

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

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

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ВАСИЛЬЄВА ВІКТОРІЯ ВАЛЕРІЇВНА**

Прим. № \_\_\_\_\_

УДК349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 081 – право

Галузь знань 08 – право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ В.В. Васильєва

Науковий керівник:

**Волинець Владислав Володимирович,**  
доктор юридичних наук, доцент



**Київ – 2022**

## АНОТАЦІЯ

*Васильєва В.В. «Правове регулювання праці виборних працівників». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі 08 – право за спеціальністю 081 – право. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2022.

У дисертації встановлено історичні передумови виникнення і розвиток поняття посадової особи, зводились до таких трактувань: 1) період з VII - XV століття - часи Київської Русі, що дали поштовх до формування виборчого права, яке бере початок із звичаїв та традицій і подальшого формування в народні збори – віче. Віще формувалось із племінних сходів давніх слов'ян, що у подальшому перетворилися на зібрання, в яких брали участь вільні і міські феодала, що стало основою для формування правової свідомості громадян та розвитку референтної демократії; 2) XVI столітті – період козацтва. Започаткували вільні вибори із числа осіб на управлінські посади. Вибирали вільними голосами на “раді” головного начальника, званого “кошовим отаманом”, де кош ділився на “курені”, а кожний курінь був під начальством вибраного голосуванням “курінного отамана”. В даний період було запроваджено обрання виконавчої влади, до складу якої входили до якої входили кошовий отаман, військовий суддя і військовий писар. Також даному періоду притаманно було обрання верховного суду Січі (терміном на три роки). Таким чином, в даний період було започатковано вільний вибір серед осіб на відповідні посади. 3. XVII – XVIII століття – період Російської імперії. Даний період характерний тим, що було започатковано першу виборчу систему, яка була створена у ході підготовки земської реформи, яка за допомогою квот, курій і цензів забезпечувала переважне представництво у земстві дворянства з метою попередження можливих соціальних і політичних колізій у відносинах між різними групами. Значним внеском у даний період було запровадження виборчого права, започаткування традицій і практики парламентаризму

вважається утворення Державної думи – найвищої в імперії представницької установи. 4) кінець XIX початок XX ст. – перший етап становлення і розвитку інституту виборців в Україні завершується періодом відродження української державності. Правові можливості громадян брати участь у виборах в силу революційного характеру даного періоду були обмеженими. Закон «Про вибори до Установчих Зборів Української Народної Республіки», прийнятий Центральною Радою у 1917 р., встановлював принципи загального, рівного, прямого виборчого права і таємного голосування з дотриманням принципу пропорційного представництва. Тобто вперше на конституційному рівні в Україні було закріплено правовий статус виборців і визначено межі реалізації права голосу: на виборах до законодавчих установ; органів місцевого самоврядування; органів громадського самоврядування; 5) період з середини XX кінець XX ст.- другий етап розвитку інституту виборців в Україні, який, у свою чергу, за правовим регулюванням змісту виборчого права поділяється на різні періоди: перший період правовий статус виборців визначався прагненням побудови держави диктатури пролетаріату, що зумовлювало надання права голосу при формуванні виборних органів публічної влади представникам класу трудящих на основі принципів незагального, непрямого, нерівного виборчого права при відкритому голосуванні, існуванні в законодавстві відкритого переліку політичних, соціальних, економічних, релігійних цензів позбавлення виборчих прав; другий період знаменується прийняттям Конституції УРСР за виборчою системою якої правовий статус виборців характеризувався: проведенням виборів на принципах загального, рівного і прямого виборчого права при таємному голосуванні; здійсненням підрахунку результатів виборів за мажоритарною виборчою системою абсолютної більшості, окрім передбачених у законі існуючих раніше виборчих цензів; 6) період початок XXI ст. – період незалежності. Третій етап розвитку інституту виборців в Україні – з моменту набуття незалежності сучасної України. Він відрізняється значною демократизацією та вдосконаленням виборчого законодавства

відповідно до міжнародно-правових принципів та засад організації і проведення виборів, які знайшли свій вираз у Конституції України 1996 р. Вибори до органів державної влади та органів місцевого самоврядування є вільними і відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування, виборцям гарантується вільне волевиявлення. Цьому періоду властиве постійне вдосконалення правового механізму виборчого процесу, гарантування виборчих прав громадян України. Разом з тим слід зазначити, що виборчі права громадян України як виборців за Конституцією та законодавством України не обмежуються лише виборами. Вони беруть участь у референдумах, в ініціюванні всеукраїнського та місцевих референдумів, відкликанні депутатів місцевих рад та інших формах безпосередньої демократії, де громадяни України в силу закону реалізують право голосу.

Виділено поняття «посадова особа» під якою найбільш вдало розуміти – працівника, професійного управлінця, який строково, тимчасово або за спеціальним повноваженням здійснює функції керівника (підприємства, установи, організації або окремих їх підрозділів), управлінські, контрольні функції на основі трудового договору (контракту), що створює можливість спричинювати виникнення правових наслідків для інших працівників, шляхом прийняття рішень та здійснення владних дій.

Ознаки обраного працівника: 1) робота пов'язана із взаємовідносинами та реалізацією інтересів суспільства; 2) у більшості працівників є наявність владних повноважень; 3) відсутність нормування праці.

Встановлено, що особливостями працівників «подібних» найманим є те, що: 1) їх трудова функція направлена на забезпечення та досягнення користі для усього суспільства і держави, а не роботодавця чи власного інтересу, тобто в позитивному результаті його праці зацікавлений не орган, з яким він вступив у трудові відносини, а держава і суспільство, у цілому; 2) наявність адміністративно-правового статусу, що означає, що їх трудова функція за своєю природою має державно-владний характер. Інакше кажучи, при

укладанні трудового договору працівники «подібні» найманим набувають не тільки трудовий статус, але і суспільно-владні повноваження, тобто виконують ще й функції складеного характеру; 3) нерідко їх діяльність пов'язана із реалізацією політичних інтересів.

Наголошено, що працю виборних працівників слід визначати як особливий вид трудової діяльності, передусім це пов'язане з, специфікою умов трудового договору, укладеного із таким працівником, що регулюється як загальними нормами законодавства про працю, так і визначатися нормами спеціального законодавства. Невизначеним на законодавчому рівні та у фаховій юридичній літературі є питання щодо форми трудового договору, проте, в дійсності переважає саме усна його форма.

Доведено, що трудовий статус виборних працівників характеризується такими особливостями:

– визначення юридичного статусу виборних працівників здійснюється за допомогою як загальних норм трудового права, так і спеціальних, інколи він визначається внутрішніми актами. Для регулювання їх праці властивий прояв принципу єдності та диференціації;

– своєрідним є порядок працевлаштування на роботу виборних працівників, до кандидатів, які бажають зайняти посаду на ту чи іншу посаду, як правило, законодавством, або локальними нормами, висуваються особливі вимоги, відносно заборон та обмежень щодо можливостей поєднувати роботу на виборній посаді із певним іншим видом діяльності, за винятком деяких із них;

– прийом на роботу, крім оцінки ділових якостей працівника, передбачає оцінку і моральних якостей;

– юридична відповідальність виборних працівників включає в себе як матеріальну та дисциплінарну відповідальність, а також можуть бути притягнені й до адміністративної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання свої трудових функцій;

– такі працівники мають особливий статус, який пов'язаний передусім із специфікою виконуваних ними обов'язків, якими, як правило, є функції управління та керівництва. Вони уповноважені приймати рішення, які будуть тягти за собою юридично вагомі наслідки;

– такі особи та інші працівники можуть здійснювати безпосередньо свою діяльність на підставі трудового договору (контракту), укладанню якого передують вибори;

– виборний працівник може володіти певним рядом владних повноважень, зокрема й контрольними, що надає йому право застосовувати дисциплінарний примус відносно інших працівників, що підпорядковані йому;

– особа, яка перебуває на виборній посаді, може здійснювати свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій основі, а також за спеціальним повноваженням;

– рішення та дії виборних працівників є причиною виникнення правових наслідків для інших;

– виборні працівники характеризуються наявністю підвищеного рівня відповідальності, оскільки за невиконання або неналежне виконання покладених на них безпосередніх обов'язків, а також обов'язків підлеглими працівниками вони можуть бути притягнуті до юридичної відповідальності. Що важливо, така відповідальність може бути як юридичною, тобто мати правову природу, так і соціальною, яка виражається у відповідальності перед людьми, доля яких залежить від рішення виборного працівника. Вона передусім базується на моральних засадах.

Дослідження правового регулювання робочого часу і часу відпочинку виборних працівників дало можливість дійти висновку, що цей аспект їх праці неефективно врегульований. Так, загалом на виборних працівників поширюються норми загального трудового законодавства, а подекуди акти, якими закріплюється правовий статус тих чи інших виборних працівників, містять фрагментарні положення щодо досліджуваного кола питань. Норми,

які стосуються окремого аспекту досліджуваної сфери, нерідко відображаються у численних нормативно-правових актах, що ускладнює їх пошук, а отже, і правозастосування. деякі із них вже морально застарілі, дублюють одна одну тощо.

**Ключові слова:** трудові відносини, праця, трудовий договір, трудові відносини виборний працівник, посада, кваліфікація, трудовий договір, захист трудових прав, юридичні гарантії, локальне регулювання.

## SUMMARY

*Vasylyeva V.V. "Legal regulation of work of elected employees".-* qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of the scientific degree of the doctor of philosophy in the field of 08 law on a specialty 081 law. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2021.

Historical prerequisites for understanding the concept of an official were established in the dissertation, reduced to the following interpretations: 1) the period of the end of the 19th and the beginning of the 20th centuries. - where, officials included all persons who held positions in state bodies, including support staff; 2) the first half of the 20th century. The researched concept was identified with the head of one or another institution, body; 3) the specifics of the legal status of certain categories of civil servants, primarily related to their exercise of state-authority powers, established special criteria and characteristics, thanks to which the concept of "official" was defined (who perform operational-administrative and administrative-economic functions); 4) : a) employees who perform exclusively economic and technical work or functions of auxiliary economic service (auxiliary technical personnel); b) managerial and operational employees who perform functions of an administrative and managerial nature, the implementation of which is connected with the issuance of management acts aimed at the onset of legal consequences (officials in the narrow sense of this word).

The concept of "official" has been singled out under the official person, which is best understood as an employee, a professional manager, who performs the functions of a manager (of an enterprise, institution, organization or individual divisions thereof) on a fixed-term, temporary basis or with a special authority, management, control functions based on an employment contract (contract), which creates an opportunity to cause legal consequences for other employees by making decisions and exercising power.

Signs of an elected employee: the work of such employees expresses the political interests and relations existing in this society; 2) in most of them, employees have certain authority; 3) For the work of the investigated employees, by the way, it is not uncommon for the absence of such a feature as the performance of a certain degree of work (The reason for this is the peculiarities of their working hours because most of them are subject to irregular working hours)

It was established that the characteristics of employees "similar to" employees are that: 1) their work function is aimed at ensuring and achieving benefits for the entire society and the state, and not the employer or their own interest, that is, the positive result of their work is not interested in the body with which he entered labor relations, and the state and society as a whole; 2) the presence of an administrative-legal status, which means that their labor function by its nature has a state-authority character. In other words, when concluding an employment contract, employees "similar to" hired employees acquire not only labor law status, but also social and governmental powers, that is, they also perform complex functions; 3) their activities are often related to the realization of political interests.

It is emphasized that it seems possible to define the work of elected employees as a special type of labor activity, considering this, the specifics of the terms of the employment contract concluded with such an employee should be based both on the general norms of labor legislation and also be determined by the norms of special legislation. The question of the form of such a contract is unclear at the legislative level and in professional legal literature, however, in reality, it is the oral form that prevails.

It was determined that both ordinary employment contracts and contracts can be concluded with elected employees of state authorities and local self-government bodies. However, in our opinion, such a double interpretation of the situation is inadmissible because it interferes with effective law enforcement and realization of the right to work by this category of workers, as a whole. Therefore, we propose to regulate this issue in prospective labor legislation.

It has been proven that the labor law status of elected employees is characterized by the following features:

- determination of the legal status of elected employees is carried out thanks to both general norms of labor law and special ones, sometimes it is determined by internal acts, the proof of which is many different normative legal acts, the provisions of which regulate the legal status of certain individuals, in particular and labor law To regulate their work, the manifestation of the principle of unity and differentiation is characteristic;

- the procedure for hiring elected employees is peculiar, as a rule, legislation, and sometimes the statutes of organizations, impose special requirements on candidates for one or another position, in addition, there are a number of prohibitions and restrictions on the possibility of combining work in an elected position with a certain other type of activity, except some of them;

- recruitment, in addition to the evaluation of the employee's business qualities, also involves the evaluation of moral qualities;

- the legal responsibility of elected officials is quite broad in scope. In particular, persons who are to a certain extent endowed with the status of an official may be brought to administrative responsibility;

- such employees have a special status, which is primarily related to the specifics of the tasks they perform we responsibilities, which, as a rule, are management and leadership functions. They are authorized to make decisions that will entail legally significant consequences;

- such persons and other employees can carry out their activities directly because of an employment contract (contract), the conclusion of which is preceded by elections;

- an elected employee may possess a certain number of powers, including control powers, but this does not deprive him of the right to apply measures of disciplinary influence (penalty);

- a person holding an elected position can exercise his powers both on a permanent and temporary basis, as well as by special authority;
- decisions and actions of such employees cause legal consequences for others;
- elected employees are characterized by the presence of an increased level of responsibility, since they may be held legally liable for non-fulfillment or improper fulfillment of their direct duties, as well as the duties of subordinate employees. What is important, such responsibility can be both legal, that is, have a legal nature, and social, which is expressed in responsibility to people whose fate depends on the decision of the elected employee. It is primarily based on moral principles.

The study of special literature, legal regulation of working time and rest time of elected employees made it possible to come to the conclusion that this aspect of their work is ineffectively regulated. Thus, in general, the norms of general labor legislation apply to elected employees, and in some places the acts that establish the legal status of certain elected employees contain fragmentary provisions regarding the range of issues under investigation. Norms that relate to a separate aspect of the researched field are often scattered across numerous legal acts, which complicates their search and, therefore, enforcement. Some of them are already obsolete, duplicate each other, etc.

**Key words:** labor relations, work, labor contract, labor relations elected employee, position, qualification, labor contract, protection of labor rights, legal guarantees, local regulation.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України:*

*(які входять до переліку МОН України)*

1. Васильєва В.В. Посада як основний елемент трудової функції виборних працівників. Соціальне Право. 2019. №1. С. 82-85
2. Васильєва В.В. Доктринальні підходи до розуміння поняття «професія». Соціальне Право. 2019. №2. С. 139-144.
3. Васильєва В.В. Поняття виборної посади за законодавством України. Соціальне право. 2020. №1. С. 111-114.
4. Васильєва В.В. Роль профспілки в трудовій діяльності виборного працівника. Актуальні проблеми права: теорія і практика. №2 (40). 2020. С. 169-175
5. Васильєва В.В. Правові аспекти правового регулювання виборних працівників в Україні. Юридична наука. 2020. №2. С. 64-68.
6. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників органів місцевого самоврядування. Юридична наука. 2020. №4.Т.2. С. 244-252.

*Статті в іноземних виданнях:*

1. Васильєва В.В. Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання праці виборних працівників. KELM. 2020. № 3-2. С. 81-86 .

*Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:*

1. Васильєва В.В. Особливості розуміння поняття «посадова особа». Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. Учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: «Освіта України», 2020. С. 102-104
2. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників в США. Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя

створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 р.) / за заг. ред. проф. Іншина М.І., за редакцією проф. В.В. Носіка, доц. Ковальчук Т.Г., ас. Мельник М.Б. – Видавництво «Освіта України» Київ, 2021. С. 478-480

3. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників в США. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 13–15.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	15
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРАЦЮ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b> ..23	
1.1 Поняття виборної посади та виборного працівника за законодавством України ..23	
1.2 Трудоправовий статус виборних працівників ..40	
1.3 Види виборних працівників.....59	
<b>РОЗДІЛ 2 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ ІНСТИТУТІВ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....71	
2.1 Особливості трудового договору із виборним працівником.....71	
2.2 Робочий час та час відпочинку виборних працівників ..92	
2.3 Особливості дисциплінарної відповідальності виборних працівників ..104	
<b>РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....113	
3.1 Генезис правового регулювання праці виборних працівників ..113	
3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання праці виборних працівників.....145	
3.3 Проблеми правового регулювання праці виборних працівників ..186	
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	199
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:</b> .....	207
<b>ДОДАТКИ</b> .....	227

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Сучасні світові тенденції характеризуються постійним розвитком та змінами в правовій сфері, серед яких особливого значення набуває процес реалізації права на працю виборних працівників, який має досить складну підсистему правових норм, що формувалася під впливом певного ряду чинників, серед яких слід виділити культурні, правові, історичні, соціальні, економічні та політичні. Досліджуючи правовий статус працівника будь-якої галузі приватної чи державної діяльності, відзначимо необхідність брати до уваги той факт, що особливості його праці передусім закріплюються на рівні трудового законодавства. Його існування є підтвердженням, проявом та доказом соціально-демократичного вектора розвитку нашої держави. Тобто трудове право, зокрема трудове законодавство як його форма вираження, є гарантом забезпечення суб'єктів широким колом юридичних можливостей у відносинах, безпосередньо пов'язаних із працею. Слід чітко визначити, які положення трудового законодавства впливають на формування правового статусу тих чи інших категорій працівників, серед яких, наприклад, окреме своєрідне місце займають виборні.

На сьогоднішній день можна виділити певний ряд існуючих проблем щодо даної тематики, серед яких слід зазначити, що досі у фаховій юридичній літературі не існує єдиної детальної класифікації виборних працівників, навіть у трудовому законодавстві дане питання також досі не знайшло достатнього висвітлення. Відсутність визначення терміна «виборний працівник», що суттєво впливає на рівень ефективності правозастосування. Невирішеними залишається широка низка проблем, що пов'язана із правовим статусом осіб, які працюють на виборних посадах. Відсутність чіткої регламентації відносно істотних умов праці таки працівників.

Не менш важливим слід виділити відсутність комплексного дослідження їх правового статусу досить важко визначити все коло працівників, укладанню трудового договору із якими передують вибори. Брак концептуальних,

фундаментальних засад із досліджуваного питання є першоосновою існування прогалин у законодавстві щодо регулювання багатьох аспектів їх праці, тому розпочинати слід із теоретичних пошуків, одним із напрямків яких є здійснення чіткої класифікації.

Звертаючи увагу на передбачене вище можна підтвердити, що дана тематика є актуальною на сьогоднішній день та потребує досить значного вдосконалення правового регулювання праці виборних працівників.

**Стан наукової розробки.** Розглядаючи аналіз останніх досліджень і публікацій в науково-теоретичному підґрунті щодо правового регулювання праці виборних працівників слід виділити певну кількість вчених та науковців, серед них: Ю.В. Андріянова, М.В. Афанасьєва, Г.Ф. Боднар, Н.Б. Болотіна, В.В. Васильєва, В.С. Венедіктова, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.В. Китайгородська, Р.І. Коваленко, В.Л. Костюк, С.Ю. Куксін, В.Ф. Нестерович, О.М. Олешко, І.О. Поліщук, О.П. Рудницький, Д.І. Сіроха, Н.С. Слободняк, Н.М. Хуторян, А.О. Чечель, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на значну кількість вагомих наукових праць у сфері правового регулювання праці виборних працівників, можна стверджувати, що існує ціла низка загальнотеоретичних та практичних питань, які на сьогоднішній день не є вирішеними.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про

основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання праці виборних працівників в Україні.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно насамперед виконати наступні *завдання*:

- з'ясувати зміст таких понять як «виборна посада» та «виборний працівник» за законодавством України;
- охарактеризувати трудовий статус виборних працівників;
- виділити види виборних працівників;
- окреслити особливості трудового договору із виборним працівником;
- розкрити особливості робочого часу та часу відпочинку виборних працівників;
- визначити особливості дисциплінарної відповідальності виборних працівників;
- виокремити історичні етапи правового регулювання праці виборних працівників;
- виділити позитивний зарубіжний досвід правового регулювання праці виборних працівників;
- розкрити проблеми правового регулювання праці виборних працівників.

*Об'єктом дослідження* є система суспільних відносин у сфері правового регулювання праці виборних працівників в Україні.

*Предметом дослідження є правове регулювання праці виборних працівників.*

**Методи дослідження** дисертації складає система загальних і спеціальних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання суспільних явищ та процесів. За допомогою системного методу визначено особливості правового регулювання виборних працівників в єдності та взаємодії різних галузей права та законодавства (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2). Історичний метод дозволив вивчити розвиток теоретичних підходів до правового регулювання виборних працівників (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод було застосовано з метою з'ясування співвідношення норм різних галузей законодавства щодо правового регулювання виборних працівників, а також працівників господарського товариства та кооперативного підприємства (підрозділ 2.2 та 2.3). Формально-юридичний метод, який дозволив опрацювати догми права та логічно дослідити нормативну базу із застосуванням юридичних технік (підрозділи 1.2, 2.2, 2.3, 3.2). Системно-структурний та логіко семантичний метод дозволив дослідити правове регулювання виборних працівників у всьому різноманітті зв'язків, системи цінностей та пріоритетів. (підрозділ 1.2, 2.1). Системно-функціональний метод дозволив системно дослідити соціальні явища і процеси в правовому регулюванні виборних працівників (підрозділи 2.3 та 3.3 )

Також були комплексно застосовані методи формальної логіки і прогнозування, за допомогою яких сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у досліджуваній сфері (підрозділ 3.3).

**Наукова новизна дослідження** зумовлена тим, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання та наукових досліджень, із застосуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити правове регулювання праці виборних працівників. Основними з них є такі:

*уперше:*

– виділено основні ознаки виборного працівника якими є: 1) виникнення чи припинення трудових відносин виникає із досягненням певного віку; 2) призначається на посаду за результатами виборів; 3) особа повинна бути громадянином держави; 4) має право голосу; 5) проживає відповідний термін на території держави; 6) відсутність судимості;

– визначено особливості праці виборних працівників до яких віднесено: 1) одна й та сама особа не може бути призначена на посаду більше ніж два строки підряд; 2) регулюється як загальним, так і спеціальним трудовим законодавством; 3) не може мати іншого представницького мандата, обіймати посаду в органах державної влади або в об'єднаннях громадян, а також займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю чи входити до складу керівного органу або наглядової ради підприємства, що має на меті одержання прибутку, крім творчої, викладацької, педагогічної, наукової діяльності; 4) здійснює представництво держави і муніципального утворення; 5) наділено організаційно-владними, адміністративними та консультативно-дорадчими, контрольно-наглядовими повноваженнями; 6) заміщення таких осіб здійснюється на підставі спеціальних актів управління або виборів; 7) несе юридичну відповідальність перед народом і державою;

– твердження «виборного заміщення посад» під яким слід розуміти процедуру де працівник отримує певний посадовий статус через спеціальну процедуру виборів в традиційному їх розумінні, шляхом проведення прямими чи представницькими органами виборів на заміщення певних посад, де особа проходить відповідні етапи виборів, демонструє показники власної результативності доводити свої заслуги, необхідні для даної посади.

*удосконалено:*

– класифікацію суб'єктів виборних посад, яка включає такі види: 1) в залежності від посади: працівники на посадах у державному апараті; працівники в органах місцевого самоврядування; працівники в об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів; 2) в залежності від характеру професійної діяльності, слід поділяти на посади в органах

законодавчої, виконавчої і судової влади; 3) в залежності від обсягу посадових обов'язків та повноважень, слід поділяти на: виборних працівників державного рівня; працівники місцевого рівня.

– ознаки посадової особи: а) наявність владних повноважень, які спрямовані на прийняття правових актів управління або здійснення юридично значимих дій; б) наявність права на здійснення державно-розпорядницьких повноважень щодо реалізації компетенції органу в якому працює виборний працівник; в) заміщення таких осіб здійснюється на підставі спеціальних актів управління або виборного законодавства; г) належності особи до певної територіальної громади як умова реалізації виборчого права на місцевих;

– визначення поняття «посада», яке слід розуміти як службове становище працівника, що характеризується встановленим чітким колом його обов'язків, правами та юридичною відповідальністю, на основі яких визначається роль та місце працівника у структурі тієї чи іншої організації.

*дістали подальшого розвитку:*

– твердження проте, що посади виборних працівників місцевого значення потрібно розмежовувати на політичні та адміністративні посади. Де осіб на адміністративні посади повинні обирати за системою, яка передбачає призначення особи урядом за рекомендації муніципального органу;

– думка, що реалізація виборчих прав на виборах – це певний процес, під час якого суб'єкт виборчого права, повністю усвідомлює власні дії та використовуючи нормативні приписи, певним чином вступає у правовідносини, які є юридичним вираженням політичних відносин для набуття статусу виборного працівника;

– поняття припинення повноважень посадових осіб, під яким необхідно розуміти як остаточне та повне закінчення правомочностей посадової особи, а саме припинення дії у такої особи організаційно-розпорядчих, адміністративних, консультативних та наглядових функцій, згідно визначеного порядку припинення трудових відносин з виборними

працівниками, яке документально оформлене відповідно до чинного законодавства.

**Теоретичне значення.** Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали наукові праці фахівців у галузі філософії, загальної теорії права, теорії управління, трудового, адміністративного та цивільного права, інших галузевих правових наук, зокрема зарубіжних.

**Практичне значення одержаних результатів.** Отримані результати дисертаційного дослідження можуть бути використані:

*у науково-дослідній діяльності* – для подальшого опрацювання проблемних питань виборних працівників у трудових відносинах;

*у нормотворчій діяльності* – під час реформування трудового законодавства, зокрема при вдосконаленні положень нового Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів;

*у правозастосовній діяльності* – можуть слугувати орієнтиром для осіб, що заміщують посади у державних органах, громадських організаціях, товариствах, кооперативах, на підприємствах та в установах шляхом їх обрання на ці посади;

*у навчальному процесі* – положення і висновки дисертації можуть бути використані при підготовці підручників і навчальних посібників з дисципліни «Трудове право».

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною науковою працею, в якій висвітлені власні ідеї і розробки автора, що дозволили вирішити поставлені завдання. Робота містить теоретичні та методичні положення і висновки, сформульовані дисертанткою особисто. Використані в дисертації ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і слугують лише для підкріплення ідей здобувачки.

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інститут права Київського національного

університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів (м. Київ, 06 листопада 2020 р.); Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні (м. Київ, 12 березня 2021 р.); Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: (м. Київ, 15–16 вересня 2020 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у шістьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у наукових виданнях іншої держави, а також у трьох тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається із вступу, трьох розділів, семи підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 195 сторінок, з них 170 сторінок – основний текст, 20 сторінок – список використаних джерел, що складається з 200 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРАЦЮ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### 1.1 Поняття виборного працівника за законодавством України

Дослідження будь-якого питання, явища, сфери, процесу тощо неможливе без чіткої визначеності у понятійно-категоріальному апараті. Так, для всебічного висвітлення праці виборних працівників, чому присвячена наша робота, перш за все необхідно визначити поняття «виборний працівник», яке на законодавчому рівні до сьогодні відсутнє, що суттєво впливає на рівень ефективності правозастосування, адже невирішеною залишається широка низка проблем: хто, власне, є таким працівником; які їх види та який правовий статус осіб, які працюють на такій основі; норми якої галузі права застосовуються для регулювання їх праці тощо.

Сучасні наукові пошуки у сфері визначення сутності категорії «виборний працівник» у системі трудового права характеризуються дослідженням та виділенням загальних притаманних ознак всім таким працівникам. Тому досить важливо сформулювати дефініцію такого поняття у трудовому праві, оскільки для належного розуміння правової бази даних працівників першочерговим слід виділити саме його та відповідний інститут права [1, с. 65].

Розкриття змісту термінів «виборна посада» та «виборний працівник» найбільш доцільно, на наш погляд, здійснити, розпочавши із характеристики категорій «посада», «посадова особа» та суміжних термінів.

Необхідно сказати, що у правовій науці, національному законодавстві України досі не склалося єдиного підходу, уніфікованого розуміння понять «посада», «посадова особа». Дуже слушну думку з цього приводу висловлює К.М. Зубов [2, с. 465]. Він зазначає, що під час намагань визначити дані терміни нерідко домінує галузевий підхід, згідно із яким ці питання розглядаються з певної точки зору залежно від мети та завдань тієї чи іншої галузі права [3, с. 36].

Відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України однією з причин для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівниками є припинення повноважень посадових осіб[4].Доповнення статті Кодексу даним пунктом на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 року № 1255-VII, на думку А. А. Курової, стало поштовхом для зростання особливого інтересу до досліджуваної категорії з боку представників науки трудового права [1, с. 65].

Проте слід зауважити, щов чинній законодавчій базі про працю досі відсутнє визначення поняття «посадова особа».

