємо, що саме об'єктивна сторона заслуги: надає можливість провести відмежування одного складу заслуги від іншого; забезпечує можливість проведення кваліфікації вчинків державних службовців; сприяє встановленню інших елементів складу заслуги; розкриває ознаки заслуги; надає можливість встановити наслідки того чи іншого вчинку державного службовця.

Таким чином, можемо констатувати, що заслуга, як фактична підстава застосування заохочення до державного службовця характеризується особливою структурою, що у загальних рисах представлена нами вище. У контексті удосконалення правового регулювання застосування заохочення до державних службовців констатуємо, що необхідними видаються зміни до національного законодавства у контексті нормативного встановлення підстав застосування заохочення до державного службовця. При цьому, підстава (підстави) застосування заохочення до державних службовців мають бути не лише чітко нормативно закріплені, але й деталізовані та розтлумачені на рівні профільного закону. Такий підхід, буде спрямований на уникнення оціночних суджень щодо вирішення уповноваженим суб'єктом питання про застосування чи не застосування заохочення до конкретного державного службовця.

По-третє, суттєвим недоліком національного законодавства є відсутність чіткого нормативного регулювання заохочувального провадження. Вочевидь, що застосування заохочення не є одномоментним, а обумовлюється окремими послідовними діями, що направлені на ініціювання питання про надання заохочення, вирішення вказаного питання та прийняття остаточного рішення про надання чи не надання заохочення конкретному державному службовцю.

Відзначимо, що у кандидатській дисертації Є.Є. Чернецького заохочувальне провадження характеризується як структурна частина адміністративного процесу, якою охоплюється послідовна діяльність публічної адміністрації щодо реалізації конкретної адміністративної справи, спрямована на визнання та заохочення дій індивідуальних і колективних суб'єктів, пов'язаних із сумлінним виконанням посадових обов'язків [4]. Вказане трактування заохочувального провадження у контексті загального адміністрування можна використати як основу тлумачення процедури заохочення у межах трудово-правового регулювання праці державних службовців.

Таким чином, на наше переконання, заохочувальне провадження – це сукупність нормативно-визначених послідовних дій, що спрямовані на вирішення питання про надання матеріальних чи моральних стимулів державним службовцям, які ефективно та результативно виконують покладені на них трудові функції та посадові обов'язки. Заохочувальне провадження складається із ряду послідовних та взаємопов'язаних стадій.

При цьому стадія заохочувального провадження – це самостійна та відокремлена від інших сукупність дій, що відокремлені у часі, характеризуються єдиною та найближчою правовою метою та обумовлюються кінцевим результатом.

Відтак, можемо констатувати, що між стадіями заохочувального провадження існують функціональні та часові взаємозв'язки. При цьому, функціональні взаємозв'язки полягають у тому, що всі стадії заохочувального провадження видаються взаємообумовленими та направлені на досягнення єдиного визначеного наперед результату. Щодо часових взаємозв'язків, то можемо констатувати, що останні опосередковуються необхідністю чіткого дотримання послідовності стадій заохочувального провадження, а також неможливістю переходу до наступної стадії заохочувального провадження без проходження та завершення попередньої стадії.

Відзначимо, що у національній правовій доктрині існують диференційовані підходи щодо визначення окремих стадій заохочувального провадження. Стрельченко О.Г. пропонує виокремлювати такі стадії заохочувального провадження, як: 1) порушення клопотання про заохочення; 2) узгодження та оформлення подання про заохочення; 3) підтвердження подання про заохочення та прийняття попереднього рішення щодо застосування заохочення; 4) прийняття остаточного рішення про заохочення та видання відповідного правового документа; 5) виконання рішення про заохочення [5].

Беручи до уваги підхід щодо виокремлення стадій заохочувального провадження, що були виокремлені вище, вважаємо, що серед стадій заохочувального провадження варто визначати:

- першу стадію, що обумовлюється ініціюванням застосування заохочення до державного службовця. При цьому, ініціатива надання матеріального чи морального стимулювання конкретному працівнику може виходити як від безпосереднього керівника державного службовця, так і від керівника органу державної влади. У випадку, якщо ініціатором надання заохочення державному службовцю є його безпосередній керівник, то останній зобов'язаний забезпечити об'єктивний вираз його ініціативи шляхом підготовки окремого подання про надання стимулювання державному службовцю та скерування вказаного подання керівнику органу державної влади до розгляду;

- другу стадію надання заохочення державному службовцю, що обумовлюється підготовкою необхідних документів для представлення державного службовця до надання йому заохочення. При цьому, підготовка відповідних документів обумовлює собою збір інформації щодо ефективності та результативності виконання державним службовцем своїх трудових функцій та посадових обов'язків, консолідацію відомостей щодо підвищення ним своєї кваліфікації та набуття нових навичок, формування інших документів, що спрямовані на підтвердження наявності підстав надання працівнику засобів матеріального чи морального стимулювання.

Принагідно зазначимо, що суттєвою проблемою чинного правового регулювання застосування заохочень до державних службовців є відсутність чіткого переліку документів, які необхідні для прийняття керівником органу державної влади рішення про надання конкретному державному службовцю заходів матеріального чи морального стимулювання. Відтак, у кожному органі державної влади можуть формуватися окремі пакети документів для надання заохочення державному службовцю, що вочевидь не спрямоване на уніфікацію процедури надання заохочення, а також об'єктивного вирішення питання щодо матеріального чи морального стимулювання працівників органів державної

влади.