Передбачена вище відсутність правового визначення зазначеної групи прав у трудовому законодавстві на даний момент породжує певні незручності, які можуть порушувати права та законні інтересів найманих працівників з боку роботодавців, зокрема мова йде про безпідставне притягнення до адміністративної відповідальності працівника або доповної матеріальної відповідальності, яка немає належних доказів провини та є безпідставною. Не менш важливим на сьогоднішній день є те, що керівники досить часто всіма можливими прийомами та засобами унеможливають намагання працівника оскаржити їх рішення яке, порушує його конституційні та трудові права.

Тому наразі вкрай важливо розробити обґрунтоване та логічне визначення поняття «посадова особа» у трудових відносинах та в майбутньому закріпити його в трудовому законодавстві України для належного регулювання прав окремих категорій працівників [5, с. 21].

Дане поняття є багатоплановим. Правильне його тлумачення, чітке визначення змісту та природи посадової особи у трудовому праві є досить значним, оскільки в самій правовій нормі досі немає логічно вираженої пропозиції або поради щодо розуміння даної категорії як у локальних нормативно-правових актах про працю, так і в законодавчій базі трудового права загалом. Варто також зауважити, що розкрити саме значення терміна «посадова

особа» недостатньо, ще необхідно належним чином визначити його характерні ознаки, що в майбутньому дозволить належним чином застосовувати норми трудового права [1, с. 65].

Потягом свого історичного розвитку навколо категорії «посадова особа» точилися широкі дискусії, які в основному зводились до двох її трактувань: 1) розширеного, згідно з яким до посадових осіб відносили всіх осіб, які займали посади в державних органах, включаючи і допоміжний персонал: прибиральниць, друкарок, кур'єрів, сторожів тощо; 2) обмеженого, відповідно до якого досліджуване поняття ототожнювалось із керівником тієї чи іншої установи, органу. Перше розуміння проіснувало майже до 1917 року, що знайшло своє відображення в правовій базі Радянського Союзу. Зокрема мова йде про такі нормативні акти: Декрет ВЦВК і РНК РСФРР «Про надання Народному комісару продовольства надзвичайних повноважень по боротьбі із сільською буржуазією, яка приховує хлібні запаси і спекулює ними» прийнятий 09.05.1918; постанову ВЦВК і РНК СРСР «Про заходи щодо боротьби з порушеннями законодавства про працю», прийняту 02.01.1929; постанову ЦВК та РНК СРСР «Про Основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік», прийняту 13.10.1929 [2, с. 455]. Але описана позиція законодавця і окремих правників того часу не мала однозначної підтримки в юридичній науці, що ставало поштовхом для все більшого розвитку поширення критичних зауважень щодо абсолютно невиправданого надмірно розширеного трактування даного поняття [6, с. 397-399]. Проте тренд його використання в широкому розумінні ще зберігався досить тривалий час.

Дещо згодом увага науковців почала зосереджуватись на специфіці правового статусу окремих категорій державних службовців, передусім це стосувалось реалізації ними державно-владних повноважень. Зазначене було зумовлене потребою дійти до єдності у вирішенні питання про притягнення до відповідальності таких осіб, адже органи юрисдикції за відсутності регламентації на законодавчому рівні досліджуваної категорії змушені були використовувати поняття, закріплене у Кримінальному кодексі.

Внаслідок цього було прийнято ряд нормативних та інших актів, які встановлювали спеціальні критерії та характеристики, за допомогою яких визначалося поняття «посадова особа»[2, с. 456].

У цьому контексті слід виділити постанову Пленуму Верховного Суду СРСР від 27.03.1935, у якій надавалось роз'яснення, щодо посадових осіб колгоспів і радгоспів слід включати категорії працівників, які виконують оперативно-розпорядницькі та адміністративно-господарські функції. Варто звернути увагу, що в даному акті поняття «посадова особа» трактувалося не через поняття «посада», а в більшій мірі через призму службових функцій та особливостей змісту, проте він зміст ще й досі не розкритий[2, с. 456].

Так, найбільш раціональним стало визначення поняття «посадова особа» шляхом диференціації посадовців на два типи: до першого типу віднесли працівників, які в більшій мірі виконують технічні та господарчі доручення (мова йде, зокрема, про підсобника який займається обслуговуванням господарства або важливих технічних елементів); до другого типу віднесли працівників, які виконують оперативні та керівні функції адміністративного характеру; їх робота передбачає видання актів управління і щодо них можливе настання юридичних наслідків за неналежне виконання своїх обов'язків[7, с. 49-50].

Аналіз становлення та розвитку вчення у досліджуваній сфері, крім цього, окремих положень актів щодо визначення поняття посадової особи в історичному розрізі, дозволив запропонувати притаманні будь-якій посадовій особі ознаки. Серед яких: вона обіймає посаду в органах державного та місцевого самоврядування, зокрема в установах державного і муніципального значення; представляє державу і муніципальні утворення; реалізовує владні повноваження; при виконанні своїх службових функцій має певний ряд прав і обов'язків, а також важливі обмеження і заборони; за певних підстав та умов застосовує заходи примусу на власний розсуд та згідно з інструкціями і чинним законодавством; може здійснювати повноваження у вигляді накладання дисциплінарних стягнень згідно з інструкціями та

чинним законодавством; має право видавати правові акти; має право на реалізацію контрольно-наглядових функцій; є суб'єктом юридичної відповідальності відповідно до чинного законодавства [8, с. 380-381]. Проте, як бачимо, серед описаних ознак зустрічаються й ознаки загального характеру, які притаманні, наприклад, будь-якому керівнику (роботодавцю, власнику).

Тож найбільш доцільно всі перераховані ознаки зводити до трьох: а) існування певного ряду повноважень, що спрямовані на видання управлінських актів або виконання значних функціональних обов'язків, зокрема юридичних дій; б) наявність права на здійснення державно-розпорядницьких повноважень щодо реалізації компетенції органу; в) заміщення таких осіб здійснюється на підставі спеціальних актів управління або виборів.

Термін «посадова особа» вперше був регламентований у «ст. 2 Закону України «Про державну службу», згідно з якою посадовими особами вважаються керівники та заступники керівників державних органів та їх апарату, інші державні службовці, на яких законами або іншими нормативними актами покладено здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій».

Дуже вдало у своїй роботі зауважує К.М. Зубов стосовно того, що зміст та визначення поняття зазначених функцій не передбачено в жодному нормативно-правовому акті, що є суттєвою прогалиною, адже дозволяє використовувати досить розширене і неоднозначне трактування названих функцій[9].

У роботі А.А. Курової значну увагу було приділено саме розвитку проблем державних службовців як в науковій сфері так і при практичному застосуванні своїх службових обов'язків, що в процесі дослідження дозволило автору виділити дві конфліктні тенденції: тенденцію до розширеної дефініції поняття та тенденцію до вузького тлумачення терміна «посадова особа». Розглядаючи дану конфліктну ситуацію, слід констатувати, що проблема розуміння посадової особи наявна і в інших галузях права[1, с. 65].

«Постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002 «Про судову практику в справах про хабарництво» передбачено, що організаційно-розпорядчі обов'язки – це обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежної форми власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконробы, бригадири тощо)».

З наведеного тлумачення зрозуміло, що дані функціональні обов'язки певною мірою дозволяють здійснювати керівництво певними робочими процесами, серед яких розташування та підбір персоналу, прийом нових і звільнення старих кадрів, складання та зміни графіка діяльності роботи на підприємстві, в установі чи організації.

Аналогічне стосується й консультативно-дорадчих функцій, які видається можливим розкривати лише на основі розуміння наступних термінів: «консультант» – спеціаліст в певній сфері діяльності, що надає відповідні кваліфіковані поради; «радник» – особа, яка спеціалізується в певній сфері діяльності, що дає настанови іншій особі стосовно правильних дій у тій чи іншій ситуації. Реалізацію передбачених завдань беруть на себе помічники, радники та секретарі, які допомагають здійснювати керівництво Президенту України, Голові Верховної Ради України, міністрам. При проведенні порівняння доречно підкреслити, що згідно зі ст. 1 Закону України від 21.05.1997 «Про місцеве самоврядування в Україні» та ст. 2 Закону України від 07.06.2001 «Про службу в органах місцевого самоврядування» зазначено, що посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і

отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету. Також слід звернути увагу на п. 2 ст. 2 тогож Закону, депередбачено, що дія Закону не поширюється на технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування[2, с. 460].

У статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» зазначено, що «посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету».

Таким чином, до категорії «посадова особа» у трудовому розумінні слід включати таку категорію працівників, як «посадові особи», на підставі статті 2 Закону України «Про державну службу» та статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Досить важливо виділити примітку«статті 364 Кримінального кодексу України, де вживається суміжний термін – «службові особи», під яким пропонується розуміти осіб, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації, судом або законом»[10].

Очевидно, що законодавцем у тексті норми використовується терміни «службова особа» та «посадова особа» як окремі правові категорії.

Дійсно, категорія «посадова особа» схожа за змістом є категорією «службова особа». Так, існування двох термінів, якими, на перший погляд, можуть позначатися тотожні категорії працівників, спричинюють необхідність здійснити їх чітке розмежування, чому повсякчас приділялась увага у спеціальній літературі.

Наприклад О.А. Кульбашна, досліджуючи поняття посадової особи в трудовому праві, зазначає, що відмінною характеристикою названих суб'єктів є те, що вони виступають учасниками службово-трудова відносин [11, с. 98-99]. Такий підхід видається нам надзвичайно спрощеним, оскільки він не може повністю охарактеризувати значення та зміст даної категорії працівників. Важливим відзначити, що акцентування уваги автора на службово-трудова відносинах є досить помилковим у даному контексті, позаяк дефініція одного правового явища здійснюється через вказівку на інше, що в подальшому ніяк не розкривається. Проводячи літературний аналіз джерел трудових правовідносин, зробимо висновок, що в більшій мірі службово-трудова відносини визначають як відносини між працівником та органом державної влади [12, с. 236] або працівником і органом публічної влади. За таких умов поза увагою досі є посадові особи на приватних підприємствах, в установах та організаціях, тобто значна кількість досліджуваних суб'єктів, які зайняті в недержавному секторі трудової діяльності. Тому, характеризуючи посадових осіб у правовій сфері трудового права, досить важливого значення набувають зазначені зауваження, які мають бути враховані для формування відповідного правового поняття [5, с. 25].

При аналізі Закону України від 11 липня 1995 року № 282/95-ВР можна помітити, що на його виконання у Кодексу України про адміністративні правопорушення термін «службова особа» було замінено на термін «посадова особа». Це дає підстави стверджувати, що законодавцем було ототожнено поняття «посадова особа» та «службова особа». Досить схоже розуміння міститься у висновку Державної інспекції України з питань праці, де чітко зазначено, що дані поняття є синонімами [13]. Проте при детальному аналізі

висновку Державної інспекції України з питань праці можна стверджувати, що дана думка є хибною, оскільки не може належним чином характеризувати категорію «посадова особа» в трудовому праві та загальній теорії права.

У згаданій вище постанові Пленуму Верховного Суду України поняття «посадова особа» та «службова особа» також чітко не розмежовуються. Тож ні законодавство, ні судово-практична діяльність в це питання не вносять. При виконанні працівником організаційно-розпорядчих/адміністративно-господарських функцій такі дії можуть бути підставою для віднесення працівника до посадово-службової особи з усіма передбаченими правовими наслідками [1, с. 66].

У листі Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 року № 1332-0-26-13/11 роз'яснюється, що «під час визначення поняття «посадова особа», слід керуватися правозастосовною практикою, яка свідчить, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій» [14].

Варто повернутись до того, що невизначеність у трудовому праві поняття «посадові особи» обумовлює виникнення на практиці великої кількості проблем. Зокрема йдеться про вже загадану вище підставу припинення трудового договору з ініціативи власника за п. 5 частини першої ст. 41 КЗпП. Дуже складно визначити, наприклад, певний ряд «посадових осіб», з якими можна розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця при припиненні їх повноважень.

Виходячи із цього, зазначимо, що необхідність чіткого визначення їх кола не викликає сумніву [15, с. 288]. Проте реалізація цього завдання в сучасних реаліях – досить складний процес. Це пояснюється об'єктивною наявністю надзвичайно великого числа найменувань посад працівників, що не дає змоги точно встановити їх приналежність до категорії «посадова особа». Також слід підкреслити, що в системі трудового права навіть завдяки переліку посадових осіб неможливо вирішити проблему дефініції поняття «посадова особа» в системі трудового права. Тому слід звернути увагу саме на

формування загальноприйнятого визначення терміна «посадова особа», що задовольнить всі галузі права [1].

Як уже в деякій мірі зазначалося, спроби розкрити поняття «посадова особа» не раз здійснювались у правничій літературі.

Так, Ю.А. Петров у своїй роботі вказує, що посадових осіб, які здійснюють управлінські функції стосовно людей або речей, слід відносити до службовців. Вчений вважає, що до посадових осіб мають належати не лише керівники та фахівці, але й окремі технічні виконавці (комірники, сторожі та інші) [3, с. 36]. Аналізуючи думку автора, слід зауважити, що дана термінологія є більш розширеною та має право на існування, проте в ній є досить значні недоліки, які унеможливають її реалізацію, оскільки при цьому впливає логічний висновок: персонал, який не виконує організаційно-розпорядчих та адміністративно-господарських обов'язків, може бути звільнений з ініціативи власника [1, с. 67].

О.В. Петришин пропонує під посадовою особою розуміти громадянина, «який виконує службову функцію з управління на професійній основі, наділеного хоча б мінімумом державно-владних повноважень і здатністю приводити в дію апарат примусу, спеціальним юридичним статусом і офіційними атрибутами посади» [16, с. 29]. Чітке закріплення у запропонованому вченим визначенні наявності у посадової особистружбової функції з управління (людьми, речами тощо) – позитивний момент, який виражається у принаймні одній, але атрибутивній характеристиці поняття. Дещо спірним є акцент у визначенні на тому, що такою особою є громадянин. Більш вдалим, на нашу думку, в контексті трудового права використовувати категорію «працівник».

Дуже слушно у своїй роботі А.А. Курова зазначає, що найкращим підходом до вирішення досліджуваної проблеми є підхід, запропонований у «законопроекті «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення», який полягає в тому, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або

уповноваженого ним органу у разі припинення повноважень посадових осіб може застосовуватися лише до посадових осіб органів управління господарських товариств» [17]. У Пояснювальній записці до вказаного законопроекту [18] містяться досить критичні та негативні зауваження до прийнятого «Закону № 1255-VII, метою якого було покращення інвестиційного клімату шляхом надання інвесторам (власникам) господарських товариств права звільняти посадових осіб (керівників, членів виконавчих органів) без зазначення причин, а також узгодження в цьому контексті норм трудового та господарського законодавства. Враховуючи позиції розробників досліджуваного законопроекту, а також відомих науковців у галузі трудового права, керуючись принципами неможливості безпідставного та необґрунтованого звільнення працівників, можна сміливо зробити висновок про те, що зміни, внесені до КЗпП у зв'язку з ухваленням Закону № 1255-VII [19], не відповідають і суперечать меті відповідного законопроекту, внаслідок чого до законодавства про працю внесено нове положення про безпідставне звільнення з роботи, яке грубо порушує трудові права та інтереси працівників (посадових осіб) в частині появи додаткової необґрунтованої підстави для їх звільнення». Також досить критичні погляди в своїй роботі висловлює Г.С. Гончарова, яка зазначає, що скасовується принцип стабільності в трудових відносинах, що спричиняє руйнацію соціального миру, згуртованості у суспільстві та знецінює будь які надбання у сфері соціального діалогу [20, с. 121].

Муствеца І.В. у дисертації вказує, що посадова особа являє собою окрему категорію найманого працівника, що здійснює свою діяльність (управлінські функції) за трудовим договором (контрактом) з підприємством, установою чи організацією, їх структурними одиницями або на певній ділянці виробництва чи долучається до певного процесу виробництва тощо. З метою виконання своїх функціональних обов'язків працівник наділяється необхідним правовим статусом, що передбачає виконання організаційно-розпорядчих та/або

адміністративно-господарських обов'язків щодо підпорядкованих йому працівників, майна, матеріальних цінностей тощо [5, с. 26].

Виходячи з вище наведеного. Слід звернути увагу на те, що всі виборні працівники після того як їх призначили стають відповідними посадовими особами і наділяють аналогічними повноваженнями.

Таким чином, на нашу думку, під виборним працівником особою найбільш вдало розуміти працівника, професійного управлінця, який строково, тимчасово або за спеціальним повноваженням здійснює функції керівника (підприємства, установи, організації або окремих їх підрозділів), управлінські, контрольні функції на основі трудового договору (контракту), що створює можливість спричиняти виникнення правових наслідків для інших працівників шляхом прийняття рішення здійснення владних дій.

Так, посадовими особами можуть називатись працівники, які в державних органах чи їх апараті займають посаду керівника або його заступника. Також слід відзначити, що чинними нормативно-правовими актами передбачено певну категорію державних службовців, на яких закон покладає виконання організаційно-розпорядчих і консультативно-дорадчих завдань. Більше того, недавні зміни до законодавства позбавили статусу державного службовця велику кількість працівників, зокрема виборних, але про це мова буде вестися пізніше.

У контексті нашого дослідження варто зазначити, що укладанню трудового договору (контракту) не з усіма посадовими особами передують вибори.

Вибори являють собою встановлену законодавством державно-правову процедуру, завдяки якій кожен свідомий громадянин може віддати свій голос за певного кандидата та партію, яких вважає найбільш доречними при виконанні їх функціональних обов'язків, що в подальшому при реалізації даного права громадян формує виборний орган влади. Зазначене визначення не є вичерпним, оскільки згідно з практичною точкою зору першочерговим при реалізації виборів має бути повноцінна конкурентна боротьба двох чи більше

кандидатів, які мають на меті позитивні наслідки, але різні напрями досягнення цих наслідків при виконанні своїх функціональних обов'язків на займаній посаді. Вибори, які проводяться згідно з правилами, можуть відобразити настрій виборців та показати тенденцію розвитку країни. Важливий наслідок виборів – відбір політичних лідерів не завжди призводить до позитивних дій, тому при втраті довіри до них виборці мають законні підстави на зміну обраного кандидата на більш достойного [21, с. 5]. Дане галузеве визначення виборів, на нашу думку, в повній мірі передає їх ознаки в аспекті трудового процесу.

Тісно пов'язаним із категорією «вибори» є процес голосування. Але, незважаючи на достатню близькість, дані поняття мають досить значні відмінності за своєю суттю. –Згідно з конституційними нормами та іншими нормативно-правовими актами вибори – це має порівняно регулярний, періодичний процес обрання складу органів державної влади. А голосування можна розглядати, по-перше, як елемент виборів (один з етапів виборчого процесу); по-друге, з голосуванням не завжди пов'язують політичні вибори, позаяк його часто використовують у різних формах прямої демократії –при проведенні референдумів, прийнятті колективних рішень на зборах тощо [21, с. 7].

У спеціальній юридичній літературі класифікацій виборів безліч.

Зокрема виділяють такі їх види: 1) прямі і непрямі вибори – в залежності від способу волевиявлення громадян-виборців; 2) чергові та позачергові – проводяться залежно від того, завершився термін повноважень особи або органу, на який їх було вибрано, чи ні; 3) додаткові та часткові тощо.

Проте, враховуючи предмет нашого дослідження, зазначимо, що найбільш доцільною буде їх диференціація в залежності від того, кого обирають. За цим критерієм вибори поділяються на такі види: парламентські (народних депутатів); президентські (Президента України); муніципальні (органи місцевої влади та органи місцевого самоврядування та інших осіб). Під категорію «інші особи» за українським законодавством підпадають,

наприклад, об'єднання громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів.

На основі цього можна констатувати, що трудовий договір, якому передують вибори, укладається з такими працівниками:

- працівниками на посадах у державному апараті;
- працівниками в органах місцевого самоврядування;
- працівниками в об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається

шляхом виборів.

Поняття посади знаходить своє законодавче визначення у Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відповідно до ст. 2 Закону «посада державної служби – визначений структурою та розписом працівників основний структурний підрозділ державного органу, який виконує посадові обов'язки, встановлені відповідно до Закону в межах повноважень, визначених законом» [22].

Обсяг повноважень, тобто конкретний перелік обов'язків та прав працівників, які займають ті чи інші посади, визначається за допомогою кваліфікаційних характеристик. Крім цього, вони закріплюються у відповідних інструкціях та посадових положеннях.

Поняття посади у трудовому праві – проблема, яка досі не знайшла одностайного вирішення у спеціальній літературі.

Дуже вдало щодо цього у своїй роботі О.В. Лавріненко та П.Д. Пилипенко зазначають, що до сьогоденного дня найбільш значними та суперечливими дискусіями у науці трудового права залишаються питання про зміст і структуру трудової функції працівника [23, с. 302; 24, с. 61].

Слід зауважити, що, на жаль, у чинних нормативно-правових актах у сфері трудового права досі відсутня трудова функція, а отже, і загальне визначення поняття «посада».

Цікавим є те, що досліджувана правова категорія висвітлюється у законодавствах держав-сусідів України.

О.Є. Костюченко в роботі висловлює думку стосовно того, що при розкритті розуміння трудової функції працівника важливо виділити наступні чинники його змісту: «рід трудової діяльності», «професію», «спеціальність», «кваліфікацію», «посаду». Між усіма зазначеними поняттями існує тісний взаємозв'язок: трудова функція має важливе значення для визначення певного виду роботи та рівня складності; рівень складності залежить від кваліфікації працівника та має суттєвий вплив на розмір зарплати; кваліфікація працівника суттєво позначається на результатах дорученої працівникові роботи. Отже, зміст трудової функції працівника має бути тільки індивідуалізованим. Дана думка є досить значною, а підхід конкретно реалізовує логічну послідовність і певну залежність одних елементів від інших [26, с. 356].

Посада – це адміністративно закріплене службове місце працівника, яке передбачає виконання певного ряду посадових обов'язків, певні посадові виконання та характер взаємовідносин. Одне лише найменування посади нічого не дає. Так, слід чітко зазначити коло обов'язків та прав працівника, які покладаються на нього у зв'язку з обійманням конкретної посади на підприємстві, в установі, в організації. Ця складова трудової функції дуже важлива, більше того, вона є обов'язковою умовою, щодо якої сторони трудового договору повинні домовитись. Очевидно, що встановлення конкретного кола прав та обов'язків для роботодавця не досить вигідно, а тому він повсякчас ухиляється від цих дій, що не менш важливо від обов'язків, передбачених трудовим договором. Через це на практиці нерідко виникають ситуації, за яких обов'язки працівника можуть бути досить невизначеними і, як правило, дуже розширеними великими. Передбачені права і обов'язки сторін викладені в настільки абстрактній формі, що ніяк неспроможні допомогти при конкретизації прав і обов'язків працівника згідно з його посадою, а тому неможуть індивідуалізувати його трудову функцію.

Особливу увагу слід звернути на практичну ситуацію, яка на сьогоднішній день остаточно не вирішена. Мова йде про роботу за посадами, що не передбачені класифікатором професій. Виділяючи зазначену проблему

слід підкреслити, що вона найчастіше виникає тоді, коли роботодавець при наймі працівника зазначає посаду, яка не передбачена в класифікаторі професій. Тому назва посади не відповідає виконуваній роботі. Отже, в частині виконання працівником трудової функції, чітко визначеної трудовим договором, має місце порушення роботодавцем законодавства про працю. [25, с. 106].

Таким чином, на нашу думку, під категорією «посада» у трудовому праві найбільш раціонально розуміти службове становище працівника, яке характеризується чітким колом його обов'язків, прав та юридичної відповідальності, на основі яких встановлюється роль та місце працівника у структурі тієї чи іншої організації.

На основі цього можна зробити висновок, що виборною посадою є посада, укладанню трудового договору (або контракту) для зайняття якої передують вибори. Виборний працівник – це особа, яку призначають на посаду шляхом голосування.

Діяльність виборних працівників тісно пов'язана з інститутом публічної служби, який переважно був сформований за роки незалежності держави. Публічна служба, на думку Н.Т. Гончарук, певною мірою передбачає службову діяльність кандидатів на посаду в державних політичних, державних колегіальних органах, органах судової влади, прокуратури. Також слід виділити військову службу, альтернативну службу та іншу службову діяльність у державних органах, органах місцевого самоврядування щодо виконання повноважень суб'єктів публічного права [27, с. 9-13]. Проте варто зауважити, що деякі із перерахованих категорій працівників не є виборними.

Окремі аспекти праці даних осіб регулюються численними нормативно-правовими актами. Зокрема найважливішими з них є закони України «Про державну службу» (1993 р.) та «Про службу в органах місцевого самоврядування» (2001р.), які передбачають організаційні та функціональні завдання публічної служби. Їх положення слугували для прийняття певного ряду указів Президента України та постанов Кабміну, що допомогли

визначити напрями практичної реалізації [22; 14]. На сьогоднішній день прийнято низку важливих законів, зокрема Закон України «Про запобігання корупції», розроблено та затверджено багато інших нормативно-правових актів, які забезпечили врегулювання значної кількості існуючих проблемних питань та допомогли в їх майбутній реалізації [28;29; 30]. Основним завданням була імплементація механізму реалізації нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889, який набув чинності з першого травня 2016 року, де основна увага приділялася «наданню послуг» населенню, що в процесі передбачало досить значні зміни в системі державної служби, а саме створення нових підходів до розуміння посад, процедур і процесів переходу до державної служби. На виконання зазначеного Закону прийнято 41 нормативно-правовий акт: 24 постанови та 1 розпорядження Кабінету Міністрів України, 16 наказів НАДС [27].

Важливі зміни в статусі більшості виборних працівників відбулися через прийняття та набрання чинності Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889 (набрав чинності 01 травня 2016 року). Відповідно до Закону статус посадових осіб втратили: Президент України; народні депутати України; депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим; депутати місцевих рад, посадові особи місцевого самоврядування; судді.

Сьогодні інститут державної служби є досить важливим, тому для його подальшого розвитку необхідно прийняти нову редакцію Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», подану на розгляд Верховної Ради України (забезпечення належного формування корпусу службовців місцевого самоврядування та вирішення проблемного питання підвищення зацікавленості кандидатів на цю службу, суттєве підвищення посадових окладів, підвищення позитивних результатів роботи, незворотності децентралізації, реформування та належне регулювання кадрових питань)[31, с. 11].

Основні вектори та пріоритети вдосконалення публічної служби можна помітити при розгляді певних нормативно-правових актів, серед яких

є«Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, Стратегія реформування державного управління в Україні на 2016-2020 роки, Концепція впровадження інформаційної системи управління персоналом у державних установах, Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів органів місцевого самоврядування, перших заступників та заступників, посадових особи місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, Концепція реформування українського місцевого самоврядування та територіальної влади» [32;33].

Проблемним для регулювання праці виборних працівників залишаються наступні питання: відсутність закріпленого на законодавчому рівні чіткого понятійно-категоріального апарату; «недосконале правове регулювання відносин у сфері державної служби (неправильно визначені межі сфери регулювання законодавства про державну службу, нечітке розмежування політичних і адміністративних функцій, невизначені основні функції державних органів, органів місцевого самоврядування та посадових осіб, відсутність чіткого законодавчого регулювання адміністративних процедур)» [27, с. 11].

Вирішенням даних проблем може стати закріплення окремого кола правових норм, присвячених регулюванню праці виборних працівників, у перспективному трудовому законодавстві.

## **1.2 Трудоправовий статус виборних працівників**

Досліджуючи правовий статус працівника будь-якої галузі приватної чи державної діяльності, необхідно брати до уваги той факт, що особливості його праці передусім закріплюються на рівні трудового законодавства. Його існування є підтвердженням, проявом та доказом соціально-демократичного вектора розвитку нашої держави. Тобто трудове право, зокрема трудове законодавство як його форма вираження, є гарантом забезпечення суб'єктів широким колом юридичних можливостей у відносинах, безпосередньо пов'язаних із працею [34, с. 40]. Але у цьому сенсі слід підкреслити, що не все

є досить визначеним та простим, оскільки слід чітко встановити, які положення трудового законодавства впливають на формування правового статусу тих чи інших категорій працівників, серед яких, наприклад, окреме своєрідне місце займають виборні працівники.

Термін «статус» має давнє коріння. Походить він від лат. status—«стан», «положення» і у більшості трактувань ним позначається позиція, положення, місце у будь-якій ієрархії, системі, структурі.

Але більш підходящим в контексті нашого дослідження тлумаченням є наступне: «Статус – це визначене коло прав та обов'язків, які характеризують стан або становище особи, організації тощо, визначають її правову позицію».

На сьогоднішній день значна кількість вчених виділяє наступні самостійні елементи правового статусу особи: громадянство, загальну правоздатність та дієздатність, певні гарантії, певний ряд законних інтересів та юридичну відповідальність цих осіб. Досить часто науковці вказують на другорядні елементи статусу, такі як юридична відповідальність і законні інтереси, тобто інтереси, що можуть виходити за межі правового статусу та гарантій. Розглядаючи елементи даної категорії, слід також назвати певні правові норми, які можуть закріплювати статус особи, правосуб'єктність, правові принципи та правовідносини статусного типу [35].