З огляду на це, вважаємо, що на рівні профільного закону або консолідованого підзаконного нормативно-правового акту, який би врегулював процедурні питання застосування заохочень до державних службовців всіх органів державної влади, доцільно сформулювати конкретний перелік документів, що беруться за основу при оцінці ефективності та результативності виконання державним службовцем своїх трудових функцій та посадових обов'язків, що є об'єктивною передумовою надання засобів матеріального та морального стимулювання для державного службовця;

– третю стадію, що зводиться до розгляду керівником органу державної влади подання щодо застосування заохочення відносно конкретного державного службовця. Загалом дана стадія застосування заохочення до державного службовця обумовлюється тим, що керівник органу державної влади вивчає надані йому матеріали щодо здобутків державного службовця, показників, що були ним досягнуті на підставі чого приймає рішення про надання чи не надання державному службовцю відповідного стимулювання. Вочевидь, що система надання заохочень державному службовцю, де ключове рішення щодо його стимулювання належить одній людині, - керівнику органу державної влади є високо ризиковою, що обумовлюється можливістю недоброчесних керівників приймати необгрунтовані рішення щодо стимулювання одних працівників, та не стимулювання інших, результати роботи яких є значно кращими, ніж результати роботи перших. Таким чином, вважаємо, що перегляду потребує цілісна система застосування заохочень до державних службовців, зокрема й у контексті надання повноважень керівнику щодо прийняття рішення про надання заохочення;

– четверту стадію застосування заохочення державному службовцю, що обумовлюється документальним оформленням рішення керівника органу державної влади щодо застосування заохочення щодо державного службовця. Вказане рішення об'єктивно оформлюється наказом, а інформація про застосування відносно працівника заохочення заноситься до його особової справи. Відповідно до ч. 2 ст. 37 Закону України «Про державну службу» встановлюється, що ведення особової справи державного службовця розпочинається одночасно з його вступом на державну службу.

Висновки. Таким чином, варто зазначити, що у національному правовому регулюванні застосування заохочень до державних службовців має місце ряд нормативних прогалин, що потребують удосконалення та правового регулювання у короткостроковій перспективі. При цьому пріоритетним залишається розширення системи засобів заохочення, нормативного встановлення заохочувального провадження, а також встановлення чітких, а не оціночних підстав застосування засобів матеріального та морального стимулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ніколайчук Т.О. Основні напрями вдосконалення мотиваційної системи працівників природно-заповідного фонду України. Агросвіт. 2018. № 12. С.76-87
2. Проект Трудового кодексу України: проект від 07.09.2021 No1708-IX. Офіційний веб портал Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
3. Указ Президента України Про відомчі заохочувальні відзнаки: Указ Президента України від 30.05.2012 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text>

4. Чернецький Є.Є. Публічне адміністрування заохочень: дис. канд. юрид. наук. Київ, 2011. 220 с.

5. Стрельченко О.Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Київ, 2008. URL: <http://nauch.com.ua/pravo/12301/indeks.html>

УДК 349.2:331.109-057.15:331.109-057.16

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-16

Пискун Л. В.

*аспірантка кафедри правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Правовий статус керівника юридичної особи полягає в тому, що така особа може бути як суб'єктом трудових, так і корпоративних відносин одночасно, або ж лише суб'єктом корпоративних чи лише суб'єктом трудових відносин за певних обставин. В даній статті автор аналізує нормативно-правове регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи, яка одночасно являється суб'єктом обох видів правовідносин. Звертається увага, що законодавчими актами визначаються лише загальні положення і діяти висновку, які саме норми мають бути визначальними для правового регулювання припинення відносин з керівником юридичної особи визначити складно. Більше уваги цьому питанню приділено на рівні правових висновків Верховного Суду. Але автор відзначає, що і в цьому випадку така практика є не однозначною. Так, доволі тривалий час Верховний Суд відстоював позицію за якої саме трудові права керівника як найманого працівника є визначальними, зокрема, право вільно припиняти трудові відносини за власним бажанням і для цього не було обов'язковим дотримуватися процедуру отримання згоди загальними зборами. Але Верховний Суд відійшов від зазначеної позиції і встановив, що все-таки основою є саме корпоративні відносини і трудові відносини являються другорядними, а отже, по-перше, керівник повинен дотриматися процедури скликання загальних зборів, а, по-друге, спори, які виникають із зазначених питань підлягають розгляду в порядку господарського судочинства. При цьому, автор звертає увагу, що для цього необхідно внести відповідні зміни до ГПК України. Автор не в повній мірі погоджується із таким підходом судової практики, оскільки вважає, що за таких умов можуть порушуватися трудові права та гарантії керівника як найманого працівника. Також звертається увага, що в умовах воєнного стану для деяких керівників значно ускладнився процес скликання загальних зборів, а отже можуть виникати труднощі з припиненням правовідносин із відповідною юридичною особою.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, керівник юридичної особи, загальні збори товариства, звільнення, трудові відносини, корпоративні відносини.*