Цікаво аналізує трудовий статус поліцейських С.М. Бортник. На нашу думку, ці міркування безпосередньо стосуються і нашого предмета дослідження.

Так, вчений говорить про те, що розкриття змісту трудового права та безпосередньо його об'єкта на сучасному етапі розвитку науки трудового права не здобули єдиного підходу серед науковців [34, с. 39].

Ю.С. Шемшученко ж під трудовим правом пропонує розуміти галузь права, норми якої направлені на регулювання індивідуальних та колективних трудових відносин [36, с. 180].

К.М. Томашевський вважає, що трудове право являє собою систему юридичних норм, логічно розподілених на частини, правові інститути та

елементи, що регулюють трудові та тісно пов'язані із трудовими відносини, базуючись на взаємодії централізованого та локального, державного та договірної регулювання, єдності та диференціації, а також принципів соціального партнерства, рівності, справедливості, свободи праці та гуманізму [37, с. 108].

Нам найбільш близькою є теза про те, що норми трудового права регулюють працю найманих працівників та працівників, подібних до найманих, якими, на наше переконання, є виборні працівники.

Але не можна не зазначити і те, що така позиція не здобула абсолютної підтримки у фаховій літературі.

Зокрема Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева та Н.М.Хуторян наполягають на тому, що у термінології трудового права необхідно використовувати виключно поняття «найманий працівник» [38, с.20].

Проте, на наше переконання, висвітлена позиція не є виправданою, адже в дійсності існують достатньо своєрідні суб'єкти трудових правовідносин, яких відносити до категорії найманих працівників некоректно.

Йдеться, наприклад, про суддів, державних службовців, працівників органів внутрішніх справ, прокуратури, Служби безпеки України та інших. Але водночас досить правильно наголошує М.І. Іншин, що, оскільки професійна діяльність передбачених працівників здійснюється згідно з трудовим договором, то вони, без сумніву, є суб'єктами трудового права [39, с. 136]. А використання лише єдиного поняття «найманий працівник» загрожує можливістю повного виключення перерахованих категорій працівників зі сфери дії трудового права, що, на нашу думку, є неприпустимим.

Таких працівників В.С. Венедіктов запропонував позначати терміном «працівники, «подібні» найманим»[40, с. 11], що згодом знайшло високу підтримку в наукових колах.

Як відомо, багато аспектів трудової діяльності працівників, «подібних» найманим, мають регулюватися тільки спеціальним законодавством, проте

слід відзначити, що вони можуть керуватися і трудовим законодавством, але лише за умов відсутності спеціальних норм щодо певних питань [41, с. 76].

В узагальненому виді усі наймані працівники характеризуються такими спільними ознаками:

- 1) їх праця є несамостійною;
- 2) забезпечення та організація процесу праці не здійснюється за їх рахунок;
- 3) їх трудова функція виконується в рамках трудового договору чи контракту;
- 4) необхідним є виконання певної міри (норми) праці для отримання передбаченої оплати;
- 5) праця виконується переважно в інтересах роботодавця;
- 6) зацікавленість працівника у результатах праці є непрямною.

М.І. Іншин з цього приводу висловлює дещо іншу думку. Здійснюючи дослідження особливостей та проблем правового регулювання службово-трудових відносин, він стверджує, що «сутність державної служби має соціальну обумовленість, оскільки вона переслідує суспільно корисні цілі і завдання» [39, с. 23]. Інші науковці пропонують розширити перелік притаманних працівникам, «подібним» до найманих, ознак за рахунок наступних: 1) робота таких працівників виражає існуючі у цьому суспільстві політичні інтереси і відносини; 2) у більшості із них є наявність певних владних повноважень.

Для праці досліджуваних працівників нерідко характерна відсутність такої ознаки, як виконання певної міри праці. Причиною цього є особливості їх робочого часу, адже на більшість із них розповсюджується ненормований режим робочого часу.

Таким чином, особливостями працівників, «подібних» найманим, є наступні:

- 1) їх трудова функція спрямована на забезпечення та досягнення користі для усього суспільства і держави, а не роботодавця чи власного інтересу,

тобто, розглядаючи позитивні результати його праці, в більшій мірі зацікавленим буде не певний орган, з яким він вступив у трудові відносини, а тільки держава і суспільство;

2) наявність адміністративно-правового статусу, а це означає, що їх трудова функція за своєю природою має державно-владний характер. Інакше кажучи, при укладанні трудового договору працівники, «подібні» наймані, набувають не тільки трудовий статус, але й суспільно-владні повноваження, тобто виконують ще й функції складеного характеру;

3) нерідко їх діяльність пов'язана із реалізацією політичних інтересів.

Наступним досить логічним запитанням буде те, як норми трудового права пов'язані із виборними працівниками, тому що, як відомо, дані суб'єкти під час свого перебування на виборній посаді виконують передусім державні функції, тобто їх робота скоріше носить характеристики публічної служби, а не праці.

Для внесення певної ясності у диференціацію використаних вище понять цінним буде звернутися до тлумачних словників, визначити зміст та етимологію вживаних слів.

Тлумачний словник української мови термін «праця» пропонує розуміти у багатьох значеннях: 1) як свідому діяльність людини, направлену на створення матеріальних або культурних цінностей (благ); 2) певний вид трудової діяльності, роботи, служби за наймом, які носять оплачуваний характер, спосіб забезпечування засобами до існування [42, с. 357].

Крім того, останнім часом нерідко у спеціальній літературі зустрічаються думки щодо послаблення ролі такої характеристики праці, як оплачуваний її характер. На сьогодні така ознака вже не є атрибутивною, адже піку своєї активності досягає волонтерський рух, благодійна діяльність, за яких людиною керує не матеріальний чи фінансовий інтерес, а переважно альтруїстичні міркування.

Повертаючись до розкриття змісту досліджуваних термінів, слід згадати і про суміжні з поняттям «праця» категорії. Так, наприклад, під словом

«робота» в найбільш узагальненому вигляді розуміють дії, які виконуються аби досягти чого-небудь, створити щось, зробити щось. Крім цього, роботою називають посаду, джерело заробітку, заняття для забезпечення засобів до існування [42, с. 402]. А слово «труд» означає: 1) старанна, сумлінна та наполеглива праця людини; 2) праця, на виконання якої витрачається багато енергії як фізичної, так і розумової [42, с. 485].

Проводячи паралелі із висновками, запропонованими у своїй роботі С.М. Бортником щодо праці поліцейських, сміливо можемо стверджувати і про те, що службова діяльність виборних працівників підпадає під понятійно-категоріальний апарат галузі трудового права, а отже, виступає об'єктом регулювання норм трудового права. На основі цього можливим стає висвітлення правового статусу виборного працівника, використовуючи загальні норми трудового права та положення спеціального законодавства, орієнтованого на закріплення статусу окремих категорій виборних працівників на сучасному етапі, що стане яскравим прикладом вираження принципу єдності та диференціації правового регулювання як одного із галузевих принципів трудового права в Україні.

Категорія правового статусу будь-якого працівника може походити тільки від загальної категорії – «правовий статус особи».

Слід виділити важливу думку О.Ф. Скакун, яка вважає, що правовим статусом особи виступає певна система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків і відповідальності, відповідно до яких особа як суб'єкт права координує свою поведінку в суспільстві [43, с. 409]. Тобто слід дійти висновку, що правовий статус особи і правовий статус працівника співвідносяться один з одним як ціле і частина.

Представники вітчизняної юриспруденції частіше за все під трудовим статусом пропонують розуміти у комплексі такі правові категорії, як «трудова правосуб'єктність» та «трудові права і обов'язки працівників» [44, с. 109]. Інколи зміст даного поняття розширюється за

рахунок юридичних гарантій таких прав та юридичної відповідальності [45, с. 78-86].

Аналіз численних нормативно-правових актів, які складають трудове законодавство України, дає підстави стверджувати, що сьогодні дедалі частіше можна зустріти термін «посадова особа», проте жодна чинна нормативна документація не може надати офіційного його тлумачення. Дана прогалина є великим недоліком сучасного правового регулювання у галузі праці, що наразі суттєво обмежує використання чинних правових норм у практичній діяльності [5, с. 20].

На нашу думку, досить вдалою серед представлених у спеціальній літературі є дефініція досліджуваного поняття, запропонована А.І. Щербаком: «Посадова особа у трудовому праві – це особа, яка має засоби для виконання своїх наказів, керує діяльністю інших працівників і несе відповідальність за роботу своїх підлеглих» [46, с. 83].

На думку І.І. Шамшиної, «посадова особа у трудовому праві – це особлива категорія працівників, наділених державно-владними повноваженнями, які реалізують завдання й функції держави відповідно до займаної посади і перебувають у трудових відносинах з державним органом, який діє від імені держави» [47, с. 119-120]. Проте розкриття досліджуваного поняття саме через такий зміст дає можливість ототожнювати його із відносинами державної служби, хоча в дійсності реалізація організаційно-розпорядчих та адміністративно-господарських завдань найманими працівниками може мати місце і у сфері місцевого самоврядування. До них слід віднести посадових осіб органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств, установ і організацій, а також посадових осіб підприємств, установ та організацій приватної форми власності [5, с. 24]. Тобто поняття «посадова особа» має значно ширше значення.

О.В. Петришин пропонує таку дефініцію досліджуваного поняття: «Посадова особа – це громадянин, який професійно виконує управлінську функцію, має принаймні мінімум державних повноважень і здатність задіяти

апарат примусу, особливий правовий статус і службові ознаки посади» [16, с. 29]. Проте не всі виборні працівники наділені державно-владними повноваженнями, яскравим прикладом таких можуть слугувати працівники виборних органів профспілки. Вони наділені владними повноваженнями лише стосовно підпорядкованих працівників на локальному рівні.

У підрозділі 1.1 нами пропонувалось авторське визначення даної правової категорії, під якою найбільш вдало розуміти працівника, професійного управлінця, який строково, тимчасово або за спеціальним повноваженням здійснює функції керівника підприємства, установи, організації або окремих їх підрозділів, управлінські, контрольні функції на основі трудового договору (контракту), що створює можливість спричиняти виникнення правових наслідків для інших працівників шляхом прийняття рішень та здійснення владних дій.

Цікавою є позиція І.В. Мустеци, який, досліджуючи відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці, вказував на необхідність виділення у трудовому статусі цих працівників такої складової, як набуття і втрата статусу посадової особи [5, с. 27]. Аналогічним чином слід розширити зміст правового статусу виборних працівників.

У загальному вигляді трудова правосуб'єктність складається із кола певних елементів.

Б.К. Бегічев виділив наступні три її елементи: правоздатність, наявність певних прав і обов'язків, що випливають із дії закону, і правоздатність [48, с. 64].

Дещо іншою видається позиція П.Д. Пилипенка, відповідно до якої правоздатність особи, зокрема і трудова, розглядається як можливість мати певний ряд прав та обов'язків, що виникають з моменту народження, тому правосуб'єктність у трудових правовідносинах означає тільки дієздатність [49, с. 143].

В.Л. Костюк визначає трудову правосуб'єктність в об'єктивному і суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правові властивості суб'єктів трудового права, їх трудові права, обов'язки, повноваження, а також відповідальність, визначають правові механізми їх реалізації (набуття, виконання, понесення). У суб'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це передбачена нормами трудового права властивість особи (інших уповноважених суб'єктів) мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а в окремих випадках, передбачених законодавством, здійснювати трудові (трудова) повноваження, серед яких слід також виділити юридичну відповідальність за їх невиконання або неналежне виконання [50, с. 383].

Зустрічаються позиції у наукових колах і щодо можливості взагалі ототожнювати юридичний статус суб'єктів трудового права із правосуб'єктністю. Хоча, на нашу думку, така ідея є досить неоднозначною та необґрунтованою, оскільки найповніше правовий статус видається можливим розкрити, окрім правосуб'єктності, завдяки правам, обов'язкам та гарантіям цих самих прав і обов'язків, що не менш важливі ніж відповідальність за невиконання або неналежне виконання покладених на певну особу її функціональних обов'язків.

Слід розпочати із думки В.С. Венедіктова, який стверджує, що статус працівника набувається фізичною особою за наявності у неї трудової правосуб'єктності і факту укладання з нею трудового договору [40, с.47]. Дане розуміння є досить значним, позаяк враховує основні ознаки працівника, серед яких важливими є приналежність його до категорії фізичних осіб та наявність у нього певної правосуб'єктності.

Заслуговує на увагу й думка професора В.С. Гуславського, який у своїй роботі зазначив, що істотне значення має приналежність працівника до категорії фізичних осіб. Досить відомим є той факт, що цивільне право завжди вважалось суміжним з трудовим правом, оскільки в них містяться певні

відносини у сфері праці. Проте слід констатувати, що при цивільно-правовій угоді певна особа, бригада (певна сукупність осіб) або юридична особа зобов'язується виконувати певні робочі дії, а згідно з трудовим правом працівником виключно може бути тільки фізична особа [51, с. 302].

Існує твердження, що взагалі жодна із норм трудового права не може мати підстав для диференціації трудової правоздатності та трудової дієздатності, через що у теорії трудового права слід використовувати єдине поняття, яким позначалась би здатність особи до правоволодіння і правонабуття – праводієздатність [52, с. 35].

Наведене вище дає зрозуміти, що дефініція поняття «працівник» повинна мати певні загальнозрозумілі ознаки, а саме:

- 1) приналежність працівника до категорії фізичних осіб;
- 2) наявність трудової правосуб'єктності;
- 3) наявність юридичного факту – трудового договору.

Досліджуючи трудову правосуб'єктність виборних працівників, чітко визначимо момент, з якого вона може виникати, адже у даному випадку йдеться про спеціальну трудову правосуб'єктність працівника, яка пов'язана, як правило, із досягненням певного віку. Він суттєво відрізняється залежно від тієї посади, про яку йдеться.

Трудоправовий статус виборних працівників визначається Конституцією України, КЗпП України, спеціальними законодавчими актами, про які детальніше буде йти мова дещо пізніше.

Конституція України закріплює загальний правовий статус виборних працівників, оскільки проголошує належні їм права і обов'язки, відштовхуючись від факту приналежності цих осіб до громадянства України. Але, враховуючи предмет нашого дослідження та обмежений об'єм роботи, вважаємо за недоцільне окремо детально зупинитися на цьому аспекті правового статусу виборних працівників, адже найбільшу цінність становить те, що саме їх вирізняє з-поміж інших.

У підрозділі 1.1 нами був зроблений висновок, що усіх виборних працівників за законодавством України логічно було б диференціювати на три групи:

- працівники на посадах у державному апараті;
- працівники в органах місцевого самоврядування;
- працівники в об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів.

Тож до актів законодавства, положення яких висвітлюють і правовий статус виборних працівників, слід віднести: розділ IV «Верховна Рада України», розділ V «Президент України» Конституції України; Закон України «Про статус народного депутата України»; Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» та інші.

Так, наприклад, відповідно до «ст. 76 Конституції України конституційний склад Верховної Ради України – чотириста п'ятдесят народних депутатів України, обраних на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування строком на п'ять років».

Стаття 103 Основного Закону закріплює, що Президент України обирається таємним голосуванням строком на п'ять років громадянами України на основі загального, рівного і прямого виборчого права.

У статті 141 Конституції України, присвяченій місцевому самоврядуванню, йдеться про те, що до складу сільської, селищної, міської, районної ради входять депутати, які обираються жителями села, селища, міста, району на основі загального, рівного, прямого виборчого права при таємному голосуванні. Строк повноважень сільської, селищної, міської, районної чи обласної ради, депутати якої обираються на чергових виборах, становить п'ять років. Закінчення повноважень сільських, селищних, міських, районних і обласних рад має наслідком припинення повноважень депутатів відповідної ради.

У своїй роботі М.В. Климак стверджує, що правові статуси мають розглядатися окремо для таких категорій, як народні депутати України і депутати місцевих рад [53, с. 117].

Статус народного депутата України визначається Конституцією України і Законом України «Про статус народного депутата України» від 17 листопада 1992 року. Згідно зі «ст. 1 цього Закону народним депутатом України є обраний відповідно до Закону України «Про вибори народних депутатів України» представник Українського народу у Верховній Раді України і уповноважений ним протягом строку депутатських повноважень здійснювати повноваження, передбачені Конституцією України та законами України». «Частина 3 ст. 76 Конституції України та ч. 4 ст. 9 Закону України «Про вибори народних депутатів України» від 25 березня 2004 року містять застереження стосовно того, що депутатом не може бути обраний громадянин, який має судимість за вчинення умисного злочину, якщо ця судимість не погашена і не знята у встановленому законом порядку».

«Закон України «Про статус народного депутата України» встановлює широкі права народного депутата у Верховній Раді України, у взаємовідносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, об'єднаннями громадян України та іноземних держав, із засобами масової інформації, на забезпечення інформацією та на її використання» [53, с. 117].

У Верховній Раді України народний депутат має право ухвального голосу щодо всіх питань, які розглядаються на її засіданнях та засіданнях її органів, до складу яких його обрано. При цьому кожний народний депутат у Верховній Раді України та її органах, до складу яких його обрано, має один голос [54, с. 112]. Також слід зазначити, що народний депутат також має право на участь у роботі будь-якого органу Верховної Ради України з правом дорадчого голосу, оскільки інше не передбачено чинним законодавством.

Розглядаючи опрацювання та прийняття законопроектів, постанов та інших актів Верховної Ради України, поправки, пропозиції та зауваження, які

були внесені народним депутатом, важливо зазначити, що вони розглядаються і щодо них приймаються рішення щодо урахування чи відхилення. Варто також підкреслити, щона відкритих пленарних засіданнях Верховної Ради України на гостьових місцях мають право перебувати народні депутати попередніх скликань, проте це можуть зробити депутати, повноваження яких припинено достроково у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду щодо них або за рішенням суду в разі невиконання вимоги про несумісність депутатського мандата[53].

Аналіз законодавства дає можливість виділити виборні посади в рамках державного апарату та органах місцевого самоврядування.

Призначення на посаду за результатами виборів, як вже у деякій мірі зазначалося, може мати місце і у громадських об'єднаннях.

Так, наприклад, згідно зі «статтею 36 Конституції України громадяни України мають право на участь у професійних спілках для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки – це громадські організації, що об'єднують громадян, професійна діяльність яких об'єднана спільними інтересами. Професійні спілки утворюються без попередньої згоди на основі вільного вибору їх членів. Усі профспілки мають рівні права. Обмеження щодо членства в профспілках установлюється виключно Конституцією і законами України».

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» статут (положення) профспілки повинен містити: організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу; порядок і терміни звітності виборних органів профспілки перед членами профспілки, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки тощо.

Як бачимо, під час дослідження теми правового статусу виборних працівників перепорою для формування якогось єдиного уявлення про них є те, що за результатами виборів розпочати трудові відносини можуть

працівники абсолютно різних державних та недержавних установ, організацій тощо.

Насамперед слід зазначити, що специфікою правового статусу таких працівників є те, що виконувати роботу, яка передбачається однією із згаданих вище виборних посад, може не кожен громадянин, адже до більшості із кандидатів висувається низка специфічних вимог щодо різних аспектів: віку, громадянства, освіти тощо.

Так, наприклад, відповідно до «ст. 103 Конституції України Президентом України може бути обраний громадянин України, який досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, проживає в Україні протягом десяти останніх перед днем виборів років та володіє державною мовою. Одна й та сама особа не може бути Президентом України більше ніж два строки підряд».

Крім цього, специфікою роботи на виборній посаді є те, що вона, як правило, передбачає можливість займатися тільки одним видом діяльності, як це в більшості випадків закріплено Законом. Для підтвердження можна використати положення вже згаданої вище «ст. 143 Конституції України, де зазначається, що Президент України не може мати іншого представницького мандата, обіймати посаду в органах державної влади або в об'єднаннях громадян, а також займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю чи входити до складу керівного органу або наглядової ради підприємства, що має на меті одержання прибутку».

С.М. Бортник під «іншою оплачуваною діяльністю» пропонує розуміти передусім підприємницьку та іншу подібну роботу, метою якої є отримання прибутку, збагачення, заробіток тощо. Пояснює таке обмеження вчений тим, що зазначені заходи застосовуються з метою недопущення конфлікту державних, суспільних інтересів, з одного боку, та приватних інтересів, з іншого боку. Більше того, не секрет, що такі працівники можуть впливати на прийняття рішень шляхом використання своєї влади чи службового авторитету, що може слугувати розвитку корупційних відносин. Що ж стосується творчої, викладацької або наукової діяльності, то вона, як правило,

здійснюється не з метою збагачення, а переслідуючи більш високі цілі, адже перераховані напрямки роботи вносять неоціненний вклад у розвиток усього суспільства, що просто не дає права державі обмежувати людину у процесі її особистого розвитку [34, с. 42].

Таким чином, у законодавстві відображаються й види діяльності, які не заборонені. Загалом за змістом вони зводяться до творчої, викладацької, педагогічної, наукової діяльності. Слід зауважити, що вказівки на безоплатний характер такої роботи норми не містять, а це дозволяє припустити, що працювати особи, які обіймають ті чи інші виборні посади, можуть на загальних підставах.

Досить цікавим аспектом правового статусу виборних працівників є їх юридична відповідальність.

Як зазначає О.І. Процевський, «правова відповідальність у сфері трудового права (і матеріальна, і дисциплінарна) має свої, тільки їй притаманні особливості, що в черговий раз підкреслює самостійність даної галузі права [55, с. 14].

Дисциплінарна відповідальність на сьогодні являє собою обов'язок працівника зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистого характеру за вчинення трудово-правового(дисциплінарного) проступку в порядку та на умовах, визначених законодавством [56, с. 803].

У «т. 147<sup>-1</sup> Кодексу закріплюються органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Так, дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Згідно зі «ст. 265 Кодексу посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. Тобто у зазначеному акті трудового законодавства міститься норма, яка відсилає до інших нормативних приписів законодавства України (актів як трудового, так й інших галузей права).

Крім того, досліджуючи проблематику відповідальності посадових осіб за порушення законодавства у сфері праці, слід наголосити на тому, що зазначені суб'єкти можуть притягуватися за порушення актів трудового законодавства і до таких видів відповідальності, як кримінальна та адміністративна, що мають свої науково обґрунтовані та законодавчо закріплені підстави» [5, с. 31].

Отже, характерною особливістю відповідальності досліджуваних учасників трудових правовідносин як окремої категорії найманих працівників є комплексний характер їх юридичної відповідальності [5, с. 32].

Розглядаючи питання відповідальності виборних працівників, не можна залишити без уваги той факт, що поряд з юридичною дані особи несуть і соціальну відповідальність, яка включає в себе питання етичної поведінки, довіри до їх діяльності, формування та підтримки іміджу, розвиток особистих якостей таких працівників і знаходить своє місце у визначенні статусу осіб, які перебувають на виборній посаді. Багато з цих питань вже регулюються нормативно-правовими актами України.

Специфіка юридичної відповідальності посадових осіб підприємств, на думку І.В. Мустеци, характеризується наступними рисами: 1) наявністю трудових правовідносин; 2) особистим характером відповідальності; 3) винністю діянь посадової особи; 4) наявністю трудового правопорушення як підстави для її настання; 5) комплексним характером юридичної

відповідальності; 6) суворістю санкцій; 7) наявністю статусу посадової особи підприємства, установи або організації [5, с. 43]. Все це загалом властиве юридичній відповідальності виборних працівників.

Досліджуючи питання трудовправового статусу виборних працівників, видається доцільним розкрити його, на наш погляд, використавши досить оригінальний підхід, висвітлений у роботах М.І. Карпи, присвячених державним службовцям [35], на основі якого видається можливим виділити три його аспекти.

Функціональний аспект статусу виборного працівника може в собі поєднувати певний ряд елементів. При зайнятті особою відповідної посади у конкретному органі, установі, організації виникають інші додаткові функціональні навантаження у її діяльності, що здійснюють певний вплив на формування її статусу.

Наступним екомпетентнісний аспект статусу, який слід розцінювати як похідний від функціонального. Однією з особливостей компетенції є її певна належність до значних критеріїв, які виступають межею функцій органу, установи, організації, де людина працює. Тобто компетенція у цьому сенсі відіграє роль обмежуючого фактора. При більш конкретному розгляді прийнято відзначати не тільки функції, а й компетенції, які визначаються чіткими формулюваннями, певним напрямком управління, конкретними функціями, які в більшості пов'язані з цілями діяльності.

«Термін «компетенція» (від лат. *competere* – відповідність, узгодженість) трактується як сукупність встановлених в офіційній (юридичній чи неюридичній) формі прав і обов'язків, тобто повноважень будь-якого органу або посади, особи, які визначають можливості цього органу або посади, особи приймати обов'язкові до виконання рішення, організувати та контролювати їх виконання, вживати у необхідних випадках заходи відповідальності тощо» [57].

Також слід виділяти організаційний аспект, який визначається місцем органу, установи, організації у відповідній структурі, якщо для нього

характерним є ієрархічне підпорядкування, посадою, яку особа обіймає, організаційними заходами щодо діяльності. Вчені встановили, що організаційні аспекти безпосередньо визначають велику кількість аспектів правового статусу, оскільки процеси підвищення, пониження, звільнення, відставки тощо є вирішальними для отримання або позбавлення особою певних елементів правового статусу особи. Також він впливає на матеріальне забезпечення, тобто на матеріальний аспект статусу [35].

Виконуючи службові повноваження, посадова особа водночас виконує завдання і функції відповідної організаційної структури та здійснює управління людьми, «впливаючи на їх поведінку з допомогою юридично владних дій» [58, с. 16].

Враховуючи все вищесказане, ми можемо дійти висновку, що трудовий статус виборних працівників характеризується такими особливостями:

1) визначення юридичного статусу виборних працівників здійснюється за допомогою як загальних норм трудового права, так і спеціальних, інколи він визначається внутрішніми актами, доказом наявності яких є велика кількість різних нормативно-правових актів, положеннями яких регулюється правовий статус тих чи інших осіб, зокрема трудовий. Для регулювання їх праці властивий прояв принципу єдності та диференціації;

2) своєрідним є порядок прийому на роботу виборних працівників, адже до кандидатів на ту чи іншу посаду, як правило, законодавством, а інколи статутами організацій, висуваються особливі вимоги, крім цього, існує низка заборон та обмежень щодо можливостей поєднувати роботу на виборній посаді із певним іншим видом діяльності, за винятком деяких із них;

3) прийом на роботу, крім оцінки ділових якостей працівника, передбачає оцінку і моральних якостей;

4) юридична відповідальність виборних працівників є досить широкою за обсягом. Зокрема особи, які певною мірою наділені статусом

посадової особи, можуть бути притягнені й до адміністративної відповідальності;

5) такі працівники мають особливий статус, який пов'язаний передусім із специфікою виконуваних ними обов'язків, якими, як правило, є функції управління та керівництва. Вони уповноважені приймати рішення, які будуть тягти за собою юридично значимі наслідки;

6) такі особи та інші працівники можуть здійснювати безпосередньо свою діяльність на підставі трудового договору (контракту), укладанню якого передують вибори;

7) виборний працівник може володіти певним рядом владних повноважень, зокрема й контрольними, проте це не позбавляє його права на застосування заходів дисциплінарного впливу (стягнення);

8) особа, яка перебуває на виборній посаді, може здійснювати свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій основі, а також за спеціальним повноваженням;

9) рішення та дії таких осіб-працівників є причиною виникнення правових наслідків для інших;

10) виборні працівники характеризуються наявністю підвищеного рівня відповідальності, оскільки за невиконання або неналежне виконання покладених на них безпосередніх обов'язків, а також обов'язків підлеглими працівниками вони можуть бути притягнуті до юридичної відповідальності. Що важливо, така відповідальність може бути як юридичною, тобто мати правову природу, так і соціальною, яка виражається у відповідальності перед людьми, доля яких залежить від рішення виборного працівника. Вона передусім базується на моральних засадах.

Незважаючи на те, що запропонований вище перелік ознак, притаманних працівникам на виборних посадах, є достатньо деталізованим та обширним, зазначені характеристики дозволяють максимально повно та всебічно сформулювати уявлення про те, що являє собою виборний працівник у системі трудових правовідносин.

### 1.3 Види виборних працівників

На сьогоднішній день у фаховій юридичній літературі не існує єдиної детальної класифікації виборних працівників. У трудовому законодавстві дане питання також досі недостатньо висвітлено, більше того, немає жодної статті, у якій у тій чи іншій мірі автори торкалися б досліджуваної проблематики. Наразі відсутні як комплексні дослідження їх правового статусу, так і окремі наукові розвідки щодо окремих категорій таких працівників, тому досить важко встановити повний перелік працівників, укладанню трудового договору із якими передують вибори. Відсутність концептуальних, фундаментальних засад із досліджуваного питання є першоосновою існування прогалин у законодавстві щодо регулювання багатьох аспектів їх праці, а значить розпочинати слід із теоретичних пошуків, одним із напрямків яких є здійснення чіткої класифікації.

В умовах прийняття нового Трудового кодексу України, суттєвих перетворень усередині галузі трудового права, пов'язаних із необхідністю здійснити якісну та ефективну кодифікацію, назріла нагальна проблема дослідити та узагальнити чинні положення законодавства, у яких хоча б поверхово йдеться про виборних працівників, проаналізувати існуючі напрацювання науковців-трудоваків стосовно праці виборних працівників в Україні, на основі чого запропонувати їх класифікацію із метою закріплення їх видів у майбутньому кодифікованому законодавчому акті у сфері праці.

Для здійснення класифікації виборних працівників слід розпочати із диференціації існуючих у трудовому праві посад загалом.

Як слушно зазначає Т.П. Мельничук, посада виступає одним із найбільш важливих елементів публічної служби. Так, науковець пропонує розуміти це поняття в якості первинної структурної одиниці органу державної влади, органу місцевого самоврядування, їх апаратів. Проте, як нами вже зазначалося, перелік таких органів значно ширший. «Посада – це елемент, який поєднує

державу в особі державного органу, з однієї сторони, та публічного службовця – з іншої сторони» [59].

У Тлумачному словнику В.І. Даля досліджувана категорія взагалі розкривається у максимально загальному вигляді. Вона тлумачиться як службове місце, яке може бути зайнятим або вакантним [60, с. 256].

Словник української мови пропонує під даною категорією розуміти певне службове становище, яке за своєю суттю пов'язане з виконанням значного ряду функцій в установі, на підприємстві тощо [61, с. 1074-1075].

Як уже в деякій мірі зазначалося раніше, вчені різних галузей права, передусім адміністративного, також не залишили без уваги дане поняття.

Зокрема О.Д. Лазор та О.Я. Лазор зазначають, що «посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу (органу державної влади) та його апарату, підприємства, установи чи організації, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Посада обумовлює коло функціональної діяльності працівника та його службовий статус» [62, с. 69].

Цікавим є бачення Р.С. Мартинюка, який розцінює посади в якості ресурсів держави на одному рівні із освітою, медичним обслуговуванням, соціальним забезпеченням тощо [63, с. 15].

Розглядаючи всі категорії публічних службовців, можемо виділити певну їх класифікацію на різні види. Даний поділ залежить виключно від різних критеріїв, якими можуть бути наступні: розподіл органів державної влади; характер професійної публічної служби; обсяг посадових обов'язків; кількість та характер повноважень тощо [59]. Користуючись наведеними критеріями, можна, на нашу думку, класифікувати і виборних працівників: за видом органу (установи, організації), в якому вони працюють; за характером професійної діяльності; за обсягом посадових обов'язків, об'єму та природи повноважень тощо.

Питання класифікації посад у спеціальній фаховій літературі викликало інтерес у науковців.

Так, наприклад, Д.М. Бахрах пропонує виокремлювати наступні види посад: керівники структурних одиниць (адміністратори), спеціалісти та технічні виконавці [64, с. 210].

Також зустрічається розподіл посад на основі такого критерію, як приналежність до тієї чи іншої гілки влади: посади органів законодавчої, виконавчої та судової влади. Проте, як відомо, коло виборних посад виходить за рамки тих, які охоплюються державною владою. Так, наприклад, виборними можуть бути працівники органів місцевого самоврядування, професійних спілок тощо. Проте, крім цього, виборними можуть бути і представники однієї із гілок влади.

Досить цінною з огляду на предмет нашого дослідження є класифікація, запропонована Ю.М. Старіловим. Вчений зазначає, що у теоретичному аспекті видається можливим класифікувати державні посади наступними критеріями: 1) за видом державної діяльності: державні посади в органах законодавчої, виконавчої і судової влади; 2) за покладеними функціональними обов'язками на даній посаді: типові та індивідуальні; 3) за способом заміщення: виборні, назначувальні, конкурсні і такі, що заміщуються на підставі зарахування [65, с. 609].

Досить значною видається думка В.Я. Малиновського, який у своїй роботі зазначає певні види посад державної служби у залежності від змісту і характеру її діяльності, способів призначення та надання повноважень. Він поділяє їх на такі види: політичні, а саме політичні діячі, які регулюють визначення та вироблення політики. Такі посади обіймають Президент України, Прем'єр-міністр України та інші члени Кабінету Міністрів України; адміністративні, а саме особи які займають посади, що забезпечують реалізацію політики, спрямованої на особистість, громадян та інших осіб. До них, зокрема, слід віднести керівників центральних органів виконавчої влади; патронатні, які в більшій мірі допоміжними щодо певних політичних діячів, до таких посад слід віднести радників, консультантів, помічників, прес-секретарів [66, с. 67-72]. Використовувати дану класифікацію повною мірою,

враховуючи наш предмет дослідження, неможливо, адже не всі виборні працівники є політичними діячами, впливають на формування політики, визначають її, хоча є й такі. Зокрема йдеться про тих, які працюють в органах, що належать до апарату держави, проте і серед них є аполітичні особи. Більшість із виборних посад все ж є адміністративними. Крім цього, не всі із тих, які перераховані вченим, приходять на службу за результатами виборів.

Класифікацією, яка напевно здобула найбільшої підтримки у спеціальній літературі, є поділ на основі характеру повноважень, що визначають роль і ступінь участі у здійсненні державно-владних функцій. За цим критерієм працівники поділяються на керівників, спеціалістів, технічних виконавців [67, с. 26].

Цікавими для наших наукових пошуків є напрацювання Н.А. Гнидюка, згідно з якими в більшості провідних країн світу в яких існує категорія службовців (вищі посадові керівники та їх заступники) децю інші погляди на інститут публічної служби. Також слід відзначити, що в у Великій Британії, Нідерландах належним чином визначено поняття «вищий корпус» і «вищий державний службовець», проте знайти його в нормативно-правових актах, що регулюють питання інституту державної служби загалом в цих країнах, неможливо [68].

Слушною у деякій мірі є пропозиція Т.П. Мельничука стосовно того, що на основі запропонованої в одному з проєктів Концепції реформи адміністративного права слід законодавчо закріпити такі види: «професійні державні службовці та відповідні державні службовці: адміністративні державні службовці (працюють в державних установах, органах місцевого самоврядування); працівники професійних державних служб (судових органів, прокуратури, внутрішніх справ, національної безпеки, митниці, дипломатії тощо); державні службовці (медичні, наукові, освітні та інші)» [59]. Пам'ятаємо, що не всі із наведених посад є виборними, і, як зазначалося, коло виборних значно ширше. Отже, беручи за основу запропоновану класифікацію, виборних працівників можна диференціювати на такі схожі

групи: адміністративні посади (служба в державних органах, їхньому апараті, органах місцевого самоврядування); спеціалізовані посади (судові органи); інші виборні працівники (в установах та об'єднаннях громадян).

На основі проаналізованих у фаховій юридичній літературі класифікацій державних службовців (велика кількість таких працівників є саме виборними, незважаючи на те, що порівняно недавно вони втратили статус держслужбовців), пропонуємо авторську класифікацію, основним критерієм для розмежування, покладеним в її основу, є орган(установа чи організація), у якому працівник займає виборну посаду.

Заслуговує на увагу певна дискусія серед науковців з приводу структури державної влади.

У роботі С.Т. Цейтлін зазначено, що основними чинниками державної влади є воля та сила [69, с. 87]. Водночас досить поширеною є позиція, за якою до структури державної влади належать лише її органи [70, с. 26]. Нам близькою є позиція О.Ю. Лялюк, відповідно до якої основним структурним підрозділом державної влади виступає її інституційна складова, а саме органи державної влади, які реалізують функції держави [72, с. 85].

На думку Г.В. Атаманчук, державний апарат являє собою складну ієрархічну структуру, у якій сотні тисяч людей займають різне посадове (функціональне) становище і виконують різні соціальні ролі. Він управляє, спрямовує, організує і регулює суспільні відносини; стосовно суспільства, представницької влади, громадян, апарат здійснює обслуговуючі функції [73, с. 16].

У літературі державний апарат у більшості випадків ототожнюється із державними службовцями та державною службою. Так, у процесі визначення змісту державної служби більшість авторів схиляються до того, що це спеціальна діяльність службовців, яка здійснюється ними на професійній основі у складі державного апарату, а також підлеглих йому організаціях, на підприємствах, в установах і має на меті створення необхідних економіко-

виробничих, соціально-культурних, адміністративно-політичних передумов для функціонування та розвитку суспільства[74, с. 10].

Апаратом держави традиційно називають систему взаємодіючих державних органів, які пов'язуються між собою загальними принципами, спільною метою та утворюють єдине ціле. Нерідко для позначення системи даних органів вживається термін «механізм держави».

Так, органи державного апарату також можна класифікувати за низкою критеріїв:

1) за способом організації: виборні (представницький орган); сформовані на основі призначення (орган прокуратури);

2) за часом роботи: постійні та тимчасові;

3) за сферою дії: загальні та місцеві (діють у межах територіальних одиниць);

4) за характером повноважень: загальні (уряд) і спеціальні (міністерства);

5) за порядком влади: колегіальні (парламент) й одноособові (президент);

6) за формою юридичної діяльності: законодавчі; правозастосовні; виконавчі; контрольно-наглядові; установчі;

7) за принципом поділу влади: законодавчі; виконавчі; судові[75].

Серед виборних посад у державному апараті найвищу позицію посідає Президент України. Він як глава держави виступає від її імені, гарантує державний суверенітет і територіальну цілісність країни, додержання Основного Закону, прав і свобод людини та громадянина [76, с. 46].

Дуже слушно зазначає В.В. Кохановський, що із «ч. 3 ст. 105 Конституції України стає зрозумілим, що деталізація правового статусу Президента України сприятиме прийняттю нового Закону України «Про Президента України», оскільки Закон України «Про Президента Української РСР» від 05 липня 1991 року не відповідає сьгоднішнім вимогам. У цьому законопроекті поряд з іншими елементами конституційно-правового статусу

Президента України необхідно врегулювати суспільні відносини, пов'язані з президентською системою України: повноваження Президента України, форми (організація та право) та методи (переконання і примус) здійснення влади; забезпечення президентського статусу (організаційні, матеріальні, фінансові, трудові та ін.)» [76, с. 47].

Продовжують перелік виборних працівників у системі апарату держави народні депутати України.

М.В. Климак виділяє попередню редакцію Закону України «Про статус народного депутата України» де зазначено, що «український народний представник є повноважним і відповідальним представником українського народу у Верховній Раді України. Він зобов'язаний виражати і захищати суспільні інтереси та інтереси виборців, брати активну участь у здійсненні законодавчих і контрольних функцій Верховної Ради України. При здійсненні повноважень представник народу керується Конституцією України, законами України, постановами Верховної Ради України та совістю» [53, с. 116].

Згідно зі «ст. 3 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» посадами в органах місцевого самоврядування є наступні:

- виборні посади, на які особи обираються на місцевих виборах;
- виборні посади, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою;
- посади, на які особи призначаються сільськими, селищними, міськими головами, головами районних рад на конкурсній основі або в іншому порядку, встановленому законодавством України» [31].

До посад виборних працівників органів місцевого самоврядування належать певні виборні посади, на яких особи обираються на місцевих виборах, серед яких слід виділити наступні: депутати місцевих рад; виборні посади, до яких відносять осіб, що обираються та затверджуються відповідною радою.

Третьою групою виборних працівників є такі, які займають посади у громадських об'єднаннях та інших державних установах.

Питання, пов'язані з нашим дослідженням регулюються ст. 14 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності». У ній, зокрема, зазначено, що статут (положення) профспілки повинен містити: організаційну структуру профспілки, її повноваження, виборний орган, порядок формування його складу, порядок і умови звітності профспілкового виборчого органу перед членами профспілки та нагляду за проведенням профспілкових виборів, порядок організаційної діяльності тощо.

Обрання та звільнення виборних профспілкових працівників здійснюється за рішенням відповідних профспілкових органів за підсумками голосування відповідно до статутів і положень членських організацій та Статуту Федерації профспілок України.

Виборні профспілкові працівники (голова профспілкового комітету, голова ревізійної комісії) обираються на профспілкових зборах, конференціях або за рішенням зборів, конференцій – на засіданні профспілкового комітету. Голова ревізійної комісії обирається на засіданні відповідного виборного органу (профспілкового комітету, ревізійної комісії).

Важливо зазначити, що для керівництва поточною роботою низових організацій профспілок чисельністю до 15 осіб обираються профспілкові організатори та їх заступники, а в масових організаціях чисельністю понад 15 осіб обираються профспілкові комітети. Строк повноважень профспілкового комітету та профорганізатора визначається зборами (конференцією) профспілки, але не може перевищувати 5 років [77].

Одним із проблемних питань, щодо якого за період незалежності України не раз виникали дискусії у наукових колах, між політиками, практиками-юристами, як у своїй роботі зазначає Я.С. Золотарьова, є визначення порядку призначення суддів на адміністративні посади [78, с. 48].

Відповідно до частини першої ст. 20 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII «адміністративні посади в суді – це посади голови суду та заступника голови суду. Голова місцевого суду, його заступник, голова апеляційного суду, його заступники, голова вищого

спеціалізованого суду, його заступники обираються на посади зборами суддів відповідного суду з числа суддів цього суду.

Голова місцевого суду, його заступник, голова апеляційного суду, його заступники, голова вищого спеціалізованого суду, його заступники обираються на посади зборами суддів таємним голосуванням більшістю голосів строком на три роки, але не більше строку повноважень судді, в порядку, визначеному законом.

Голова районного суду, його заступник, голова апеляційного суду, його заступники, голова вищого спеціалізованого суду, його заступники можуть бути достроково звільнені з посад за ініціативою не менш як однієї третини від загальної кількості суддів відповідного суду шляхом таємного голосування не менш як  $2/3$  суддів цього суду.

Голова Верховного Суду та його заступники обираються та звільняються з посади Пленумом Верховного Суду в порядку, передбаченому цим Законом.

Суддя, обраний на адміністративну посаду, не може обіймати одну адміністративну посаду відповідного суду більше двох строків підряд, якщо інше не встановлено законом.

У суді чисельністю понад десять суддів може бути обрано одного заступника голови, а в суді чисельністю понад тридцять суддів – не більше двох заступників голови.

Призначення судді на адміністративну посаду без дотримання вимог законодавства є неприпустимим. Перебування судді на адміністративній посаді в суді не звільняє його від виконання повноважень судді відповідного суду, передбачених цим Законом» [79].

Серед такої групи виборних працівників, запропонованій у нашій класифікації, як «інші виборні працівники», своє місце посідають керівники державних наукових установ. Так, відповідно до Деяких питань обрання та призначення керівником державної наукової установи, які затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року

№ 998, передуює призначенню на посаду таких осіб конкурс. Спочатку уповноважений орган управління оприлюднює оголошення про конкурс в офіційному друкованому видавництві з одночасним розміщенням його на своєму веб-сайті (за наявності) не пізніше як за два місяці до закінчення дії договору з керівником або протягом тижня з дня виникнення вакансії та повідомляє МОН. Вибори призначаються не пізніше як на двадцятий день після закінчення строку прийому документів кандидатів. Кожен штатний науковий співробітник державної наукової установи має право голосу. Вибори проводяться шляхом таємного голосування»[80].

Відповідно до «ст. 42 Закону України «Про вищу освіту» керівники закладу вищої освіти також обираються. Отже, кандидат на посаду керівника ВНЗ повинен вільно володіти державною мовою, мати вчене звання та вчений ступінь (у мистецьких ВНЗ – вчене звання та вчений ступінь або докторантуру), досвід роботи на посадах. науково-педагогічний стаж не менше 10 років, бути громадянином України.

Одна й та сама особа не може очолювати відповідний ВНЗ більше двох строків.

Ректор університету обирається таємним голосуванням строком на п'ять років у порядку, передбаченому Законом та статутом університету.

Порядок призначення керівників духовних університетів регулюється їх статутами (положеннями), зареєстрованими в порядку, визначеному актом» [81].

Цікавим є питання щодо виборності суддів. Слід зазначити, що обрання суддів не є поширеною практикою в країнах Європи [82]. Чи не єдиним місцем, де посади суддів є виборними, є Швейцарія. У зв'язку із своєрідною формою державного устрою (Швейцарія є федерацією) там можливе існування відмінних судових систем у кожному кантоні, адже. Все це спричиняє поширеність різних порядків призначення на такі посади. Так, наприклад, федеральних суддів, суддів Федерального кримінального суду, Федерального адміністративного суду і Федерального патентного суду прийнято обирати на

Федеральних Зборах з терміном до шести років та правом переобрання. Суддівкантонів можуть обирати парламентом, Верховним Судом або всенародним голосуванням, вони також мають право на переобрання. Всі зазначені вибори проводяться кожні 4-6 років [82].

Країнами, де посади суддів також відносяться до виборних, крім Швейцарії, є США та Японія.

Кожен штат у Сполучених Штатах Америки має абсолютно самостійний статус щодо визначення судового устрою, формування способів та методів комплектування судів суддівськими кадрами, притягнення до відповідальності й усунення з посади. Як правило, судді або призначаються губернатором, або обираються народним голосуванням. Нині у 70% штатів судді обираються [83]. У різних штатах побутує та чи інша практика. З даних методів обрання суддів можна виділити п'ять основних:

- 1) шляхом виборів, які проводяться законодавчим органом штату (у 3 штатах);
- 2) шляхом призначення головою виконавчої влади та затвердження законодавчим органом штату (у 8 штатах);
- 3) шляхом загальних виборів, які проводяться на основі партійних списків (у 12 штатах);
- 4) шляхом загальних позапартійних виборів, які незалежать від партійної приналежності (у 10 штатах);
- 5) шляхом призначення, яке здійснюється головою виконавчої влади, на основі списку, підготованого незалежною комісією, з наступним затвердженням на прямих виборах – «міссурійський метод» (у 17 штатах). Зазначений метод реалізовується таким чином: Губернатор певного штату призначає на посаду судді одного з трьох кандидатів, які були йому запропоновані спеціальною кваліфікаційною комісією експертів; після певного строку перебування такого судді на посаді проводяться вибори, під час яких виборці можуть або затвердити, або відмінити його призначення [84, с. 244].

Аналізуючи обрання суддів в Україні, зауважимо, що використовується модель досить схожа на «міссурійський метод», яка не може значною мірою мати позитивний вплив на правосуддя в Україні. Першочерговим слід зазначити, що видається досить сумнівним, коли виборці можуть адекватно оцінити професійний рівень судді та його кваліфікацію. Також слід зауважити, що обрання не може повною мірою гарантувати нормальної підзвітності судді перед виборцями. Тому основним засобом впливу громадян на суддів після виборчих процесів є лише загроза дострокових виборів. Необхідно також акцентувати увагу на тому, що здійснення громадського контролю за діями обраних суддів нескасовує потреби в існуванні певних чинників, які спроможні впливати на кандидатів певними компетентними державними органами, котрі матимуть право звільняти їх з посад за грубі порушення законодавства незалежно від думки виборців [85, с. 8].

Таким чином, на нашу думку, доцільно виокремлювати виборних працівників таких видів:

- працівників на посадах у державному апараті;
- працівників в органах місцевого самоврядування;
- працівників в об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів;
- інших виборних працівників.

Проте можливість перейняти досвід деяких зарубіжних країн, де виборними є судді, на наше переконання, в сьогоденні умовах є сумнівною. Передусім це стосується забезпечення їх незалежності за такого формату, адже висування їх, наприклад, від політичних партій буде свідчити про політичне забарвлення їх діяльності; самовисування, як правило, потребуватиме чималих фінансових затрат, які вірогідніше за все будуть брати на себе великі корпорації або певні фінансові групи, тому суддями керуватиме і їх груповий інтерес. Це все негативно може вплинуло на незалежність судової системи, а тому недоцільне в умовах сьогодення.

## РОЗДІЛ 2

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ ІНСТИТУТІВ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### 2.1 Особливості трудового договору із виборним працівником

Згідно зі ст. 3 КЗпП України «законодавство про працю регулює трудові відносини всіх підприємств, установ, організацій та працівників, які укладають трудові договори з фізичними особами, що регулюють форми власності, види діяльності та галузеву належність...». Відповідно до статті 7 КЗпП стосовно певної категорій працівників передбачено встановлення інших правил прийняття на роботу. Зокрема мова йде про обрання, призначення та прийняття за конкурсом.

У своїй дисертаційній роботі, присвяченій підставам виникнення трудових правовідносин, В.В. Єрмоєнко зазначив, що під час проведення в українській правовій науці дослідження питань про організаційно-правові форми залучення громадян до праці та про певні форми використання громадянами права на працю доцільно виділити перелік таких форм реалізації права на працю або ж організаційно-правових форм залучення до праці, які існують у вигляді підстав виникнення трудових правовідносин з усіма категоріями працівників та службовців: а) укладення трудового договору (контракту), б) обрання на посаду, в) конкурсне заміщення посад, г) призначення на посаду, ґ) прийняття на роботу більш молодих працівників, д) направлення працівників на роботу в рахунок броні (квоти), е) прийом або вступ у члени організації, якщо це передбачено як обов'язкова умова праці [86, с. 68-78, 170]. Статтю подібного змісту пропонувалося закріпити у Кодексі законів про працю України.

Як слушно зазначає Л.А. Сироватська, «суб'єктом трудового права в особі працівника є не кожен трудящий, а лише той, з ким укладений трудовий договір» [87, с. 68]. Розвиваючи цю думку, хочемо ще раз зробити акцент на тому, що правового статусу працівника, зокрема і виборного, набуває лише та

особа, із якою такий договір укладається. Отже, трудовий договір є фундаментальним юридичним фактом у сфері праці, адже за його допомогою передусім виникають правовідносини із праці, які надалі динамічно розвиваються. Справедливо стверджувати, що трудовий договір можна вважати самостійною правовою категорією та важливою умовою при виникненні трудових правовідносин. Також його укладання передбачає встановлення визначальних ознак працівника як суб'єкта трудового права. Такої позиції дотримується і професор В.І. Прокопенко [88, с. 98].

Н.М. Неумивайченко, досліджуючи особливості виникнення, зміни та припинення трудових відносин із державними службовцями, зазначає, що для такої служби характерними є передусім договірні засади. Водночас професійна діяльність державних службовців – це різновид праці в її суспільній формі, а тому відносини, що виникають між державними службовцями, з одного боку, і державними органами як роботодавцями, з іншого боку, є трудовими суспільними відносинами [89, с. 6]. Розвиваючи цю думку, зазначимо, що подібні відносини виникають і між виборними працівниками та тими підприємствами, установами, організаціями, посади у яких вони займають.

Законодавець у «ст. 21 КЗпП встановлює загальні вимоги до змісту трудового договору. Так, за цим нормативним актом трудовий договір – це договір між працівником і власником підприємства, установи, організації чи органу або уповноваженою ним особою, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язуються виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені положеннями закону про працю, колективним договором і угодою сторін»[4].

Потрібно відзначити, що чинне трудове законодавство не містить ніяких спеціальних норм, які б стосувалися порядку укладання, форми та змісту

трудових договорів з посадовими особами, якими, як правило, є виборні працівники. Більше того, системне тлумачення та розуміння відповідних норм трудового законодавства дає підстави говорити про те, що не завжди між посадовою особою та власником або уповноваженим ним органом укладається саме трудовий договір [90, с. 37].

Досліджуючи трудовий договір із виборним працівником і загальні підстави виникнення даного виду трудових правовідносин, не можна залишити без уваги питання конкурсного заміщення посад. Так, логічним буде питання, яким чином цей процес співвідноситься із виборами? чи можна працівників, заміщених за такою процедурою, вважати виборними?

Корисним для пошуку відповідей буде звернутись до робіт В.В. Єрмоєнка, який зосереджує увагу на тому, що конкурсне заміщення посад як «основа для створення трудових відносин дуже схоже на відбір на посаду, оскільки воно здійснюється більшістю голосів відповідних колективних суб'єктів, що дозволяє науці розглядати конкурс як різновид виборів» [91, с. 42]. Очевидно, що автор, виробляючи таку позицію, керувався працями В.І. Прокопенка, який свого часу зазначав: «Основа встановлення трудових відносин дуже схожа на відбір на посаду, оскільки здійснюється більшістю голосів відповідних колективних суб'єктів, що дозволяє науці трактувати конкурс як різновид виборів» [92, с. 179].

Так, спільними рисами між двома процедурами заміщення є:

1) заміщення посади за конкурсом і заміщення посади шляхом виборів відбуваються на підставі фактичних складів, у яких акт конкурсного відбору й акт обрання виступають у якості основних чинників цих правостворюючих складів;

2) власне бажання кандидатів в обох випадках має безпосереднє юридичне значення для виникнення трудових правовідносин. Конкурс може провадитися спеціально з метою викликати це волевиявлення. Проте можлива ситуація, коли, будучи переможцем конкурсу, кандидат в будь-який момент може відмовитися від даної роботи або служби, тому що акт конкурсного

відбору для нього не має обов'язкового характеру до моменту виникнення трудових правовідносин, а упорядник конкурсу не має односторонніх зобов'язуючих адміністративних (дисциплінарних) повноважень щодо кандидата. Аналогічна ситуація процесу виникнення трудових правовідносин з виборними працівниками. Починаючи з моменту обрання певної особи на посаду за конкурсом значна доля трудових правовідносин буде все одно залежати від бажання кандидата приступити фактично до роботи (служби). Цей момент одночасно можна вважати укладенням трудового договору з ним в усній формі, за винятком ситуацій, коли за процедурою конкурсного заміщення посади передбачається укладення письмового трудового договору (контракту);

3) акт конкурсу й акт обрання можна кваліфікувати як певне рішення колегіального органу;

4) на момент проведення певних виборів чи конкурсу дана посада має бути вакантною або зайнятою в деяких випадках [91, с. 42].

Не дивлячись на те, що в описаних двох порядках заміщення посад є спільні риси, у нашій роботі ми будемо дотримуватись вузького трактування «виборного заміщення посад», вважаючи такими працівниками лише тих, початку трудових відносин яких передували лише вибори в традиційному їх розумінні – як проведення прямих чи представницькими органами виборів на заміщення певних посад.

Як зазначає В.В. Єрмоєнко, є й відмінні характеристики досліджуваних понять, чію думку ми поділяємо. Серед них автор називає наступні: трудові договори за результатами виборів є строковими, конкурсу – укладеними на невизначений строк; трудовий договір у першому випадку, як правило, укладається в усній формі, а при конкурсному відборі він у більшості випадків має переважно письмову форму (проте сучасне національне законодавство цього правила не дотримується); при конкурсному заміщенні посади може, окрім виборів, передбачатись виконання претендентами певних практичних завдань у тій чи іншій формі[91, с. 42].

Цікавою є позиція О.Н. Думіна, який розглядає конкурс як форму реалізації права на працю, але протиставляє його трудовому договору [93, с. 121].

Слід зауважити, що обрання на посаду здійснюється лише у тому випадку, якщо це безпосередньо передбачається у законодавстві або в установчих документах роботодавця.

За загальним правилом, питання обрання особи на виборну посаду може виноситися на розгляд відповідного органу юридичної особи, до компетенції якого належить таке обрання. Обрання кандидата на посаду потрібно задокументувати шляхом протокольного рішення компетентного колегіального органу, приклад, зборів, наглядової ради тощо, яке складається в загальновстановленому порядку [94].

Аналізуючи значну специфіку організаційно-правової форми різних юридичних осіб, варто зазначити, що досить важливо перевірити правомочність органу, який обирає, дотриматись процедури обрання, порядку ухвалення рішень, оформлення протоколу тощо, позаяк порушення передбаченої процедури прийому на роботу працівника або припинення із ним трудового договору може розцінюватись як підстава для подання позову про визнання ухваленого рішення незаконним та відшкодування можливої матеріальної (у вигляді несплаченої заробітної плати за час вимушеного прогулу та інших платежів) та моральної шкоди. А отже, раціональним та ефективним є максимальне врегулювання даних відносин у статуті юридичної особи, якщо вони не закріплені на рівні закону. Особливо це стосується окремих аспектів праці обраного працівника (порядок його обрання, повноваження, відсторонення від роботи, припинення його трудового договору тощо).

Також при обранні працівника одночасно ухвалюється рішення про укладення трудового договору або контракту в письмовій формі для дотримання вимог частини третьої ст. 21 КЗпП. Крім того, необхідно погодити повноваження відповідного кандидата, який його підписав, та строк, протягом

якого даний договір (контракт) буде діяти. Завершальним етап є оформлення протоколу органом, який видає наказ про прийом на роботу обраного кандидата. Тому на працівників, яких було прийнято на роботу в порядку обрання, можуть поширюватися норми трудового законодавства [94].

У залежності від видів виборних працівників, класифікація яких була запропонована у підрозділі 1.3, відрізняються і трудові відносини. Така класифікація трудових відносин має як теоретичне, так і практичне значення. Вона дає змогу дослідити особливості правового статусу працівників у залежності від завдань і функцій, що покладаються державою на той чи інший державний орган. Практичне значення класифікації полягає у тому, що вона дозволяє більш чітко визначити правове положення окремого службовця. Крім того, вона дає можливість встановити, нормами якої галузі права необхідно керуватися при регулюванні його праці [89, с. 6-7].

Цікавими видаються напрацювання Н.М. Неумивайченко щодо доцільності виокремлення у трудових відносинах державних службовців двох аспектів: внутрішнього та зовнішнього. Полемізуючи з А.Ю. Пашерстником, вчена акцентує увагу на тому, що в рамках зовнішнього аспекту вони не перестають бути трудовими. Так, у цьому сенсі трудові правовідносини не позбавлені свого змісту, вони набувають нової якості, що є результатом того, що у «зовнішньому середовищі» державний службовець відіграє роль, з одного боку, працівника, виконуючи свою трудову функцію; з іншого боку, виступає представником держави, від імені якої вступає в «зовнішні» відносини з фізичними і юридичними особами. А отже, як внутрішні, так і зовнішні трудові відносини досліджуваної вченою категорії працівників належать до предмета трудового права, якщо тільки вони виникають на підставі трудового договору. А предметом адміністративного права є відносини управлінського характеру державних службовців щодо їхньої виконавчо-розпорядчої діяльності від імені держави з фізичними і юридичними особами [89, с. 7]. Дану тезу видається можливим використати і в процесі опису трудових відносин виборних працівників.

Специфіка виникнення трудових відносин із виборним працівником у тому, що укладанню трудового договору обов'язково передують вибори. Право рівного доступу до участі у виборах повинно реалізовуватись із недопущенням будь-якої дискримінації та без необґрунтованих обмежень.

При цьому слід звернути увагу на те, що трудові правовідносини із виборними працівниками виникають на підставі фактичного складу, який формують два юридичні факти: трудовий договір та встановлення результатів виборів. Результати виборів та призначення самостійно не відіграють ролі підстави для виникнення трудових правовідносин. Обов'язковим елементом фактичного складу, як уже зазначалося, є трудовий договір. Зазначені акти, як і укладення трудового договору, передбачають волевиявлення особи на зайняття певної посади. У цьому проявляється один із найважливіших принципів трудового права – принцип добровільності праці [89, с. 8].

Важливою особливістю порядку виникнення правовідносин із виборними працівниками є той факт, що закони України, присвячені закріпленню правового статусу того органу, організації, установи, працівники яких є виборними, встановлюють низку додаткових, поряд з КЗпП, умов, необхідних для реалізації ними права на працю. Такі додаткові умови слугують своєрідними юридичними вимогами, які висуваються до особи, яка претендує на зайняття виборної посади, за відсутності яких трудові відносини виникнути не можуть.

Так, наприклад, відповідно до ст. 76 Конституції України народним депутатом України може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг двадцяти одного року, має право голосу і проживає в Україні протягом останніх п'яти років. Не можуть бути обрані до Верховної Ради України громадяни, які мають судимість, якщо судимість не знята в установленому законом порядку. Влада представників українського народу визначається Конституцією та законами України. Термін повноважень Верховної Ради України становить п'ять років.

У ст. 103 Конституції України передбачено, що «Президент України обирається шляхом таємного голосування на основі загальних, рівних і прямих виборів громадянами України строком на п'ять років. Президентом України може бути обраний громадянин України, який досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, проживає в Україні протягом останніх десяти років перед днем виборів і володіє державною мовою. Президент України не може бути обраний більше двох термінів поспіль. Президент України не може обіймати інші представницькі посади, посади в державних органах і об'єднаннях громадян, не може займатися іншою оплачуваною чи підприємницькою діяльністю, не може входити до складу органів управління чи наглядових рад комерційних організацій підприємств».

Ст. 12 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» «закріплює вимоги до сільського, селищного, міського голови. Сільський, селищний міський голова є головною посадовою особою територіальної громади, відповідно села (добровільного об'єднання жителів кількох сіл в одну територіальну громаду), селища чи міста. Сільський, селищний чи міський голова обирається компетентною територіальною громадою на основі загального, рівного, прямого виборчого права таємним голосуванням у порядку, визначеному законом, і виконує свої повноваження постійно. Строк повноважень сільського, селищного, міського голови, обраного на чергових місцевих виборах, визначається Конституцією України. Сільський, селищний, міський голова не може бути депутатом будь-якої ради, суміщати службову діяльність з іншою посадою, у тому числі публічною, займатися іншою оплачуваною діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної, педагогічної та судової практики)».

«Стаття 6 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» регламентує те, що депутат місцевої ради здійснює свої повноваження без відриву від виробничої чи службової діяльності. Депутат місцевої ради, обраний секретарем сільської, селищної, міської ради, головою, заступником голови районної, районної у місті ради працює у відповідній раді на постійні

й основі і не може суміщати службову діяльність з іншою роботою, зокрема в громадських місцях (крім викладацької, наукової та творчої роботи в позаробочий час), займатися господарською діяльністю, яка передбачає одержання від неї прибутку, якщо інше не встановлено законом. За рішенням міських рад Києва та Севастополя в раді може постійно працювати обраний заступник голови постійної комісії з питань бюджету». У «ст. 7 Закону йдеться про неможливість деяких видів сумісництва. Так, депутат місцевої ради, який перебуває на посаді керівника місцевого органу виконавчої влади чи на іншій посаді, на яку поширюються вимоги Конституції та законів України щодо обмеження сумісництва, не може поєднувати свою службову діяльність на цій посаді з посадою сільського, селищного, міського голови, секретаря сільської, селищної, міської ради, голови та заступника голови районної у місті, районної, обласної ради, а також з іншою роботою на постійній основі в радах, їх виконавчих органах та апараті. Депутат місцевої ради не може мати іншого представницького мандата».

Проте слід нагадати, що посади в органах місцевого самоврядування прийнято поділяти на такі види:

–посади, на які кандидати обираються виборцями територіальної громади;

–посади, на які кандидати обираються або затверджуються певною радою;

–посади, на які кандидати призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради за результатами конкурсу або іншої процедури, яка передбачена чинним законодавством України [31].

Статус депутата як індивідуальна ознака, яка належить тільки депутатам, – «це його правове положення у представницьких органах державної влади, яке визначається сукупністю правових норм, що регулюють суспільні відносини, пов'язані з політико-правовою природою депутатського мандата, його виникненням, припиненням і терміном дії, повноваженнями

депутатів, гарантіями їхньої діяльності, а також їх підзвітністю, підконтрольністю та відповідальністю» [95, с. 69].

Окремо слід розглянути виборних працівників профспілкових організацій.

Статтею 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що професійні спілки та їх об'єднання є незалежними у своїй діяльності від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, а також не несуть відповідальності перед ними і не контролюються. Профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання своїх органів та інші заходи, що не є протиправними.

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів (положень), які приймаються на з'їздах, конференціях, установчих або загальних зборах членів профспілки відповідного рівня і не суперечать законодавству України. Статут профспілки, крім іншого, повинен містити організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів і, що найбільш важливо з огляду на предмет нашого дослідження, – порядок формування їх складу.

Відповідно до Статусу профспілкового працівника, затвердженого постановою президії ФПУ 23.03.2004 № П-8-8 «профспілковий працівник – це особа, обрана в порядку, визначеному статутом відповідної профспілки, профоб'єднання, а також найманий працівник, який на підставі трудового договору займає штатну посаду в профспілковому органі певного рівня та виконує свої трудові обов'язки щодо реалізації статутних і програмних завдань» згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [96].

Згідно з пунктами зазначеного документа, обрання та звільнення виборних профспілкових працівників може здійснюватися за рішенням відповідних профспілкових органів за підсумками голосування відповідно до

статутів та положень членських організацій і Статуту ФПУ. «Звільнення виборних профспілкових працівників проводиться у зв'язку із закінченням їх повноважень, а також достроково з підстав, передбачених законодавством.

Виборні працівники всіх категорій не мають права працювати за сумісництвом (крім наукової, викладацької, творчої та медичної практики), бути засновниками комерційних структур.

У разі звільнення у зв'язку із закінченням строку повноважень уповноважений орган приймає рішення з цього питання, в якому зазначається дата звернення та дата передачі справи (для перших керівників), а також вихідна допомога в розмірі до 5 посадових окладів.

При достроковому звільненні обраних членів профспілки за неналежне виконання посадових обов'язків або за інші винні дії вихідна допомога не виплачується.

Коли звільнення проводиться у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією профспілкової організації або скороченням штату, неможливості обіймати посаду за станом здоров'я, переведенням на іншу посаду за обранням, призовом на військову службу або альтернативну службу, вихідна допомога виплачується згідно з умовами оплати праці та колективним договором, але не нижче розміру, встановленого законодавством.

Вихідна допомога може бути виплачена також у разі звільнення за власним бажанням з поважних причин у розмірі до 3 посадових окладів за рішенням виборного органу» [96].

Частина десята статті 16 Закону закріплює положення, у якому зазначається, що профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм законом та статутом.

До виборних органів профспілкової організації підприємства обираються члени профспілки відповідно до положень, зазначених у статуті. Кожен член профспілки може обирати та бути обраним до будь-якого

виборного органу своєї профспілки та виборного органу об'єднання профспілок, до якого входить ця профспілка.

Аналіз статей, наведених вище, дає можливість зробити висновок, що у більшості випадків вказується на громадянство України як про одну із вимог для вступу на виборну посаду. Проте, на нашу думку, цілком можливим вбачається допуск та використання праці іноземців, які постійно проживають на території України, якщо не йдеться про державний апарат – вищі органи влади України. Такі поступові трансформації в українському трудовому законодавстві дозволять прискорити входження держави до єдиного загальноєвропейського правового простору.

Крім цього, цікавим спостереженням є те, що в жодній із норм не зазначається про належний стан здоров'я майбутнього виборного працівника. Так, на нашу думку, на виборні посади повинні прийматися громадяни, які здатні за станом здоров'я забезпечити виконання покладених на них обов'язків. Тому пропонуємо внести зміни до законодавства, згідно з якими при вступі на виборну посаду незалежно від її виду особа повинна буде надати медичну довідку про стан здоров'я, яка видається на основі обстеження, прядок якого визначатиметься профільним міністерством [89, с. 9]. Такі доповнення законодавства впливатимуть виключно позитивно надану сферу, адже забезпечать більшу стабільність трудових відносин даної категорії працівників, попередять необхідність проведення позачергових виборів у зв'язку з припиненням діяльності виборного працівника у зв'язку з незадовільним станом здоров'я.

Як уже в деякій мірі зазначалося, специфікою правового статусу осіб, які працюють на виборних посадах органів державної влади або органів місцевого самоврядування, є те, що вони одночасно є суб'єктами трудо-корпоративних відносин, яким властивий подвійний характер: по-перше, така особа виступає в якості роботодавця для інших працівників; по-друге, вона сама має статус працівника. Враховуючи це, не можна не згадати про частину першу ст. 3 КЗпП України стосовно поширення дії законодавства про працю на «трудоі

відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, та частину другу цієї статті, у якій закріплений порядок та особливості регулювання «праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями, які повинні визначатися законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю».

Визначеність із цими положеннями має велике значення, адже, незважаючи на те, що діяльність працівників, зокрема виборних, які є посадовими особами, повинна регулюватися за загальними правилами на підставі норм законодавства про працю, все ж аналіз відповідних норм трудового законодавства дає підстави зробити висновок про те, що зміст трудових відносин з посадовими особами характеризується певними особливостями [90, с. 41].

Так, працю виборних працівників видається можливим визначати в якості особливого виду трудової діяльності, з огляду на це специфіка умов трудового договору, укладеного із таким працівником, має базуватися як на загальних нормах законодавства про працю, так і на нормах спеціального законодавства. Невизначеним на законодавчому рівні та у фаховій юридичній літературі є питання щодо форми такого договору, проте в дійсності переважає саме усна його форма.

Проте, як слушно зауважує А.А. Курова, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [39] у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, з працівниками, які працюють або працевлаштовуються за трудовим договором на передбачений строк або на

певний часовий проміжок для виконання певної роботи, укладається контракт [97].

Тобто на підставі даного положення законодавства слід дійти висновку, що із виборними працівниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування можуть бути укладені як звичайні трудові договори, так і контракти. Проте, на нашу думку, таке подвійне трактування ситуації неприпустиме, адже воно заважає ефективному правозастосуванню та реалізації права на працю такою категорією працівників загалом. Тому пропонуємо врегулювати дане питання у перспективному трудовому законодавстві.

А поки що можливим є використання загальних вимог до змісту трудових договорів (контрактів) у відносинах із виборними працівниками. А у разі ж укладання з ними контрактів зміст домовленості між працівником та роботодавцем складатимуть умови, загальний перелік яких передбачений постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» [97].

В останньому абзаці ст. 21 КЗпП України вказано, що «контракт – це особлива форма трудового договору, в якій визначаються строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, зокрема матеріальна, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокове розірвання, яке можливе за згодою сторін. Обсяг договору визначається законодавством України». Таке визначення дає чітке уявлення про зміст контракту з будь-яким працівником, в тому числі і з посадовою особою.

Підтримує необхідність укладання саме контракту із посадовими особами, до яких переважно належать виборні працівники, учений М.Д. Бойко, який зазначає, що контракт може врегульовувати не лише трудові, а й інші суспільні відносини, наприклад, відносини житлового права, соціального забезпечення тощо [98]. Проте і у цьому випадку не потрібно

нехтувати нормою законодавства, яка забороняє встановлювати умови, які погіршують становище працівників.

Ведучи мову про складові елементи змісту контракту, слід мати на увазі, що їх можна умовно поділити на умови, визначені законодавством (обов'язкові, імперативні), та умови, визначені за домовленістю сторін (обов'язкові, факультативні) [90, с. 52].

Окрім згаданих вище законодавчих актів, положення яких стосуються окремих аспектів контрактної форми трудового договору, питанням змісту контракту була приділена значна увага як з боку українського законодавця, так і представників різних органів державної влади [90, с. 53].

Наприклад, у Роз'ясненні Міністерства юстиції України «Трудовий договір та його види» [99] також окремий абзац присвячений основним положенням контракту як особливої форми трудового договору. Існує і Типова форма контракту з працівником [100], у якій викладені основні положення, що повинні бути включені в контракт, укладений з працівником.

Наступним етапом динаміки трудового договору, передбаченого чинним законодавством про працю, є його зміна.

Так, зміна трудових правовідносини відбувається на підставі загальних норм і принципів, передбачених законодавством про працю (статті 31-33 КЗпП України).

Для більшості представників державного апарату, як правило, при проходженні служби притаманний рух по «службових східцях» у результаті заміщення різних посад в органах державного управління. Кожний такий працівник має індивідуальний службовий шлях (кар'єру), тому проходження служби на практиці завжди індивідуальне [89, с. 10].

Трудові правовідносини найчастіше можуть змінюватися в результаті переведення.

У цьому контексті викликає інтерес і питання про особливості переведення з виборної на невиборну посаду, якому, на перший погляд,

притаманна деяка неоднозначність та складність, тому переведення такого працівника має свою специфіку.

При розгляді спеціального законодавства можна помітити відсутність заборони щодо реалізації переведення з виборної на невиборну посаду. Слід також відзначити, що жодна з чинних норм трудового законодавства не вимагає від працівника обов'язкового звільнення при переході з виборної на невиборну посаду.

«Порядок звільнення працівника при переведенні на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду регламентується пунктом 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП». Дане положення дозволяє зрозуміти, що переведення здійснюється в межах одного підприємства, установи, організації і не на виборну посаду. Не менш важливо зазначити, що дане переведення особи на іншу посаду здійснюється на підставі спеціального документа – розпорядження.

Оформлення даної документації не передбачено жодною чинною нормою законодавства, тому досить часто розпорядження складають у довільній формі. Згідно з «п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок, затвердженої наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту України від 29.07.1993 № 58<sup>4</sup>, переведення працівника на іншу постійну роботу на тому ж підприємстві здійснюється так само, як і працевлаштування». Згідно з «п. 2.3 Інструкції № 58 записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону». Також відповідно до «п. 2.4 Інструкції № 58 усі записи в трудовій книжці про прийняття на роботу, переведення на іншу постійну роботу чи звільнення, а також про нагородження і заохочення вносяться власником або уповноваженим ним органом після видання наказу (розпорядження), але не пізніше ніж за тиждень, а в разі звільнення – в день звільнення, а також мають точно відповідати змісту наказу (розпорядження)» [101].

Далі цілком логічно буде перейти до питання про припинення трудового договору із виборними працівниками.

У своїй дисертації А.А. Курова відзначає, що, незважаючи на закріплення спеціальної підстави про розірвання трудового договору з ініціативи власника чи певного уповноваженого органу, такої як «припинення повноважень посадової особи», дискусійним є питання існування саме трудових відносин між посадовою особою певного підприємства, установи, організації та власником, оскільки детальний аналіз законодавчих положень дає підстави стверджувати, що не тільки і не винятково укладенням трудових договорів оформляється трудова діяльність посадових осіб, а у випадках їх укладення, все ж зміст таких домовленостей також характеризується певними особливостями, зважаючи на неоднозначний статус посадових осіб у трудовому праві [90], про що вже в деякій мірі йшлося раніше.

Припинення повноважень посадових осіб є найбільш резонансною підставою для звільнення працівника у розумінні законодавчої невизначеності. Вказана підстава надає право з ініціативи власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір. Дана тенденція є порівняно новою, а тому ще відсутня єдина правозастосовна практика, зокрема й судова [90, с. 76].

Так, доповнення законодавчого переліку ще однією додатковою підставою, яка дозволяє власнику з його ініціативи або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII [19], безпосередньо стосується предмета нашого дослідження. При цьому для такого розірвання Закон не вимагає наявності будь-яких інших обставин, наприклад, того чи іншого порушення з боку працівника. Таким чином, щоб звільнити посадову особу, достатнім для роботодавця буде оформлення рішення про припинення повноважень такої особи без зазначення будь-яких інших причин звільнення або обґрунтування прийнятого рішення [102, с. 24].

У даному контексті не можна залишити без уваги позицію Головного науково-експертного управління Верховної Ради України, яка полягає у тому, що «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі припинення прав посадових осіб може бути застосоване лише у разі наявності певних порушень, визначених законодавством, які повинні бути підставою для припинення прав посадових осіб. Розірвання ж трудового договору з невстановлених причин суперечить загальним засадам трудового права» [103]. Дійсно, при аналізі такої підстави припинення трудового договору виникає питання щодо причин припинення повноважень посадових осіб. На практиці це може призвести до того, що власники безпідставно звільнятимуть посадових осіб на основі лише їх власного волевиявлення [90, с. 68]. Тому потреба у законодавчому закріпленні таких підстав не викликає сумнівів.

Остаточного невирішення залишається й питання про момент припинення повноважень посадових осіб у зв'язку із закінченням їх строку та можливість застосування в такому випадку п. 5 ст. 41 КЗпП України [90, с. 77].

Надаючи коментарі стосовно цього, І.В. Забудський зауважив, що в такому разі не можна говорити про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Скоріше за все описана ситуація підпадатиме під припинення трудових обов'язків через закінчення строку в трудовому договорі відповідно до п. 2 ст. 36, а не пункту 5 статті 41 КЗпП України [104].

Розвиваючи цю думку, А.А. Меньшиков демонструє й інший аспект розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України. Так, вчений запевняє, що факт припинення посадовцем своїх повноважень не можна розцінювати як порушення. В цьому випадку слід говорити про управлінське рішення, яке приймає власник підприємства або уповноважений ним орган [105].

Особливе становище такої підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця для припинення певного ряду повноважень посадових осіб зумовлено тим, що законодавець, не визначивши конкретний зміст поняття «посадова особа», так само не вказав вид трудового договору,

припинення дії якого може відбутися у випадку настання досліджуваної підстави для звільнення працівника. Одним із наслідків відсутності такої законодавчої вказівки є те, що припинення повноважень посадових осіб як підставу при розірванні трудового договору за ініціативою власника або певного уповноваженого ним органу за критерієм суб'єктного складу чи виду трудового договору неможливо віднести до жодної з існуючих класифікаційних груп [90, с. 110].

Невизначеним на рівні закону залишається питання встановлення ознаки винності дій (поведінки) працівника при розірванні з ним трудового договору на основі досліджуваної підстави. Таким чином, це ускладнює процес визначення необхідності застосування до працівника процедури звільнення в якості дисциплінарного стягнення. Зрозуміло, що поширеність виникнення якихось винних дій з боку працівника-посадової особи та в подальшому застосування процедури накладення такого виду дисциплінарного стягнення, як звільнення при припиненні повноважень посадової особи, сумнівна, але не звернути увагу на такий аспект було б зовсім невиправдано.

Повноваження посадових осіб можуть припинятися також у зв'язку з добровільним їх складанням (відставкою), що в контексті трудових відносин може розцінюватись як звільнення з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП України); такі випадки також не повинні підпадати під дію пункту 5 статті 41 КЗпП України. Тому цей пункт потребує більш чіткого визначення, зокрема хоча б наступного: «Прийняття уповноваженим органом рішення про припинення повноважень посадових осіб за відсутності інших підстав припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом» [90, с. 111].

Так, припинення повноважень посадових осіб необхідно розуміти як остаточне та повне закінчення правомочностей посадової особи стосовно виконання функцій, а саме виконання управлінських та керівних функцій підприємства, установи чи організації (юридичної особи), тобто втрата такою особою своїх організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій. Очевидним є те, що припинення повноважень посадових осіб

повинне бути документально оформлене відповідно до певного рішення власника[90, с. 114].

Слід зазначити, що як науковці-теоретики, так і суди різних інстанцій, розглядаючи питання щодо розірвання трудового договору через закінчення владних повноважень посадових осіб, наголошували на обов'язковості дотримання процедурних норм при проведенні такого розірвання трудового договору, а саме: прийняття рішення про припинення повноважень, розрахунок з працівником, видача трудової книжки. Акцентувалася також увага на обов'язковості дотримання стадійності зазначеної процедури та не порушення визначеної законодавством черговості етапів такого припинення трудових відносин, наявності в усіх учасників процесу відповідного кола повноважень та правомочностей, адже саме чітке розуміння певного порядку та умов розірвання трудового договору через припиненням владних повноважень посадової особи та неухильне його дотримання являє собою одну із підвалин забезпечення захисту трудових прав посадових осіб, а також підтримки їх загального правового статусу [90, с. 111].

Процес розірвання трудового договору через закінчення повноважень посадових осіб проходить такі послідовні етапи: 1) виникнення рішення про припинення повноважень посадових осіб; 2) погодження та належне оформлення документації про звільнення; 3) зазначення підстав припинення трудових відносин з особою, що обіймала дану посаду, та проведення належних розрахунків.

Дослідження правового регулювання порядку та умов розірвання трудового договору згідно з п. 5 ст. 41 КЗпП України дозволяє дійти висновку, що доповнення законодавства новою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу породжує виникнення широкого ряду законодавчих неточностей, внаслідок чого суттєво ускладнюються процедура реалізації даного положення. Результатом стало виникнення суттєвої кількості спорів на практиці. Тож формулювання даної

підстави для розірвання трудового договору та встановлення чіткої процедури її реалізації потребує вдосконалення.

Крім цього, статті законів, у яких висвітлюється правовий статус окремих виборних працівників, нерідко закріплюють й інші підстави для припинення трудового договору.

Так, наприклад, «т. 108 Конституції України передбачає, що термін дії Президента України припиняється достроково у разі: відставки; неможливості виконання своїх повноважень за станом здоров'я; усунення з посади в порядку імпічменту; смерті [106].

У ст. 4 Закону України «Про статус народного депутата України» зазначається, що повноваження народного депутата припиняються достроково у разі: особистої письмової заяви про припинення повноважень народного депутата; набрання щодо нього законної сили обвинувальним вироком суду; визнання його судом недієздатним або безвісно відсутнім; припинення громадянства або виїзд на постійне проживання за межі України; смерті; порушення правових вимог, що стосуються невідповідності [107].

Ст. 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» закріплює підстави припинення служби в органах місцевого самоврядування.

Отже, слід констатувати, що, крім загальних підстав, передбачених КЗпП України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на умовах та в порядку, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та іншими законами України, а також у разі: порушення посадовою особою місцевого самоврядування присяги; порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають проходженню служби, або невиконання вимог щодо проходження служби в органах місцевого самоврядування.

Посадові особи місцевого самоврядування, за винятком посадових осіб, зазначених у частині другій цієї статті, які обвинувачені в корупційних правопорушеннях або стосовно яких набрало законної сили рішення суду про визнання їх майна або майна, набутого на їх основі, від імені інших осіб або в інших випадках, передбачених ст. 290 ЦПК України таким, що підлягає стягнення в дохід держави, розглядаються за посадою в порядку, визначеному Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Рішення про припинення служби в органах місцевого самоврядування посадової особи місцевого самоврядування приймається в порядку, визначеному Законом.

Переобрання сільських селищних, міських голів, зміна керівників органів місцевого самоврядування не є підставою для звільнення посадових осіб виконавчих органів рад, їх секретаріатів, за винятком працівників патронатної служби[31].

Таким чином, в якості підсумку вважаємо за доцільне зазначити, що із виборними працівниками за наявності у них особливого правового статусу укладаються трудові договори, які характеризуються певною специфікою. Проте проблемним є відсутність вказівки на це у чинному законодавстві. Так, з одного боку, це не суперечить принципу свободи договору та не обмежує волевиявлення сторін, з іншого боку, це може спричинити порушення прав виборних працівників, недотримання передбачених законодавством гарантій.

В умовах прийняття нового Трудового кодексу України вважаємо за доцільне присвятити питанню трудового договору із виборними працівниками особливу увагу.

## **2.2 Робочий час та час відпочинку виборних працівників**

Серед істотних умов трудового договору важливе місце посідає робочий час. Питанню його раціонального співвідношення із часом відпочинку приділяється велика увага у спеціальній літературі, воно набуло своєрідного

характеру класичної проблеми у доктрині трудового права. Проте, незважаючи на особливий інтерес до даного питання з боку теоретиків галузі, в аспекті такої категорії працівників, як виборні, робочий час та час відпочинку досі не піддавалися висвітленню, що, на наше переконання, є абсолютно невиправданим, адже така категорія працівників існує і вона досить багаточисельна.

Чітке закріплення та детальне регулювання окремих аспектів робочого часу виборних працівників, визначення розумного його поєднання із часом відпочинку надають змогу ефективно використовувати здатність працівників до праці, досягати більшої продуктивності, забезпечить можливість повноцінно відпочивати, відновлюючи фізичне та психологічне здоров'я.

Сучасний економічний словник визначає робочий час як «певний проміжок часу, що витрачається на виконання роботи, або час активного перебування на роботі, присвячений виконанню прямих службових обов'язків. Реально робочим часом вважається час, відзначений у таблиці, тобто у документі урахування часу перебування на роботі» [108, с. 351].

На сьогоднішньому етапі, термін «робочий час» досі не здобув визначення на рівні закону. А чинні норми законодавства, які у більшій чи меншій мірі стосуються досліджуваної правової категорії, розпорошені по різних актах, значний масив яких розроблявся ще в радянський період, що потребує його осучаснення під час майбутньої кодифікації трудового законодавства.

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 [4] як спеціальний Закон у досліджуваній сфері не містить визначення даного поняття, не дивлячись на те, що його легальне закріплення внесло б ясність, однотайність у розуміння, що могло б позбавити потреби досліджувати його зміст.

Дослідженню категорії «робочий час» приділяло увагу багато вчених.

Так, наприклад, на думку А.Е. Пашерстника, робочий час – це час, протягом якого працівник за законом зобов'язаний виконувати доручену йому роботу [109, с. 55].

Р.З. Лівшиць розкриває зміст робочого часу, пропонуючи розуміти його як час, протягом якого працівник у відповідності з правилами внутрішнього трудового розпорядку установи (графіками) або внаслідок особливих обставин (виклик на роботу поза графіком, через виробничу необхідність тощо) повинен знаходитися на відведеному для нього робочому місці та виконувати трудові обов'язки [110, с. 217].

Н.Г. Александров розглядає робочий час як просто календарного періоду [111, с. 297-298]. У більш пізніх своїх працях вчений розкриває детальніший зміст досліджуваної категорії, пропонуючи розуміти під нею не тільки норму тривалості праці, встановлену на основі закону або на його підставі, а й обов'язок, виконання якого регулюється переважно правилами внутрішнього трудового розпорядку [111, с. 295].

Н.Б. Болотіною однією із небагатьох зауважується, що робочий час у трудовому праві може бути неповним. Так, вчена говорить про те, що неповним робочим часом є встановлена угодою сторін тривалість робочого часу у межах звичайної його тривалості, протягом якої працівником повинні виконуватись його трудові обов'язки [112, с. 333].

На підставі аналізу напрацювань у теорії трудового права пропонуємо під терміном «робочий час» розуміти час, впродовж якого найманий працівник або подібний «найманому» працівник із підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, умовам трудового договору, або іншим законним підставам повинен виконувати свою трудову функцію, а також час знаходження на робочому місці (або поза ним) в інших випадках, які передбачені у чинному законодавстві.

Одночасно із закріпленням на законодавчому рівні питань робочого часу для всіх працюючих гарантується право на відпочинок.

Так, «ст. 45 Конституції України проголошує: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням

скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час».

Зазначені конституційні гарантії повному об'ємі поширюються і на виборних працівників. Крім цього, основними нормативно-правовими актами, що регулюють порядок надання відпусток, є КЗпП та Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. У КЗпП часу відпочинку працівників, зокрема і досліджуваної категорії, присвячені статті 66-84 (щодо перерв протягом робочого дня, міжзмінних перерв, вихідних, святкових і неробочих днів та інших аспектів часу відпочинку).

Так, право на відпочинок за загальними нормами включає такі види відпочинку:

- 1) відпочинок протягом робочого дня (зміни);
- 2) щоденний безперервний відпочинок;
- 3) щотижневий безперервний відпочинок;
- 4) відпочинок у святкові дні;
- 5) відпустку.

Як відомо, особливістю трудового права як галузі є властива єдність та диференціація правового регулювання, зокрема це характерно і для робочого часу та часу відпочинку. Так, норми у цій сфері слід диференціювати на такі групи: загальні, тобто такі, якими впорядковується робота всіх працівників; спеціальні, ті, які спрямовані на впорядкування праці окремих категорій працівників, серед яких традиційно виділяють: неповнолітніх, жінок, осіб із інвалідністю, працівників, зайнятих на роботах із специфічними умовами праці (небезпечними, шкідливими, важкими), осіб, які працюють в особливих геологічних чи географічних умовах та інші. В контексті нашого дослідження із зазначеного переліку доцільно виокремити передусім жінок та осіб із інвалідністю.

Проте хочемо зазначити, що виборні працівники як особи, праця яких, крім КЗпП України, регулюється спеціальним законодавством, є прикладом тієї категорії, на яку поширюється згаданий вище принцип.

Як зазначалося у попередніх підрозділах, на сьогоднішній день єдиного акта, присвяченого праці виборних працівників, немає, що пояснюється, на нашу думку, наступними обставинами: неоднозначністю на теоретичному рівні щодо віднесення даного питання до сфери трудового, адміністративного чи інших галузей права; розгалуженою класифікацією таких працівників, відсутністю навіть на доктринальному рівні якоїсь їх системи; специфікою правових статусів кожного із виду виборних працівників, внаслідок чого важковизначити щось для них спільне.

Слід розпочати із того, що зміни, які були внесені до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, значно ускладнили правове регулювання праці досліджуваної нами категорії.

Так, Закон містить окремий розділ VII «Робочий час і час відпочинку державного службовця. Відпустки». Відповідно до нього, наприклад, робочий час чиновника становить 40 годин на тиждень. Для державних службовців встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними. За погодженням керівника державної служби для державного службовця може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, самотньої посадової особи, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, що, у тому числі, перебуває під опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї, на підставі медичного висновку завідувач державної служби зобов'язаний встановити для них неповний робочий тиждень або неповний робочий день. У цьому випадку заробітна плата виплачується пропорційно відпрацьованому часу. Для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань посадові особи, для яких законодавством не передбачено обмеження у роботі, на підставі наказу (розпорядження) керівника державної служби, про що повідомляється обраному органу первинної профспілкової організації (за його наявності), зобов'язані з'являтися на роботу та працювати поза встановленою тривалістю робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні й нічний час. За роботу в окремі дні (години) посадовим особам виплачується грошова

винагорода у розмірі та формі, встановленій законодавством про працю, або за бажанням посадових осіб протягом місяця надаються відповідні дні відпочинку. Забороняється залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи поза встановленою тривалістю робочого дня, а також у вихідні, святкові та вночі. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть працювати понаднормово лише за їх згодою. Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Тривалість роботи понад встановлений робочий день, а також у вихідні, святкові та неробочі дні не повинна перевищувати для кожного державного службовця чотири години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Якщо державний вихідний або святковий день збігається з календарним вихідним, останній переноситься на наступний за святковим або вихідним днем [22].

«Державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не встановлено більшої відпустки, з виплатою допомоги в розмірі середнього місячного заробітку. За кожний рік державної служби після досягнення п'яти років державної служби посадовій особі надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більше 15 календарних днів. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші відпустки надаються посадовим особам відповідно до законодавства. Посадова особа має право на відпустку без збереження заробітної плати на час участі у виборчому процесі в порядку, визначеному ст. 10 Закону, а його стаття 60 Закону присвячена направленню державних службовців у відпустку» [22].

Незважаючи на те, що проаналізовані положення спеціального Закону містять аналогічні КЗпП норми, все ж факт того, що в акті присвячується окрема увага досліджуваному колу питань, значно спрощує правозастосування, адже існування відсильних статей, на наше переконання, знижує його ефективність.

Крім цього, регулюванню робочого часу та часу відпочинку присвячені Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені наказом Національного агентства з питань державної служби від 03.03.2016№ 50. В акті детально розкриваються загальні положення щодо організації внутрішнього службового розпорядку органу державної влади, іншого державного органу, його апарату, певного робочого режиму, певні підстави, які дозволяють перебувати на державній службі, та належна реалізація використання робочого часу [113].

Окремий розділ акта присвячений робочому часу і часу відпочинку, де говориться про 40 годинний робочий тиждень, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з тривалістю робочого дня: понеділок, вівторок, середа, четвер – 8 годин 15 хвилин, п'ятниця – 7 годин, вихідні дні(субота та неділя). Зауважимо, що режим роботи державного органу встановлюється з урахуванням загальноприйнятого режиму роботи підприємств, установ та організацій конкретної місцевості, проте у зв'язку зі службовою необхідністю може встановлюватися й інший режим». Тривалість перерви для відпочинку і харчування, як правило, складає 45 хвилин, вона не включається в робочий час і може використовуватись на свій розсуд із можливістю відлучатися з місця роботи. «Напередодні святкових та неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні та не може перевищувати 5 годин. Облік робочого часу у державному органі здійснюється у відповідному журналі обліку робочого часу/табелі робочого часу або за допомогою відповідної електронної програми, що є складовою автоматизованої системи контролю доступу до приміщень адміністративних будівель державного органу; закріплюється порядок виходу держслужбовця за межі адміністративної будівлі тощо.

Викликають інтерес і встановлені в документі детальні положення про процедуру повідомлення свого керівника про порядок відсутності на роботі. Так, «повідомлення має бути в письмовій формі, за допомогою засобів електронного або телефонного зв'язку або іншим доступним способом. Також

регламентовано перебування державного службовця в державному органі у вихідні, святкові дні та після закінчення робочого часу» [113].

Проте за новою редакцією Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII статусу державних службовців позбавлені: Президент України, народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад, посадові особи місцевого самоврядування та інші виборні працівники. Отже, регулюванню їх робочого часу та часу відпочинку повинні бути присвячені спеціальні нормативно-правові акти.

Розвиваючи думку про диференціацію правового регулювання робочого часу та часу відпочинку виборних працівників, зазначимо, що нормативно-правові акти необхідно логічно згрупувати на основі класифікації виборних працівників, висвітленої раніше. Більше того, не можна не звернути увагу на той факт, що локальна нормотворчість відіграє не останню роль у процесі регулювання досліджуваних аспектів праці виборних працівників.

Так, до першої групи будуть належати виборні працівники державного апарату.

Стаття 20 Закону України «Про статус народного депутата України» від 17 листопада 1992 року № 2790-XII містить гарантії прав народного депутата України. Наприклад, час роботи народного депутата у Верховній Раді України зараховується до стажу державної служби, а також загального та безперервного стажу, стажу (служби) за спеціальністю, стажу роботи, що дає право на встановлення процентних надбавок до заробітної плати та одноразової винагороди за вислугу років (за проходження практики за фахом на цьому підприємстві), процентної надбавки за вислугу років, виплати винагороди за результатами роботи.

Народному депутату надається щорічна оплачувана відпустка в міжсесійний період тривалістю 45 календарних днів [107].

Отже, враховуючи те, що у спеціальному Законі не міститься норм, присвячених особливому регулюванню робочого часу досліджуваної категорії

виборних працівників, можна припустити, що у цьому сенсі на них поширюються загальні норми. Спеціальною є лише тривалість щорічної відпустки – 45 днів.

Також у законодавстві відсутні норми, присвячені регулюванню робочого часу та часу відпочинку Президента України.

Проте Правила внутрішнього службового розпорядку в Офісі Президента України, затверджені Рішенням конференції державних службовців та інших працівників Офісу Президента України [114] як акт локального характеру, визначають організацію внутрішнього службового розпорядку в Офісі Президента України, режим роботи, умови перебування державних службовців та інших працівників в Офісі, забезпечення раціонального використання їх робочого часу. Аналіз змісту даного акта дає підстави стверджувати про аналогічність його норм правилам, присвяченим державним службовцям загалом, про які вже йшлося.

Друга група норм регулює час відпочинку виборних працівників органів місцевого самоврядування.

Ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07 червня 2001 року № 2493-III встановлено право на відпустку для відповідних категорій працівників.

Так, посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо відпустки більшої тривалості не передбачено законодавством України, з виплатою допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Посадовим особам, які мають стаж роботи в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України [31].

У постанові Кабінету Міністрів України від 10 грудня 1993 року № 1010 «Про тривалість робочого дня для працівників органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування» рекомендується міністерствам,

іншим центральним органам виконавчої влади, місцевим державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування встановити для працівників апарату таку тривалість роботи по днях тижня: понеділок, вівторок, середа, четвер – по 8 годин 15 хвилин, п'ятниця – 7 годин; вихідні дні – субота і неділя.

Тобто для даних виборних працівників специфіки регулювання робочого часу немає, проте для таких осіб існують спеціальні норми стосовно відпусток.

Третя група включає виборних працівників в об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів, та інших виборних працівників.

Відповідно до ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» виборний орган первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації разом з роботодавцем вирішує питання про робочий час і час відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запроваджує колективні трудові книжки, допуски до роботи. понаднормову роботу, роботу у вихідні дні тощо. Спеціальних норм щодо регулювання робочого часу виборного органу немає, тобто у цій сфері переважно використовуються акти локальної нормотворчості, як і у всіх описаних вище випадках.

Розглядаючи питання робочого часу виборних працівників, не можна залишити без уваги режим їх роботи.

Так, частіше за все на практиці на таких осіб розповсюджується ненормований робочий день, який є спеціальним режимом робочого часу. Розглянемо його більш детально.

Вчена З.О. Малишевська основним критерієм для визначення робочого дня ненормованим пропонує вважати збільшення обсягу роботи [115, с. 84]. Такий висновок не суперечить підходам, викладених у роботах теоретиків трудового права радянської доби.

М.Г. Александров вважав, що під ненормованим робочим днем варто розуміти день, що обмежується не в часовому проміжку, впродовж який

необхідно перебувати на роботі, а обсягом роботи [116, с. 203-204]. Так, із збільшенням об'єму трудових обов'язків зростає і кількість часу, яку працівник потребує для їх виконання, а тому змушений затримуватися на роботі довше. Тобто науковець основну увагу приділяє тому, що при збільшенні трудових обов'язків працівника має також збільшуватись його робочий час.

У своїй роботі Е.А. Панов стверджує, що ненормований робочий день є необмеженою у тривалості кількістю годин, що визначається обсягом роботи [117, с. 56]. Автор розглядає цей вид режиму «як певну часову категорію з урахуванням трудових завдань на підприємстві, що впливає на запровадження спеціального режиму робочого часу» [115, с. 84].

У спеціальній фаховій літературі, в наукових колах досі немає єдності щодо визначення правової природи ненормованого робочого часу. Проте значна частина теоретиків все ж погоджується з тим, що ненормований робочий час являє собою своєрідний режим робочого часу.

Ми цілком погоджуємось із позицією В.В. Жернакова, який вказує, що «ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у випадках, коли неможливо нормувати час і за необхідності ці працівники повинні виконувати обов'язки поза нормою робочого часу» [118, с. 166-167]. Тобто ненормований робочий час ні в якому разі не можна ототожнювати із надурочною роботою, тому й оплата його додатково неможлива.

Такий режим робочого часу передбачений у Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки у зв'язку зі специфікою роботи, затвердженій наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7, яка передбачається для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу [119]. Аналіз цього документа дозволяє стверджувати, що трудова діяльність працівників за своєю суттю передбачає певне коло обов'язків і певний об'єм їх навантаження. Тому в залежності від значущості певна категорія працівників виконує роботу понад норму

тривалості робочого часу. На працівників із ненормованим робочим днем на підприємстві або в установі також поширюється встановлений режим робочого часу, завдяки чому власник не може певною мірою залучати до роботи працівників, що працюють згідно з особливими обов'язками, понад встановлену на підприємстві чи установі тривалість робочого часу. Незважаючи на це, обов'язки працівника як суб'єкта трудових правовідносин мають бути зафіксовані в трудовому договорі або інших актах локального регулювання таким чином, щоб передбачалася можливість виконувати трудові завдання в межах нормального робочого часу. Тобто ненормований робочий день зі своїми особливостями також може бути встановлений на підприємствах різного масштабу й форми власності та здійснюватись згідно із встановленими законодавчими нормами юридичного характеру з відповідними правовими гарантіями [115, с. 83-84].

Таким чином, дослідження спеціальної літератури, правового регулювання робочого часу і часу відпочинку виборних працівників дає можливість дійти висновку, що цей аспект їх праці неефективно врегульований. Так, загалом на виборних працівників поширюються норми загального трудового законодавства, а подекуди акти, якими закріплюється правовий статус тих чи інших виборних працівників, містять фрагментарні положення щодо досліджуваного кола питань. Норми, які стосуються окремого аспекту досліджуваної сфери, нерідко розпорошені по численних нормативно-правових актах, що ускладнює їх пошук, а отже, і правозастосування. деякі із них вже морально застарілі, дублюють одна одну тощо.

Заповнити прогалини у регулюванні досліджуваних питань можна шляхом розробки та прийняття Положення про робочий час і час відпочинку виборних працівників, аналогічно тому, як це було здійснено, наприклад, щодо окремих категорій працівників, умови праці яких у тій чи іншій мірі відрізняються від стандартних.

На сьогоднішньому етапі питання закріплення тривалості робочого дня, способу розподілу робочого часу, видів відпочинку: перерв, вихідних днів та іншого – частіше за все знаходять своє вираження у правилах внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства, установи, організації. Тобто у досліджуваній сфері важливе значення має саме локальне регулювання.

Отже, назріла нагальна потреба у перегляді законодавства України у сфері регулювання праці виборних працівників, особливо це актуально в умовах розробки та прийняття нового Трудового кодексу України.

### **2.3 Особливості дисциплінарної відповідальності виборних працівників**

Основою будь-якого підприємства чи установи є трудова дисципліна працівників, що слугує належному та вчасному виконанню трудової діяльності в усіх сферах суспільного життя [120]. Належне здійснення представницьких функцій, які є одним із найважливіших напрямів діяльності виборних працівників, неможливе без дотримання трудової дисципліни, адже свої повноваження такі працівники отримали завдяки людям, які за них віддали свій голос і які є єдиним джерелом влади в Україні.

На сучасному етапі розвитку, як зазначає Б.В. Калиновський, можна констатувати, що з кожним роком місцеві та центральні органи влади поступово втрачають певний авторитет та довіру громадян, оскільки дані органи постійно віддаляються від них через брак і неналежно налагоджені зв'язки з населенням. Тому на сьогоднішній день досить актуальним є питання пошуку ефективних методів відновлення авторитету, чого можна досягти за допомогою запровадження дієвого механізму відповідальності [121, с. 26].

Також слід відзначити, що певні види юридичної відповідальності є загально визнаними та стабільними, мають досить давню історію їх становлення та значною мірою належно закріплені в нормативно-правовій базі. Дане твердження особливо стосується кримінальної, адміністративної, дисциплінарної, цивільно-правової та майнової відповідальності. Також не

менш важливе значення мають деякі відносно нові види юридичної відповідальності, які на даному етапі їх розвитку знаходяться на стадії становлення в науково-теоретичному розумінні та досі не мають нормативного закріплення. До таких видів можна віднести конституційно-правову відповідальність та її підвид – муніципально-правову відповідальність [121, с. 26-27]. У даному підрозділі основна увага буде приділена передусім дисциплінарній відповідальності як спеціальній відповідальності саме в рамках трудових відносин, а також у деякій мірі конституційній та муніципальній, адже, на наше переконання, вони мають спільні коріння.

Слід розпочати із досить цікавого зауваження Б.В. Калиновського стосовно того, що відповідальність органів і посадових осіб публічної влади, зокрема і місцевої, може бути наступних видів: «відповідальність перед людиною; відповідальність перед народом України як єдиним джерелом влади та територіальною громадою; відповідальність державних органів та органів місцевого самоврядування один перед одним у порядку підзвітності або підконтрольності» [121, с. 30].

У найбільш узагальненому вигляді дисциплінарна відповідальність являє собою вид юридичної відповідальності, суть якої полягає в можливості застосування до працівника конкретних заходів стягнення за скоєні ним дисциплінарні проступки. Тому працівник, вина якого підтверджена рядом певних доказів, згідно з нормами трудової дисципліни може бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності, що в подальшому може призвести до негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, які виражаються у накладенні дисциплінарних стягнень [122, с. 14]. Під дисциплінарними стягненнями розуміють заходи правового впливу, що передбачені законом та значною мірою можуть застосовуватись уповноваженою на це посадовою особою до працівника, який при виконанні своїх функціональних обов'язків вчинив дисциплінарний проступок [123, с.

12]. Такими видами стягнення у трудовому праві є догана та звільнення. Проте існують й інші заходи дисциплінарного впливу.

Актами, які містять положення про дисциплінарну відповідальність, є: посадові інструкції, передбачені підприємством або установою, правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві або установі, статuti та спеціальні положення про дисципліну працівників окремих галузей управління. У юридичній науці прийнято виділяти три види дисциплінарної відповідальності, а саме: загальну, спеціальну та відповідальність керівних і виборних працівників. Варто відзначити, що дисциплінарна відповідальність може поширюватися на службових осіб керівного складу та осіб, які зайняли посади за результатами виборів. Також формами відповідальності є догана і звільнення. Службові особи, що працевлаштовані за результатами виборів, можуть бути звільнені тільки у формі відкликання, але якщо вони були призначені, тоді можуть бути звільнені у загальному порядку.

Особливістю дисциплінарної відповідальності виборних працівників є її спеціальний характер.

Так, наприклад, спеціальний характер дисциплінарної відповідальності народних депутатів зумовлений виконанням ними функцій, пов'язаних із особливими умовами праці. Така відповідальність знаходить вираження в окремих спеціальних нормативно-правових актах, орієнтованих лише на дану категорію працівників, а саме: в Законі України «Про статус народного депутата України» та Регламенті Верховної Ради України [120], Законі України «Про статус депутатів місцевих рад», Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших актах.

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про статус народного депутата України» народний депутат зобов'язаний дотримуватись вимог трудової дисципліни та норм депутатської етики [107]. Проте дане положення здебільшого носить декларативний характер, адже ретельний аналіз даного акта дає можливість стверджувати про відсутність на сьогоднішній день механізму притягнення депутатів до відповідальності.

Регламентом Верховної Ради України закріплюються певні процедури, які передбачають мінімізацію порушень дисципліни та норм етики на пленарних засіданнях Верховної Ради України, проте даний акт поширюється лише на депутатів під час пленарних засідань у Раді. Так, за «порушення дисципліни та етичних норм на пленарних засіданнях Верховної Ради України, наприклад, образливі висловлювання на адресу інших депутатів і фракцій, головуючий на пленарному засіданні має право попередити народного депутата про неприпустимість таких дій або взагалі припинити виступ. Якщо проблема таким чином залишається невирішеною, Комітет ВРз питань регламенту, депутатської етики та контролю за діяльністю Верховної Ради України має право розглянути питання щодо неетичної поведінки депутата і надати Верховній Раді свої висновки, на підставі яких ВР без обговорення має право позбавити народного депутата права брати участь у пленарних засіданнях (до п'яти пленарних засідань)»[124].

Але, на нашу думку, врегулювання дотримання депутатом норм трудової дисципліни та норм депутатської етики здійснено досить поверхово. Регламентом встановлюється відповідальність лише за обмежений перелік дій, проте інші види порушення дисципліни чомусь залишаються без уваги. Мова йде, зокрема, про будь-які перешкоджання під час проведення засідання, виведення з ладу приладів для голосування, перешкоджання роботі головуючого при проведенні засідання, відсутність або неучасть у роботі парламенту, відмова депутата, який присутній на засіданні парламенту брати участь у голосуванні та інше. За такі дії взагалі не передбачається відповідальність, хоча їх протиправність, на наше переконання, є очевидною.

Незважаючи на те, що у Верховній Раді України неодноразово робилися спроби якимось чином вплинути на описану ситуацію за допомогою прийняття певних нормативних пропозицій, це не дало бажаних результатів. Можна припустити, що причиною цього було небажання самих депутатів посилити дисциплінарні заходи.

Переходячи до наступної групи виборних працівників, зазначимо, що слід розпочати із думки Т.М. Тарасенко, що через існування протягом тривалого часу в Україні «слабкого» місцевого самоврядування більшість питань стосовно його функціонування та діяльності окремих працівників залишилися без уваги у нормативно-правовому матеріалі, тому законодавство характеризується низкою прогалин, особливо це стосується відповідальності депутатів місцевих рад [125].

Ст. 8 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» встановлює правила депутатської етики: 1) керуватися загальнодержавними інтересами та інтересами територіальної громади чи виборців округу, від якого його обрано; 2) невикористовувати депутатського мандата для особистого блага чи в корисливих цілях; 3) керуватися у своїй діяльності та поведінці загальноновизнаними принципами порядності, честі та гідності; 4) нерозголошувати відомостей, що становлять державну таємницю чи іншу охоронювану законом таємницю, інших відомостей з питань, які розглядаються на таємних засіданнях ради чи її органів і не підлягають розголошенню, а також відомостей, які становлять таємницю особистого життя депутата місцевої ради або виборця, що охороняється законом чи стали йому відомі у зв'язку з його участю у депутатських перевірках; 5) не допускати образливих висловлювань, не використовувати у публічних виступах недостовірну чи неперевірену інформацію про державні органи, органи місцевого самоврядування, об'єднання громадян, підприємства, установи та організації, їх керівників та інших посадових чи службових осіб, депутатських груп, фракцій, окремих депутатів місцевих рад; 6) неприймати будь-яких гонорарів, пожертвувань, не отримувати винагород прямо чи опосередковано за діяльність, пов'язану із здійсненням депутатських повноважень [126].

Говорячи про відповідальність органів і посадових осіб місцевого самоврядування, зазначимо, що основними загальними підставами для неї є: 1) порушення посадовими особами місцевого самоврядування Конституції або

законів України; 2) невиконання або неналежне виконання покладених повноважень органів виконавчої влади [121, с. 31].

Як зазначає Б.В. Калиновський, основним юридичним наслідком відповідальності органів і посадових осіб місцевого самоврядування в Україні є припинення їхніх повноважень через допущені порушення або невиконання даними особами обов'язків, покладених на них відповідно до трудового договору. «Умови та порядок застосування даного виду відповідальності містяться в Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року. Згідно із вказівкою автора інститут відповідальності органів і посадових осіб місцевої публічної влади є досить комплексним утворенням. Тому правові підстави притягнення зазначених суб'єктів до конституційно-правової та муніципально-правової відповідальності встановлені джерелами не тільки конституційного та муніципального права, а й інших галузей національного права» [121, с. 34-35].

Проте, незважаючи на це, дана відповідальність, на нашу думку, носить ознаки спеціальної дисциплінарної відповідальності, для якої звільнення є одним із видів відповідальності, а в контексті правовідносин із посадовими особами органів місцевого самоврядування – припинення повноважень через допущення порушень або невиконання даними особами трудових обов'язків.

Наступним суб'єктом, відповідальність якого має свої особливі риси, є Президент України.

Так, законодавство України містить порядок дострокового припинення повноважень Президента України у разі усунення його з поста в порядку імпичменту.

Закон України «Про особливу процедуру усунення Президента України з поста (імпичмент)» від 10 вересня 2019 року № 39-IX закріплює усунення Президента України з поста в порядку імпичменту як спосіб притягнення Президента України до конституційної відповідальності. Імпичмент є позасудовим конституційним процесом, за змістом якого Верховна Рада України у разі вчинення державної зради або іншого злочину Президентом

України може достроково припинити його повноваження, усунувши з поста. Відставка за власним бажанням Президента України, стосовно якого ініційовано імпічмент, є підставою для припинення процедури імпічменту на будь-якій стадії, а також для закриття відповідних проваджень у Конституційному Суді України та Верховному Суді [127].

Враховуючи предмет нашого дослідження, не можемо залишити без уваги й Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. Згідно зі ст. 3 він поширюється на осіб, які мають право на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: Президента України; народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів; посадових осіб місцевого самоврядування; кандидатів у народні депутати України, кандидатів на пост Президента України, кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад [28].

Зазначений Закон містить розділ VI «Правила етичної поведінки», у якому «закріплюється обов'язок виборних працівників під час виконання своїх службових повноважень неухильно дотримуватися вимог закону та загально визнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими».

В основу Закону, як зазначають О.І. Кисельова та Т.В. Фащук, покладено Міжнародний кодекс поведінки посадових осіб та Модельний кодекс, який передбачає належну поведінку усіх категорій державних службовців та був рекомендований державам-членам Комітетом міністрів Ради Європи. Основними правилами етичної та дисциплінованої поведінки таких посадових осіб визначено наступні: законність всіх дій посадових осіб; пріоритет інтересів; політична нейтральність до певних дій або осіб; толерантне відношення до кожної людини; неупередженість; компетентність і ефективність; формування довіри до влади; значна міра конфіденційності; унеможливлення незаконних дій або порушень чинного законодавства;

зменшення ризиків конфліктних ситуацій; викорінення можливостей отримання неправомірної вигоди, серед яких є подарунки або пожертвування; правильне та належне оформлення декларування майна, доходів та витрат і зобов'язань фінансового характеру [120].

Слушною є думка Т.М. Тарасенко, що існування таких норм на рівні закону сприяє формуванню атмосфери правопорядку та дисципліни, проте деталізація правил повинна відбуватися і на рівні локальної нормотворчості – регламентів окремих рад, можливість для чого закріплюється у згаданій вище статті Закону [125].

На нашу думку, існування зазначеного нормативно-правового акта – досить прогресивний крок, проте, документ все ж ще не є досконалим. Так, наприклад, положення Закону містять вимоги до етики абсолютно своєрідних за своєю професійною ознакою працівників, але ці вимоги однакові за змістом, що, на наше переконання, вказує на певну поверховість норм, адже ті чи інші особливості статусу окремих груп працівників не враховуються.

Більшість положень Закону мають загальний характер, особливо це стосується морально-етичних правил поведінки: дотримуватися загальноприйнятих і суспільно-етичних правил поведінки, діяти об'єктивно та толерантно під час виконання своєї роботи тощо, що може вказувати на зайве нагромадження нормативно-правового матеріалу, адже і так дані вимоги є зрозумілими для кожного. Крім цього, даний акт закріплює норми переважно декларативного характеру, не роблячи акцент на механізмі їх реалізації та відповідальності. Невизначеним залишається суб'єкт, уповноважений притягати до відповідальності порушників, порядок притягнення їх до відповідальності.

В якості узагальнення слід зазначити, що положення щодо відповідальності виборних працівників розпорошені по окремих актах законодавства, що значно ускладнює їх пошук, а отже, і подальше правозастосування.

Варто також зауважити,, що й інші чинні акти характеризуються певними недоліками, що потребує їх удосконалення Так, наприклад, необхідно внести зміни до Закону України «Про Регламент Верховної Ради України», де слід чітко закріпити види санкцій, які могли б застосовуватись до депутатів за порушення, зокрема, і депутатської етики.

Закон України «Про статус народного депутата України», на нашу думку, потрібно також розширити за рахунок закріплення санкцій до депутатів за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків.

Слід приєднатись до пропозицій О.І. Кисельової та Т.В. Фащук стосовно того, що найбільш необхідною сьогоднішній день розробити документ, який буде передбачати певні етичні стандарти та правила поведінки для народних депутатів України, що сприятиме забезпеченню дисципліни в сесійній залі парламенту, на засіданні комітетів, у відносинах з третіми особами тощо [120].

Такі нововведення, на нашу думку, вплинули б позитивно на забезпечення неупередженості та об'єктивності притягнення депутатів до дисциплінарної відповідальності та застосування до них дисциплінарних стягнень.

Дані пропозиції у рівній мірі доцільно було б застосувати і до місцевих рад.

## РОЗДІЛ 3

### ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### 3.1 Генезис правового регулювання праці виборних працівників

Наразі, коли Україна проходить досить важкий шлях розбудови незалежної держави, основним та важливим її аспектом залишається забезпечення стабільної та продуктивної роботи інститутів демократії. Тому на сьогоднішній день досить актуальним є виборче право та права виборних працівників, які повинні бути фундаментом демократії і належати до основних засад конституційного ладу України.

Історичні дані показують, що на території України здавна жили різноманітні племена. Екскурс в історію слід почати з VII століття до н.е., коли на території сучасної України жили скіфи, які створили один з наймогутніших племінних союзів. Розглядаючи організаційне управління тодішніх часів, можна сміливо зазначити, що у скіфів основною формою правління була військова демократія. Вирішення основних завдань у племені відбувалося на зборах воїнів. Досить часто при цьому більшість прислухалась до старійшин та союзної ради. Проте основний вплив на життя скіфів здійснювали військові вожді – «царі», які часто очолювали військо під час походів. Слід відзначити, що в ті часи було прийнято передавати владу «царя» у спадщину, проте кінцеве рішення щодо кандидата на цей пост приймалося народними зборами [128, с. 7].

Наразі значна кількість вчених схиляється до думки, що скіфи сформувались у процесі взаємодії місцевих кіммерійських племен та прибулих іранських кочових племен. Історично було підтверджено, що прибуття кочових племен до причорноморських степів припадає на кінець VII ст. до н.е., а це в подальшому призвело до формування племінного союзу. Саме за скіфів було покладено початок першій виборчій системі та першим виборним працівникам на території України. Основним джерелом виборчого

права у скіфів був звичай, перетворений відповідно з інтересами правлячої верхівки на звичаєве право.

У часи Київської Русі важливу роль в організаційному управлінні відігравали народні збори – віче. Розглядаючи даний період розвитку організаційного управління, можна помітити значні зміни, які відбулися із часу існування племінних союзів до виникнення давньослов'янської держави, у якій вадливе значення мав простий народ, позаяк у вирішенні важливих державних проблем брали участь вільні дорослі жителі міста: купці, ремісники та інші. Проте також слід зауважити, що не менш значною була влада у міській феодальній верхівки, яку складали бояри та старці градські. Одним із важливих завдань віча було комплектування народних ополчень і обрання їх ватажків. Найчастіше віче скликалося під час захоплення міста або перед військовими походами, якщо народу не подобалась політика князя. Також у ті часи вже існував певний виконавчий орган, яким слугувала рада і в якій засідала місцева знать. У процесі подальшого розвитку роль народних зборів помітно зменшилась, оскільки їх скликали дедалі рідше, а найважливіші рішення приймала рада.

Розглядаючи думку іншого дослідника, слід зазначити, що «віче стало залежнішим від князя, але князь мусив слухати його поради. Проте віче продовжувало мати значний вплив на політичні справи, адже воно обирало і виганяло князів. Князь скликав віче, в якому брали участь його дружинники, старійшини навколишніх поселень, а іноді духовенство та прості люди з інших міст і навіть сіл. У містах і селах були віча, які збиралися на нараду щодо загальних господарських справ. Органом місцевого селянського самоврядування була сільська територіальна громада» [129, с. 12-21].

З наведеного вище слід зробити висновок, що завдяки народним зборам у людей тих часів сформувалась певна правова свідомість та почала розвиватись референтна демократія. Варто також відзначити, що рішення, прийняті на вічі відзначалися найвищою легітимністю, бо вони схвалювалися тими людьми, на яких певною мірою й поширювалося. Аналізуючи

такий феномен, як віче, можна зрозуміти його дієвість та значущість у той проміжок часу. Проте слід погодитись, що в сьогоденних реаліях він був би неефективним та досить складним для реалізації, оскільки в ті часи число мешканців було значно меншим, що дозволяло вислухати кожного з них. Основною перевагою таких зборів був постійний зв'язок держави й громадськості з приводу того чи іншого питання.

Через певний проміжок часу князь замінив віче на раду наближених феодалів-землевласників, духовенства, що в процесі реалізації закріпило владу князя й існуючих на той момент державних органів. Проте у населених пунктах Пскова та Новгороду досить великий час зберігалось віче. В XVI столітті виборчі принципи також перебрали для себе українські козаки від самого початку їх існування. «Козаки, що поселилися в Січі, називались запорожцями, а їхній табір – кошем. Правила обрання в більшій мірі були успадковані від народних зборів. Участь у голосуванні брали вільні люди (козаки) на раді, де обирали головного керівника – кошового отамана. Козацький кіш поділявся на курені, який очолювався курінним отаманом, котрого також обирали голосуванням.

У Запорозькій Січі основна законодавча влада належала січовій раді. Така рада збиралась кожного року у визначені строки, а саме 01 січня та 01 жовтня. Першочергово вона слугувала для обрання військової старшини Січі, термін повноважень якої складав один рік, та здійснювала виконавчу владу, до якої входили кошовий отаман, військовий суддя і військовий писар та інші посадові особи; обирався також верховний суд Січі терміном на три роки. За правилами кошовий отаман обирався на один рік, проте його неодноразово могли переобрати на посаду, якщо він задовольняв козаків; на війні і в походах він був верховним воєначальником і козаки йому в усьому корилися, а на своїй Січі він мусів питати ради на все [130, с. 153].

Найважливішу роль у системі джерел права Запорозької Січі відігравали: правові звичаї, адміністративні акти та правосвідомість козацтва. Правові звичаї були автономною підсистемою норм, яка регулювала правові відносини

в Запорозькій Січі у сфері приватного й публічного права, зокрема правові відносини у сфері виборчого права.

Процедура виборів козацької старшини супроводжувалась обрядовістю як невід'ємною рисою побуту. Так, після проголошення відставки попереднього кошового і старшини прості козаки йшли до куреня, де жив бажаний кандидат у кошові, і запрошували його на раду. Якщо кандидат добровільно йти не погоджувався, то його приводили із застосуванням сили.

Один з найбільш значних історичних моментів займає Конституція гетьмана Пилипа Орлика, в якій можна простежити риси західноєвропейського парламентаризму, які включали основні правила республіканської форми організації. Згідно з шостим параграфом цього документа «законодавча влада належить Раді, членами якої є полковники зі своїми старшинами, сотники», генеральні радники від своїх полків і послы від Війська Низового Запорізького для слухання та обговорення справ, щоб брати активну участь [131, с. 9-10].

Доцільно відзначити, що перші російські виборчі системи були створені при розробці земської реформи 1864 року та її корекції 1890 року. Дана система за допомогою квот, курій і цензів могла забезпечити значне представництво у земстві дворянства для запобігання можливих соціальних або політичних колізій у відносинах між різними групами. На той період часу в російському політичному устрої існувала певна виборна інституція – міська дума. Особливістю даного органу була його внутрішня структура, яка певним чином складалась з представників різних суспільних станів, верств. При подальшому розвитку даного феномену в 1870 році відбулися певні зміни, які дозволяли обирати гласних на засадах майнового цензу.

Найбільш значний внесок у виборче право Росії було здійснено на початку ХХ ст., коли почала діяти Державна дума, яка була одним із найважливіших в імперії представницьким органом, що проіснував протягом 1906-1917 років, тобто чотири скликання. Вибори до Думи були досить складними та багатоступеневими, вони проводились в чотирьох

нерівноправних куріях. При цьому більшість населення немала права голосу. Проте водночас можна відзначити, що, незважаючи на значні мінуси виборчого законодавства, діяльність Державної думи дозволила піти у напрямку розвитку конституційних засад організації суспільного життя та стала одним з перших досвідів парламентаризму на російських теренах.

Першою спробою започаткувати політику представництва на вітчизняному ґрунті було скликання Всеросійських Установчих зборів на початку 1918 року. Вибори до них були призначені ще Тимчасовим урядом, які після Лютневої революції проводилися за пропорційною системою. Проблеми, які супроводжували проведення даних виборів, мали досить важливе значення для політичного і соціального розвитку суспільства, тому що до участі в управлінні було залучено представників усіх верств населення, а також відбувалося становлення плебісцитних механізмів формування інститутів влади. Особи які обіймали правлячі посади, були спроможні проводити вибори під повним своїм контролем та за рахунок застосування різних цензів, квот і курій, що певною мірою забезпечувало потрібне становище у представницьких органах. Незважаючи на досить вигідні для себе дії реформаторів та досить надмірну адміністративну опіку електорального прояву волі підданих, цензові маніпуляції, не мали на меті настання негативних наслідків та не працювали проти суспільства, як революційні дії, що настали після Великої реформи в Росії. Дана виборча система в більшій мірі сприяла еволюції та трансформації соціально-політичного стану серед російського населення.

Наступним визначальним внеском у розвиток електоральної культури були вибори, що проходили на території Західної України, де при владі були Польща та Австрія. У 1816 році Східна Галичина, яка на той період часу була однією з австрійських провінцій, вперше змогла отримати право обирати власний місцевий орган (місцеве самоврядування) – Галицький сейм. Даний орган структурно складався з курій, до яких обирали депутатів окремо від кожної верстви населення.

До першої курії входили великі землеволодіння, поміщики (вони становили 0,03 % населення, проте отримали третину депутатських місць). До складу сейму можна було ввійти і без виборів. Таке право мали мітрополити, єпископи та ректори університетів. До другої курії належали більш заможні представники місцевої буржуазії, серед яких були адвокати, лікарі тощо. До третьої курії входили представники промислової буржуазії, а до четвертої - представники сільськогосподарської сфери, тобто селяни, але не всі, а лише ті, які сплачували прямі податки. Слід відзначити, що особи, які не платили податки, серед яких були сільська біднота, робітники у містах, фактично не мали виборчого права. В четвертій курії вибори проводились так, що населення обирало тут лише уповноважених – виборщиків, які й мали право голосувати за того чи іншого кандидата.

Деякі дослідники зазначають, що іноді існували виборні органи крайового (сейм) і міського самоврядування, але серйозної ролі вони не відігравали. Австрійська влада передала адміністративні функції польським магнатам й адміністраціям. Наприклад, з 1850 року губернаторами були виключно поляки. Тому виборче право в даному проміжку часу ще не було загальним і рівним. У своїй роботі В.С. Кульчицький та Б.Й. Тищик зазначають, що в 1907 році в Австрії вперше було запроваджено загальне виборче право, проте воно не поширювалося на жінок, військових та молодих осіб, яким не виповнилось 24 роки. Крім того, виборча система продовжувала закріплювати привілеї австрійських правлячих кіл. Зокрема австрійці обирали одного депутата від 40 тисяч населення, поляки – від 52 тисяч, чехи – від 60 тисяч, а українці – від 102 тисяч [132, с. 137]. Важливо вказати, що галицькі українці довгий час боролися проти несправедливості куріальної виборчої системи, заснованої на майновому цензі, що певною мірою сприяло змінам у виборчому законодавстві Австрії. За часів ЗУНР Українська Національна Рада прийняла новий виборчий закон у квітні 1919 року. Відповідно до нього однопалатний Сейм мав обиратися за національною пропорційною системою представництва. Тобто для кожної національності встановлювалась певна

кількість послів залежно від чисельності населення. Дані дії гарантували всім національним меншинам власних послів (депутатів) у парламенті незалежно від перипетій виборчої кампанії. На підставі цього можна стверджувати, що світова електоральна практика фактично не знала та не знає такого демократичного державного регулювання прав національних меншин на виборах до законодавчих органів.

Слід зауважити, що наміри і досягнення Центральної Ради також мали велике значення для розбудови правової та державної системи України того часу. Особливо це стосується питання виборчої системи як важливого прояву народовладдя. Виборче законодавство того періоду ще не носило загального характеру, у ньому існували певні недоліки та пустоти, але його норми на багато років випередили норми радянського законодавства. А це викликає беззаперечний теоретичний та практичний інтерес у сучасних дослідників виборчого права.

У період перебування Західної України під владою Польщі (1919-1939 рр.) тут неодноразово відбувалися вибори до польського сейму, зокрема вони проводилися в 1922, 1928, 1930 роках. Сучасні дослідники зазначають, що основною їх метою було через висування українським населенням своїх представників домогтися визнання державної приналежності до Польщі.

Інститутом громадського представництва стала Українська Центральна Рада, яка була створена в Києві 03 березня 1917 року (за старим стилем), тобто на наступний день після зречення царя Миколи II. У складі Центральної Ради в червні 1917 року нараховувалось 568 депутатів, і вона проголошувалась не лише представником різних політичних сил, а й інститутом законодавчої влади.

Важливо зазначити, що Центральна Рада III Універсалом проголосила створення Української Народної Республіки, прийняла рішення про вибори до Українських Установчих Зборів і 29 квітня 1917 року обрала Президентом УНР Михайла Грушевського та ратифікувала Конституцію Української Народної Республіки (Статут державного устрою, прав і вольностей УНР), що

вважається фактично першою Конституцією України. У документі розглядається один із найважливіших принципів західної демократії, а саме поділ влади. Законодавча влада здійснюється Національними зборами, які мають бути обрані всенародним голосуванням. Верховна Рада та інші рівні комітетів були представницькими органами в радянську добу, а їхня роль була дуже обмеженою та недостатньо вираженою, оскільки вони були частиною суспільної системи, яка визначалася не законодавством, а переважно партійно-державною практикою та соціально-політичною культурою на загальному рівні. Слід зазначити, що виборча практика радянських часів стала майже ритуалізованою, декоративною процедурою. Як правило, у виборах брали участь 99,9% виборців, вони не розглядалися як боротьба за владу, тому що вважалося, що «народ» взяв владу раз і назавжди. Отже, можна стверджувати, що виборів як таких не було, оскільки вони проводились на безальтернативній основі, депутати фактично призначались у вузькому колі партійно-державного апарату і лише формально затверджувались під час псевдовиборчого процесу. Отже, можна зазначити, що депутатський корпус певною мірою складався з поіменних представників і представників, обраних за домовленістю, що відображали клас, політичну партію, етнічну приналежність, професію та гендерне співвідношення населення. Тому не було чимось неочікуваним, що Верховна Рада одноголосно схвалювала всі запропоновані рішення і що виборці могли впливати на поведінку свого представника не більше, ніж депутат міг впливати на дії будь-якого міністра.

Беручи до уваги наступні роки, наголосимо, що в цей час не відбулися якісь зміни стосовно виборів та виборчих працівників. Суттєвий крок вперед у розвитку і реформуванні виборчої системи в Україні було зроблено у 1980-1990 роки, а особливо у роки незалежності. Реформа пройшла у кілька основних етапів. Досить відомим є той факт, що наприкінці 1980-х років в СРСР та Україні розвиток радянської моделі представницької демократії базувався на процесах взаємопов'язаного реформування структури представницьких органів державної влади всіх рівнів і виборчої системи. До

основних напрямків конституційно-законодавчого реформування системи організації та проведення виборів в умовах існування колишнього профцентру (кінець 80-х – початок 90-х років), здійсненого в мирному політико-судовому та ненасильницькому режимі розвитку, слід віднести наступні:

1. Реформування структури представницьких і виконавчих органів державної влади та системи організації виборів у межах і на основі механізму внесення змін і доповнень до Конституції УРСР. У березні 1990 року відбулися вибори до Верховної Ради УРСР. Із виборчого законодавства було вилучено радянський принцип резервування місць за офіційно визнаними політичними об'єднаннями.

2. «Скасування встановленої конституційної монополії однієї партії на створення всіх представницьких органів. Відповідно до змін, внесених до Конституції УРСР 24 жовтня 1990 року, вперше було запроваджено багатопартійність і встановлено, що політичні партії «через своїх представників, обраних до Рад народних депутатів та інших представницьких органів, беруть участь у розробці і здійсненні політики республіки та в державному управлінні і справах на основі своїх програм і статутів відповідно до Конституції УРСР і чинного законодавства» [133].

3. Поширення виборчих механізмів на інститути виконавчої влади (обрання Президента Української РСР) [134]. У процесі реорганізації системи виборів використовувались різні варіанти поєднання механізмів формування представницьких органів у тісній взаємодії з розвитком багатопартійності. Одним із головних практичних результатів виборчих кампаній 1990-х років стало виникнення і правове оформлення партій, громадсько політичних рухів та їх виборчих об'єднань.

Передбачені вибори до Верховної Ради України відбулися у березні 1994 року, вони проводилися згідно з новим Законом, прийнятим на восьмій сесії Верховної Ради України дванадцятого скликання 18 листопада 1993 року. Цей Закон, як і попередній, відповідав міжнародним стандартам проведення демократичних виборів.

Завдяки прийнятій у червні 1996 року Конституції України настав новий етап, що дозволив належним чином реалізувати реформу виборчої системи. Основним принципом організації державної влади Конституція визначає вільні вибори, а народ як політичну спільноту – носієм суверенітету України та єдиним джерелом влади. Таким чином, уперше політико-правовий статус громадян України як суб'єктів виборчого процесу знайшов конституційне відображення, а виборча політика та право отримали необхідні передумови для збалансованого розвитку та гармонійного існування. Демократичні конституційні вибори та перший референдум заклали основу публічно-правових відносин між громадянським суспільством і державою в політичній практиці розвитку та функціонування української державності. Вибори до Верховної Ради України відбулися в березні 1998 року за новим Законом «Про вибори народних депутатів України» [135]. Народні представники обиралися таємним голосуванням за змішаною (мажоритарно-пропорційною) системою громадянами України на основі загального, рівного і прямого виборчого права. Даний крок став досить важливим для майбутнього формування багатопартійної системи у нашій країні [136].

Зважаючи на весь історичний процес формування правового регулювання виборних працівників, слід констатувати, що «правове регулювання виборних працівників – це сукупність правил, прийомів і процесів, що забезпечують і регулюють легітимне існування виборних працівників».

Виникнення та розвиток виборчого права в Україні, як і в інших країнах світу, вітчизняні та зарубіжні вчені пов'язують із виборчою демократією, яка бере свій початок із глибокої давнини, де регулювання її форм нормами загального права стало основою передумовою для виникнення сучасного виборчого права.

Згідно з передбаченими загальноприйнятими процесами становлення незалежної України та певними державно-політичними режимами можна

визначити три основні історичні етапи розвитку виборчого інституту в Україні: перший етап – від найдавніших додержавних утворень на території України (VII ст. до н.е. – VIII н.е.) та Київської Русі (IX-XII століття) до становлення та розвитку української національної держави – УНР (1917-1918 рр.); другий етап – радянський період (1917-1991 рр.); третій етап – сучасний період розвитку за незалежності України (триває з 1991 року).

Аналізуючи українську історію становлення державності та зважаючи на думку сучасних вчених-дослідників, можна стверджувати, що вона починається з Київської Русі. Проте ще до Київської держави існували елементи виборності, які були складовою частиною ранніх виявів звичаєвого права.

Однією з перших історичних форм безпосереднього народовладдя є загальні збори членів певної громади – рада, в якій мали право брати участь лише повноправні вільні люди. Основною компетенцією таких зборів були функції ухвалення прийнятих законів та обрання певних осіб на відповідні посади.

Здебільшого найбільш важливі проблеми вирішувалися на народних зборах, де згідно з правилами кожний дорослий чоловік – общинник – був воїном.

Вищезазначене дозволяє констатувати, що право голосу на народних зборах мала досить обмежена кількість осіб, оскільки воно поширювалося тільки на вільних громадян, а саме на повнолітніх чоловіків. Проте не менш важливо відзначити, що не всі члени роду або сім'ї мали право голосу, а лише «представники визнаних родів, що здобули пошану своєю діяльністю».

У період Київської Русі, яка була типовою феодалною монархією на чолі з великим київським князем, віче продовжувало існувати, в ньому брали участь вільні дорослі жителі міста, купці, ремісники тощо. Але вирішальними серед них були міські феодалні верхи – графи та міські старости.

Після розпаду Київської Русі, окупації західноукраїнських земель Польщею та приєднання всіх інших українських земель до Великого

князівства Литовського правління здійснювалося на основі давнього звичаєвого права та українського статутного права. У цей період українці вперше домоглися запровадження у містах магдебурзького права, яке передбачало формування шляхом виборів органів міського самоврядування. Сільські жителі обирали повітову раду. Правовий статус виборчого права тут характеризується тим, що сформульовано конституційний характер виборчого права, оскільки дворяни обирають своїх представників на своїх власних, а не на громадських зборах.

Інститут виборців на Гетьманщині та у внутрішньополітичному житті Запорізької Січі набуває виняткового характеру. Певний період часу Гетьманщині, яка перебувала у складі Росії, гетьмани були виборними. Обирала їх Генеральна Рада, яка спочатку була лише козацьким зібранням і мала військове значення, а в самому порядку обрання не було твердих принципів. У Запорозькій Січі, яка була християнською козацькою республікою, вищим органом влади вважалася військова січова рада (січові збори, велике коло, козацьке коло тощо). Право голосу на радах пов'язувалося з приналежністю до козацтва – окремого соціального стану вільних людей, які перебували на військовій службі. Відповідно до цього критерію було обмежено право голосу для решти.

Перший етап становлення виборчого інституту в Україні завершується при переході до періоду відродження української державності (1917-1918 рр.). Правові можливості громадян брати участь у виборах у зв'язку з його революційним характером були обмеженими.

Законом «Про вибори до Установчих Зборів Української Народної Республіки», який був прийнятий Центральною Радою у 1917 році, певною мірою встановлювався принципи загального, рівного, прямого виборчого права при таємному голосуванні з дотриманням принципу пропорційного представництва. Тому в Україні на конституційному рівні вперше був закріплений правовий статус виборців і визначено межі реалізації права голосу, до яких відносили: 1) виборчий процес до законодавчих установ;

2) виборчий процес до органів місцевого самоврядування; 3) виборчий процес до органів громадського самоврядування.

Другим етапом розвитку українського виборчого інституту є радянський час (1917 до 1991 рр.), який за своєю сутністю та правовим регулюванням змісту виборчого права може поділяється на такі періоди: перший період, який полягав у тому, що правовий статус виборців визначався прагненням побудови держави диктатури пролетаріату, що певною мірою зумовлює надання права голосу у формуванні виборних органів публічної влади для представництва робітничого класу на базі принципів незагального, непрямого, нерівного виборчого права при відкритому голосуванні, існуванні в законодавстві відкритого переліку політичних, соціальних, економічних, релігійних цензів позбавлення виборчих прав; другий період, який знаменується прийняттям Конституції УРСР, відповідно до виборчої системи якої правовий статус виборців характеризувався проведенням виборів на засадах загального, рівного і прямого виборчого права при таємному голосуванні, певною реалізацією підрахункових результатів виборів за мажоритарною виборчою системою значною більшістю, окрім передбачених у законі існуючих раніше виборчих цензів.

З практичної точки зору дані принципові зміни лише формально позначилися на виборчих правах громадян, оскільки вибори до усіх видів рад проходили під контролем адміністративної системи, яка керувалася партійним апаратом Комуністичної партії. Зі скасуванням ст. 6 Конституції УРСР про КПРС – керівну силу – у радянській виборчій системі відбулися позитивні демократичні зміни, які отримали подальший розвиток у незалежній Україні.

Третій етап розвитку виборчого інституту в Україні розпочався з проголошення незалежності нашої держави. Він відзначається значною демократизацією та вдосконаленням виборчого законодавства згідно з міжнародними принципами та засадами організації і проведення виборів, які досить вдало знайшли своє закріплення в Конституції України 1996 року: «Вибори до органів державної влади та органів місцевого

самоврядування є вільними і відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права при таємному голосуванні, виборцям гарантується вільне волевиявлення». Цьому періоду властиве постійне вдосконалення правового механізму виборчого процесу, який може гарантувати право голосу громадянам України. Водночас варто підкреслити, що громадяни України як виборці мають право голосу відповідно до чинних конституційних норм та відповідних норм чинного законодавства України, що не завжди обмежується виборами. Вони також брали участь у референдумах, ініціювали всеукраїнський і місцеві референдуми, усували депутатів місцевих рад та використовували інші форми прямої демократії, реалізуючи своє виборче право відповідно до закону.

## **Правове регулювання виборних працівників в Україні**

Згідно з Конституцією України у нашій державі існують такі виборні працівники: Президент України; народні депутати України; депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим; депутати сільської, селищної, міської ради; сільські, селищні, міські голови; депутати районної ради; депутати обласної ради.

### **1. Вибори Президента України**

Розглядаючи правове регулювання виборів Президента України, доцільно звернути увагу на основне законодавство України, а саме Конституцію України, яка передбачає наступне:

1) згідно зі ст. 102 «Президент України є главою держави і виступає від її імені. Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина.

Президент України гарантує реалізацію стратегічного курсу держави на повноправне членство України в Європейському Союзі та Організації Північноатлантичного договору»;

2) згідно зі ст. 103 «Президент України обирається громадянами України на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування строком на п'ять років.

Президентом України може бути обраний громадянин України, який досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, проживає в Україні протягом останніх десяти років перед днем виборів і володіє державною мовою.

Одна й та сама особа не може бути Президентом України більше двох строків підряд.

Президент України не може мати інший представницький мандат, входити до складу органів державної влади чи об'єднань громадян, займатися іншою прибутковою чи підприємницькою діяльністю, входити до складу органів чи наглядової ради комерційного підприємства.

Вибори Президента України відбуваються в останню неділю березня п'ятого року повноважень Президента України. У разі дострокового припинення повноважень Президента України вибори Президента України проводяться протягом дев'яноста днів з дня закінчення його повноважень»;

3) відповідно до статті 104 «новообраний Президент України вступає на посаду не пізніше як через тридцять днів після офіційного оголошення результатів виборів, з моменту складення присяги народу на урочистому засіданні Верховної Ради України.

Президент України, обраний на позачергових виборах, складає присягу протягом п'яти днів з дня офіційного оголошення результатів виборів»;

4) відповідно до статті 105 «Президент України протягом строку повноважень користується правом недоторканності.

Особи, винні в приниженні честі та гідності Президента України, будуть притягнуті до відповідальності згідно із законом.

Звання Президента України охороняється законом і зберігається за ним довічно, якщо Президента України не було усунено з поста в порядку імпічменту» [106].

Наступним чинним нормативно-правовим актом виступає Виборчий кодекс України, де закріплено наступне:

1. «Ст. 74 передбачено основні засади виборів Президента України:

1.1. Президент України обирається таємним голосуванням абсолютною більшістю голосів громадян України на основі загальних, рівних і прямих виборів.

1.2. Строк повноважень Президента України визначається Конституцією України».

2. У «ст. 75 передбачено вимоги до кандидата на пост Президента України:

2.1. Президентом України може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, володіє

державною мовою і проживає в Україні протягом останніх десяти років перед днем виборів.

Відповідно до цього Кодексу проживання в Україні означає:

- 1) перебування на території України в межах державного кордону України;
- 2) перебування на борту судна під Державним прапором України;
- 3) перебування громадянина України у встановленому законом порядку у відрядженні за межами України в закордонних дипломатичних установах України, міжнародних організаціях та їх органах;
- 4) перебування на полярній станції України;
- 5) перебування у формуванні Збройних Сил України, дислокованих за межами України.

2.2. Одна й та сама особа не може бути Президентом України більше двох строків підряд. Не може бути кандидатом на цю посаду особа, яка двічі поспіль обиралася Президентом України.

2.3 Особа, повноваження Президента України якої достроково припинено відповідно до Конституції України, не може бути висунута на пост Президента України на позачергових виборах, передбачених у зв'язку із зазначеним закінченням строку повноважень».

### 3.«Ст. 76. Види виборів Президента України

3.1. Вибори Президента України можуть бути черговими, позачерговими та повторними.

3.2. Періодичні вибори Президента України проводяться після закінчення конституційних повноважень Президента України.

3.3 Позачергові вибори Президента України відбуваються у зв'язку з прийняттям відповідних постанов Верховною Радою України.

3.4. Повторні вибори Президента України проводяться у таких випадках:

- 1) якщо до голосування було включено не більше двох кандидатів на пост Президента України і жоден з них не був обраний;

2) якщо після закінчення терміну реєстрації кандидатів у Президенти України не було зареєстровано жодного кандидата;

3) якщо всі кандидати в Президенти України, включені до виборчого бюлетеня, зняли свою кандидатуру до дня виборів або дня повторного голосування;

4) якщо вибори Президента України визнані такими, що не відбулися;

5) якщо особа після обрання не набула мандата в порядку та строк, визначені Конституцією України та цим Кодексом».

4. Згідно зі «ст. 77 вибори Президента України призначаються Верховною Радою України шляхом прийняття відповідної постанови».

5. Згідно зі «ст. 78 чергові вибори Президента України відбуваються в останню неділю березня п'ятого року повноважень Президента України:

5.1. Верховна Рада України призначає чергові вибори Президента України не пізніш як за сто днів до дня виборів. Верховна Рада України забезпечує оприлюднення рішень про призначення чергових виборів Президента України в засобах масової інформації.

5.2. Виборчий процес чергових виборів Президента України починається за дев'яносто днів до дня голосування. Центральна виборча комісія не пізніш як за дев'яносто один день до дня голосування оголошує про початок виборчого процесу, приймаючи відповідне рішення.

5.3. Позачергові вибори Президента України проводяться в останню неділю 90-денного строку з дня їх призначення Верховною Радою України.

5.4. Виборчий процес позачергових виборів Президента України починається наступного дня після дня, зазначеного в частині четвертій цієї статті.

5.5. Повторні вибори Президента України відбуваються в останню неділю дев'яностоденного строку з дня прийняття постанови Верховної Ради України про призначення повторних виборів.

5.6. Постанова Верховної Ради України про призначення повторних виборів приймається не пізніш як на п'ятнадцятий день з дня внесення

відповідного подання Центральною виборчою комісією до Верховної Ради України.

5.7. Виборчий процес переобрання Президента України починається наступного дня після офіційного опублікування постанови Верховної Ради України про його призначення».

6. Згідно зі «ст. 79 виборчий процес включає наступні етапи:

- 1) висування та реєстрація кандидатів на посаду Президента України;
- 2) утворення окружних і дільничних виборчих комісій;
- 3) проведення передвиборної агітації;
- 4) створення спеціальних виборчих округів, що існують тимчасово;
- 5) складання списків виборців, їх перевірка та роз'яснення;
- 6) голосування в день виборів Президента України;
- 7) підрахунок голосів виборців, встановлення підсумків голосування в день виборів Президента України та їх офіційне оголошення.

6.1. У разі необхідності виборчий процес може включати також такі етапи:

- 1) повторне голосування;
- 2) підрахунок голосів виборців, встановлення результатів повторного голосування та результатів повторного голосування Президента України та їх офіційне оголошення.

6.2. Стадії, передбачені частиною другою цієї статті, мають місце лише у випадках, передбачених цим Кодексом.

6.3. Виборчий процес закінчується через п'ятнадцять днів з дня офіційного оголошення Центральною виборчою комісією результатів виборів Президента України або дня офіційного оприлюднення подання Центральної виборчої комісії до Верховної Ради України щодо переобрання Президента України.

6.4. Повноваження окружних і дільничних виборчих комісій можуть бути продовжені після закінчення виборчого процесу» [137].

Проблемою, яка вимагає особливої уваги, є формування територіальних та дільничних виборчих комісій. Пропонується відійти від принципу політичного формування вказаних суб'єктів (за квотами політичних партій), замінивши його на принцип професійності, і розширити перелік вимог до членів виборчої комісії (вік, освіта, володіння державною мовою, наявність досвіду роботи, професійні знання тощо). Зазначаючи певні особливості процедурного голосування і підрахунку голосів для розподілу місць між суб'єктами виборчого процесу, члени виборчих комісій повинні мати відповідні знання та навички для виконання покладених на них обов'язків, тож варто запровадити обов'язкову спеціальну професійну підготовку членів виборчих комісій, що засвідчувалось би відповідним сертифікатом.

На підставі зазначеного можна констатувати, що принципи проведення президентських виборів спрямовані на забезпечення вільного волевиявлення громадян України, що сприяє встановленню громадянського миру. На виборах громадяни реалізують своє конституційне право, що відповідним чином впливає на долю, стабільність та майбутнє країни. Тому забезпечення демократичних виборів Президента України має здійснюватися через дотримання демократичних принципів і цінностей, що значною мірою залежить від стабільності та комплексності виборчого законодавства, де все це повинно бути передбачено. Саме дотримання цілісної системи принципів під час президентських виборів гарантуватиме демократичність інституту виборів.

## **2. Вибори народних депутатів України**

Розглядаючи правове регулювання народних депутатів, першочергово варто проаналізувати відповідні положення Конституції України як нормативний-правовий акт, що передбачає основні права виборних працівників. Отже, коротко охарактеризуємо їх.

1. «Конституційний склад Верховної Ради України складає чотириста п'ятдесят народних депутатів України, обраних на основі загального, рівного

і прямого виборчого права шляхом таємного голосування строком на п'ять років.

Народним депутатом України може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг 21 року, має право голосу і проживає в Україні п'ять років.

Не може бути обраним до Верховної Ради України громадянин, засуджений за вчинення умисного злочину, якщо покарання не було погашено і не знято в установленому законом порядку» (ст. 76).

Строк повноважень Верховної Ради України складає п'ять років.

2. «Чергові вибори до Верховної Ради України проводяться в останню неділю жовтня п'ятого року повноважень Верховної Ради.

Позачергові вибори до Верховної Ради України призначаються Президентом України і проводяться протягом шістдесяти днів з дня оприлюднення рішення про дострокове припинення повноважень Верховної Ради України» (ст. 77).

3. «Представники українського народу не можуть мати інших представницьких прав, обіймати державні посади, обіймати інші оплачувані посади, займатися іншою оплачуваною чи підприємницькою діяльністю (крім викладацької, наукової та творчої), входити до складу рад директорів чи наглядові ради комерційних підприємств чи організацій.

У разі виявлення порушення вимоги про несумісність депутатської діяльності з іншими видами діяльності народний депутат України протягом двадцяти днів з дня такого порушення повинен припинити таку діяльність або подати особисту заяву про припинення повноважень депутата – представника українського народу» (ст. 78).

4. «Перед вступом на посаду народні депутати України складають присягу перед Верховною Радою України. Присягу зачитує найстарший за віком народний депутат України перед відкриттям першої сесії новообраної Верховної Ради України, після чого депутати скріплюють присягу своїми підписами під текстом.

Відмова від присяги тягне за собою втрату депутатського мандата.

Дія повноважень народних депутатів України починається з моменту складення присяги» (ст. 79).

5. «Народні депутати України не несуть юридичної відповідальності за результати голосування або висловлювання у парламенті та його органах, за винятком відповідальності за образу чи наклеп»(ст. 80) [106].

Не менш важливої уваги слід приділити Виборчому Кодексу, який передбачає наступне:

«1. Вибори народних депутатів України проводяться за пропорційною системою за єдиними списками кандидатів у депутати у загальнодержавному окрузі, з яких складаються регіональні виборчі списки кандидатів у депутати від партії.

Право на участь у розподілі депутатських мандатів набувають партії, які отримали п'ять і більше відсотків від загальної кількості голосів виборців, які підтримали регіональні списки кандидатів у депутати від усіх партійпо загальнодержавному виборчому округу» (ст. 133).

Право бути кандидатом у народні депутати України:

«1. Депутатом може бути обраний громадянин України, який на день виборів досяг 21 року, має право голосу і проживає в Україні протягом останніх п'яти років перед днем виборів.

2. Проживання в Україні відповідно до цього Кодексу означає:

2.1) перебування на території України в межах державного кордону України;

2.2) перебування на судні під Державним прапором України;

2.3) перебування громадян України в установленому законом порядку під час відрядження за межі України в закордонних дипломатичних установах України, міжнародних організаціях та їх органах;

2.4) перебування на полярній станції України;

2.5) перебування у складі Збройних Сил України, дислокованих за межами України.

3. Проживаючими в Україні вважаються також особи, які проживають разом із зазначеними у пункті 3 частини другої цієї статті особами як члени їх сімей.

4. Особа вважається такою, що проживає в Україні, відповідно до частини першої цієї статті, якщо її разовий виїзд за кордон у особистих справах не перевищував 90 днів, а термін перебування за межами України в кожному річному періоді за останні п'ять років перед голосуванням на відповідних виборах не перевищував 183 днів. Виїзд за кордон у відрядження, на навчання, відпочинок чи лікування за рекомендацією відповідного медичного закладу не порушує вимоги про проживання в Україні.

5. Не може бути висунутий кандидатом у депутати громадянин, засуджений за вчинення умисного злочину, якщо покарання не погашено і не знято в порядку, визначеному Законом» (ст. 134).

Порядок призначення виборів народних депутатів України визначено наступним чином:

«1. Вибори депутатів можуть бути черговими і позачерговими.

2. Вибори депутатів проводяться у зв'язку із закінченням конституційних повноважень Верховної Ради України і не потребують окремого рішення про їх призначення.

3. Позачергові вибори депутатів призначаються Президентом України на підставі та в порядку, визначених Конституцією України» (ст. 135).

Строки проведення виборів народних депутатів України:

«1. Чергові вибори до Верховної Ради України проводяться в останню неділю жовтня п'ятого року повноважень Верховної Ради України.

2. Виборчий процес чергових виборів депутатів починається за шістьдесят днів до дня голосування. Центральна виборча комісія оголошує про початок виборчого процесу не пізніше як за шістьдесят один день до дня голосування.

3. Позачергові вибори депутатів проводяться в останню неділю 60-денного строку з дня оголошення Указу Президента України про дострокове

припинення повноважень Верховної Ради України, виданого відповідно до ст. 10 Конституції України.

4. Процедура позачергових виборів депутатів починається з наступного дня після оголошення Указу Президента України, зазначеного у частині третій цієї статті.

5. Процес виборів народних депутатів України включає такі етапи:

1) висування та реєстрація кандидатів у депутати;

2) утворення окружних і дільничних виборчих комісій;

3) проведення передвиборної агітації;

4) створення спеціальних виборчих округів, що існують тимчасово;

5) складання списків виборців, їх перевірка та роз'яснення;

6) голосування;

7) підрахунок голосів виборців, встановлення підсумків голосування та результатів виборів народних депутатів України та їх офіційне оголошення.

5.1. Виборчий процес завершується через п'ятнадцять днів після офіційного оголошення Центральною виборчою комісією результатів виборів депутатів.

5.2. Повноваження окружних, дільничних виборчих комісій у випадках, передбачених цим Кодексом, можуть частково перевищувати строки виборчого процесу» (ст. 136) [137].

Відповідно до нової виборчої системи виборці зможуть проголосувати не лише за певну партію, а своїми голосами підвищити у списку партії кандидата, якому вони найбільше довіряють. Але викликає питання «недоторканності» окремих кандидатів, які включені до певного виборчого списку під першими дев'ятьма номерами, тому що рішення виборців на них не розповсюджується. Такий підхід порушує принцип рівності і має ознаки певної дискримінації щодо інших кандидатів, оскільки ті кандидати, які знаходяться у списку під першими дев'ятьма номерами, матимуть значно більше шансів, аніж інші. Тому пропонується переглянути зазначену норму, надавши право виборцям самостійно визначати кандидата, якого вони

підтримують, незалежно від його порядкового номеру у виборчому списку, визначеному партією.

Досить важливого значення слід приділити Закону України «Про вибори народних депутатів», який передбачає, що «у разі дострокового припинення повноважень депутатів, обраних у виборчих округах на території всієї області, з підстав і в порядку, передбачених Конституцією України та законодавством України, не пізніш як на шостий день з дня отримання відповідного рішення або копії свідоцтва про смерть Центральна виборча комісія своїм рішенням визнає обраним депутатом наступного кандидата у депутати у виборчому списку відповідної партії. У разі оскарження рішення про дострокове припинення повноважень депутата Центральна виборча комісія приймає рішення про визнання обраним депутатом наступного кандидата у депутати у виборчому списку відповідної партії після набрання рішенням суду законної сили. Якщо список очікування для прийняття делегованих повноважень вичерпано, делеговані повноваження залишатимуться вакантними до проведення періодичних або спеціальних виборів.

Політична партія, яка висуває кандидата у депутати для включення до свого виборчого списку та бере участь у визначенні представницьких завдань, може прийняти рішення про виключення кандидата у депутати за результатами виборів, передбачених частиною X статті 98 цього Закону, з виборчого списку в будь-який час після дня голосування до прийняття рішення Центральною виборчою комісією про визнання його обраним. Це рішення приймається з'їздом (зборами) партії відповідно до статуту партії і може бути реалізоване лише після обрання депутатів на чергових або позачергових виборах. Витяги з протоколу партійного з'їзду (зборів, наради), підписані головою та скріплені печаткою статуту партії, подаються до Центральної виборчої комісії не пізніше п'ятого дня з моменту прийняття рішення. Відповідно до цих документів Центральна виборча комісія не пізніш як на п'ятий день з дня надходження цих документів приймає рішення про

виключення з виборчого списку партії зазначених у рішенні кандидатів у депутати» (ст. 105) [138].

Правова форма виборювання влади на сучасному етапі є фундаментальним інститутом легітимації існуючої політичної системи й політичного режиму, виступає складовою соціальних технологій демократичного суспільства, що сприяє підвищенню ефективності державного управління й забезпеченню політичної безпеки держави.

### **3. Місцеві вибори:**

#### **1) вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим**

Розглядаючи правове регулювання депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, першочергово зосередимо увагу на відповідних положеннях Конституції України, які визначають основні права виборних працівників Автономної Республіки Крим. У цьому контексті у ній, зокрема, зазначено: «Представницьким органом Автономної Республіки Крим є Верховна Рада Автономної Республіки Крим, представники якої обираються на основі загального рівного прямого таємного голосування. Депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим обираються на п'ятирічний термін. Припинення повноважень Верховної Ради Автономної Республіки Крим призводить до припинення її представницької влади.

Періодичні вибори до Верховної Ради Автономної Республіки Крим проводяться в останню неділю жовтня п'ятого року повноважень Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обраної на періодичних виборах.

Верховна Рада Автономної Республіки Крим у межах своєї компетенції приймає обов'язкові для Автономної Республіки Крим рішення та постанови.

Урядом Автономної Республіки Крим є Рада міністрів Автономної Республіки Крим. Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим призначається на посаду та звільняється з посади Верховною Радою Автономної Республіки Крим за згодою Президента України.

Повноваження, порядок, склад і діяльність Верховної Ради і Ради міністрів Автономної Республіки Крим визначаються Конституцією України

та законами України, нормативно-правовими актами Верховної Ради Автономної Республіки Крим, що належать до її компетенції» (ст. 136) [106].

Зазначене ще раз підтверджує, що в Україні носієм суверенітету і єдиним джерелом влади може бутитільки народ України, а формування демократичної правової держави вимагає активного дослідження проблем, пов'язаних з виборними працівниками та безпосередньою демократією. За даних умов особливої актуальності набуває проблема правового регулювання виборних працівників в Україні, оскільки досвід попередніх років та найбільш розвинених держав переконливо свідчить про те, що від демократизму виборів значною мірою залежить демократизм і легітимність усієї системи органів публічної влади, ступінь реалізації основних прав і свобод громадян.

Наступним нормативно правовим-актом є Закон України «Про статус депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим», оскільки він визначає правовий статус депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим, встановлює правові і соціальні гарантії здійснення ним депутатських повноважень. У ньому передбачено наступне: «Депутатами можуть бути громадяни України з правом голосу, які досягли на день виборів 18 років, проживають в Україні не менше 5 років і володіють державною мовою на рівні, визначеному Національним мовним стандартом.

Не можуть бути обраними до Верховної Ради Автономної Республіки Крим громадяни, які мають умисну судимість, якщо судимість не знята і не погашена в установленому законом порядку.

Повноваження депутатів визначаються Конституцією України, Конституцією Автономної Республіки Крим та іншими законами України»(ст. 1).

Щодо виборів депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим зазначено наступне:

«Відповідно до Конституції України, Конституції Автономної Республіки Крим, Закону України «Про вибори народних депутатів

України» народні депутати обираються шляхом таємного голосування на основі загальних, рівних і прямих виборів строком на п'ять років .

Депутат Верховної Ради Автономної Республіки Крим наділяється такими повноваженнями:

1. Повноваження депутатів починаються з дня відкриття першої сесії Верховної Ради Автономної Республіки Крим нового скликання.

2. Повноваження депутатів, обраних в черговому порядку, починаються з моменту офіційного оголошення Верховною Радою Автономної Республіки Крим рішення територіальної виборчої комісії Автономної Республіки Крим про визнання обраним депутатом наступного кандидата у депутати у виборчому списку республіканської організації політичної партії (виборчого блоку політичних партій).

Припинення повноважень депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим:

1. З моменту відкриття першої сесії Верховної Ради Автономної Республіки Крим починає діяти сесія нового скликання, крім випадків дострокового припинення представницьких повноважень у порядку, передбаченому цим Законом.

2. У разі дострокового припинення повноважень Верховної Ради Автономної Республіки Крим повноваження депутатів припиняються одночасно з повноваженнями Верховної Ради Автономної Республіки Крим» (ст. 3).

«Повноваження депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим. Дострокове припинення повноважень депутата може мати місце в таких випадках:

- 1) за індивідуальною заявою;
- 2) у зв'язку з набранням законної сили вироком суду щодо нього;
- 3) визнання судом недієздатним або безвісно відсутнім;
- 4) припинення громадянства України або переселення на постійне проживання за межі України;

5) якщо протягом 20 днів з дня виявлення порушення положення про депутатську та іншу невідповідну регламенту діяльність не усунуто;

б) у зв'язку зі смертю.

Рішення про дострокове припинення повноважень депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим у вищезазначених випадках приймає Верховна Рада Автономної Республіки Крим. Оскаржити його депутат може у судовому порядку.

Рішення про дострокове припинення представницьких повноважень приймається більшістю голосів від загального складу Верховної Ради Автономної Республіки Крим за поданням Регламентної комісії Верховної Ради Автономної Республіки Крим. Документально воно оформляється у вигляді відповідної постанови. Повноваження депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим припиняються з моменту ухвали постанови.

Рішення про дострокове припинення повноважень адвоката можуть бути оскаржені до суду.

У разі визнання судом особи недієздатною або безвісно відсутньою її депутатські повноваження припиняються з дня набрання рішенням суду законної сили, у разі її смерті – з дня смерті, що підтверджується відповідним актом –свідоцтвом про смерть.

У разі дострокового припинення повноважень депутатів за рішенням територіальної виборчої комісії Автономної Республіки Крим кандидатом у депутати визнається наступний кандидат у виборчому списку республіканської організації партії (виборчого блоку партії), обраний депутатом у порядку заміщення. Якщо черга на посаду депутата вичерпана, посада депутата залишається вакантною до проведення чергових або позачергових виборів» (ст. 4) [139].

Отже, слід констатувати, що побудова демократичного суспільства й розвиток системи реалізації в Україні колективних та індивідуальних політичних прав вимагає дослідження системи розподілу компетенції, функцій та повноважень у сфері місцевих виборів не тільки в рамках системи

державного управління, але й між структурними елементами державної влади, місцевого самоврядування та громадянського суспільства. При цьому має бути урахована специфіка місцевих виборчих процесів, які водночас є предметом конституційно-правових, політичних, фінансових, зокрема бюджетних, адміністративних, контрольних та правоохоронних правовідносин та невід'ємною частиною системи організації народовладдя;

**2) вибори депутатів районної, районної у місті ради, сільської, селищної, міської ради; вибори сільського, селищного, міського голови**

Звертаючи увагу на правове регулювання виборних працівників, а саме депутатів районної, районної у місті ради, сільської, селищної, міської ради доцільно розглянути відповідне виборче законодавство України, яке передбачає наступне: «Вибори депутатів до районних, міських, сільських, селищних, муніципальних рад (територіальних громад, кількість виборців яких не перевищує 10 тис. осіб) проводяться на основі відносної більшості у багатомандатних виборчих округах. У кожному такому окрузі можуть обрати не менше двох і не більше чотирьох депутатів.

Вибори депутатів обласних, районних, міських, сільських і селищних рад (районних громад з кількістю виборців 10 тис. і більше) проводяться за пропорційною системою.

Вибори мерів міст (з кількістю виборців 75 тис. осіб і більше) проводяться за мажоритарною системою в єдиному одномандатному міському виборчому окрузі, що збігається з територією міста.

Виборча система, за якою проводяться вибори міських, сільських, селищних рад, голів, – це місяць, що передує місяцю початку виборчої процедури, визначений на підставі кількості виборців, які мають право голосу на відповідних місцевих виборах з перший день, тобто кожен місяць місцевих виборів.

Відомості про кількість виборців, які мають право голосу на виборах у муніципалітети, сільські, селищні ради та (або) міських голів, а також відомості про виборчу систему для проведення відповідних виборів згідно з

частиною першою цієї статті Центральна виборча комісія оприлюднює на своєму офіційному веб-сайті не пізніше як за п'ять днів до початку виборчого процесу чергових, позачергових та перших виборів депутатів муніципалітетів, сільських, селищних рад та/або міського голови.

Виборча система, за якою обираються визначені відповідно до цієї частини депутати муніципалітету, сільської, селищної ради та (або) міський голова, не може змінюватися від кількості виборців, які мають право голосу.

Додаткові вибори депутатів сільських та селищних рад проводяться за мажоритарною системою відносної більшості у багатомандатних виборчих округах, поділених на територію територіальної громади, що приєдналася до іншої сільської, селищної територіальної громади.

Право бути кандидатом на місцевих виборах мають:

– громадяни України, які мають право голосу відповідно до статті 70 Конституції України.

– громадяни які мають судимість за тяжкі чи особливо тяжкі злочини, кримінальні провадження за корупцію не може бути обрані, якщо судимість не погашена (ст. 193) [137].

Викликає певні питання положення Виборчого кодексу України щодо підходу до формування списків кандидатів. Зокрема, у ньому передбачено, що списки кандидатів складаються безпосередньо партіями на власний розсуд у порядку, визначеному самою партією. Оскільки Кодекс не встановлює жодних критеріїв, за якими цей список формується, то існує застереження щодо об'єктивності його формування.

В умовах розвитку процесу демократизації публічної влади зростає значення та роль демократичних виборів як однієї з основних форм безпосереднього народовладдя. Тому на сьогодні виборче законодавство і закріплення найбільш оптимальних та ефективних механізмів забезпечення виборів залишається досить актуальним та тісно пов'язаним із розробленням теоретичної концепції сучасного права виборних працівників.

Беручи до уваги зазначене у даній роботі, можна зробити висновок, що реалізація виборчих прав на виборах – це певний процес, під час якого суб'єкт виборчого права повністю усвідомлює власні дії та, використовуючи нормативні приписи, певним чином вступає у правовідносини, які є юридичним вираженням політичних відносин для набуття статусу виборного працівника. Законодавча вимога щодо належності особи до певної територіальної громади як умова реалізації виборчого права на місцевих виборах є найістотнішою перепорою в реалізації виборчого права. Основними формами реалізації виборчого права громадянами на місцевих виборах є виконання, використання та дотримання.

### **3.2 Зарубіжний досвід правового регулювання праці виборних працівників**

Природа та ефективність законів в першу чергу є ендегенними явищами для динаміки управління у виборчій сфері. Здатність права досягати своїх цілей залежить від того, наскільки воно підкріплене надійним зобов'язанням узгодити очікування щодо поведінки інших і спонукати до співпраці для просування суспільних благ. Ця здатність формується інтересами еліт і панівними соціальними нормами.

Завдання визначення виборного працівника протягом багатьох років захоплювало багато вчених-юристів, філософів і соціологів, які зауважували, що небагато запитань, які стосуються людського суспільства, ставилися з такою наполегливістю і розв'язувалися серйозними мислителями стількома різноманітними, дивними і навіть парадоксальними способами, як питання правового регулювання виборних працівників. Теоретики обговорювали правове регулювання виборних працівників протягом років, включаючи те, якою мірою воно стосується звичаю та соціального порядку, вимагає примусу з боку держави та охоплює поняття справедливості.

У кожній провідній країні правове регулювання виборних працівників у найбільш загальноприйнятому сенсі передбачено в державних законах, тобто законах, які офіційно зареєстровані в певній державі, на національному чи регіональному рівні незалежно від того, чи були вони прийняті законодавчим органом, указом або іншим чином формалізовані.

У різних державах світу дія закону щодо виборних працівників вимагає певної правової системи, що складається з суб'єктів, процесів та функцій, які полягають у створенні, тлумаченні, захисті та забезпеченні виконання закону. Ця система включає законодавчі органи, судові та правоохоронні установи, адміністративні установи, а також юридичну професію й інші складові громадянського суспільства. У всіх суспільствах державний закон є лише однією з багатьох систем правил, які регулюють поведінку, виборних

працівників. Ці системи правил включають звичайне та релігійне право, культурні та соціальні норми, функціональні нормативні системи (системи правил, розроблені для спільного досягнення конкретних цілей), а також економічні трансакційні нормативні системи. Проте неможливо не погодитись з думкою Р.І. Коваленка, який в своїй роботі зазначає, що існує перелік обов'язкових умов договору незалежно від того, чи передбачені вони в трудовому договорі, чи ні. Такі умови являють собою права і обов'язки кожної сторони договору. Перша з них – це обов'язок роботодавця забезпечити працівника роботою, за яку працівник отримуватиме заробітну плату; із цього випливає друга обов'язкова умова – це винагорода за працю, яку роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові [146, с. 110].

Кінець ХХ – початок ХХІ ст. стали для Європи періодом важливих змін в економіці як окремих країн, так і Європейського Союзу загалом. Сучасна світова економіка характеризується серйозними структурними змінами, обумовленими процесами глобалізації економічного та політичного життя. Реалізація масштабних планів поглиблення інтеграційної взаємодії і виходу на рівень єдиного валютного союзу, а також плани щодо нового розширення ЄС із неминучістю загострили й без того серйозні проблеми безробіття, які здобувають все більшу актуальність в умовах формування основних конкурентних переваг на основі створення високотехнологічних виробництв і систем. Слід відзначити, що в більшості європейських країн формування соціальної політики відбувається при безпосередній участі держави. Однак ступінь її втручання різний. У 90-ті роки ХХ ст. в європейській громадській думці з'явилися теорії, що обґрунтовують необхідність зменшення регулюючої ролі держави. Проте багато вчених і громадських діячів, особливо у Франції, підкреслюють, що відхід від «усепроникної» ролі держави не означає відмови від її контролюючих функцій, що базуються на законі [140].

Необхідно відзначити, що у США, крім федерального законодавства, існує і законодавство штатів, яке іноді включає норми, що забороняють дискримінацію у сфері трудових відносин за іншими, не встановленими

федеральним законодавством підставами. При цьому в усіх 50 штатах і федеральному окрузі Колумбія основні положення таких законодавчих актів повторюються. Як приклад, наведемо характерний перелік заборонених дискримінацій при прийнятті на роботу та звільненні, передбачених законодавством штату Каліфорнія: походження або національність, раса або колір шкіри, релігія, вік (понад 40 років), інвалідність, родинний стан, стан здоров'я, сексуальна орієнтація, стать, включаючи сексуальне домагання, вагітність, народження дитини, інші підстави, пов'язані зі специфікою статі. У федеральному окрузі Колумбія заборонена дискримінація за тими ж підставами, що й у Каліфорнії, а ще додатково – через зовнішній вигляд, вступ у вищий навчальний заклад, сімейні обов'язки, членство в політичній партії, джерела доходу, місце проживання або місце ведення справ [140, с. 55].

Першочергово слід розглянути правове регулювання виборних працівників у США. Слід зазначати що основним законом у США є Конституція, яка передбачає не тільки структуру та повноваження федерального уряду, але й містить загальні положення щодо виборної системи. Кожен штат, у свою чергу, має власну конституцію, яка містить положення про місцеві органи влади в межах штату. Органи місцевого самоврядування можуть включати міста, округи, селища, шкільні округи та округи спеціального призначення, які керують такими питаннями, як місцеві природні ресурси чи транспортні мережі.

Федеральний уряд обмежений повноваженнями та обов'язками, спеціально наданими йому Конституцією США. Тому в конституції кожного штату передбачено деякі повноваження, а саме регулювання торгівлі між штатами, забезпечення національної оборони, обіг грошей, регулювання імміграції та виборних працівників.

Проте з часом Конституція була витлумачена та змінена відповідно до мінливих обставин, а повноваження федерального уряду змінилися разом із нею. Співпрацюючи зі штатами, федеральний уряд приймає певні нормативні

акти та програми, які на федеральному рівні забезпечують права виборних працівників.

Місцева влада формується відповідно до конституції штату. Місцевий уряд підкоряється правовому середовищу, створеному конституцією та статутом штату.

У США діє дуже розгалужене та дієве законодавство, що захищає людину від дискримінації у сфері працевлаштування. У всіх законах щодо працевлаштування червоною ниткою проходить ідея рівності можливостей, а також ідея захисту людини від дискримінації в трудових відносинах.

У Конституції США передбачено наступні норми щодо виборних працівників: в п. 4 розділу 2 зазначено, що коли в Представництві з'являються вакансії у будь-якому штаті, його виконавчий орган видає листи про вибори для заміщення таких вакансій; в п. 1,2 розділу 3 передбачено, що Сенат Сполучених Штатів складається з двох сенаторів від кожного штату, обраних законодавчою владою відповідного штату на шість років, кожен сенатор має один голос. Одразу після того, як сенатори зберуться на перше засідання після перших виборів, вони повинні бути поділені приблизно порівну на три класи. Місця сенаторів першого класу звільняються після закінчення другого року, другого класу – після закінчення четвертого року та третього класу – після закінчення шостого року, щоб одна третина могла обиратися кожні два роки; якщо вакансії виникають через відставку або іншим чином під час канікул у законодавчому органі будь-якого штату, виконавчий орган може зробити тимчасові призначення до наступного засідання законодавчого органу, який потім заповнить такі вакансії. Жодна особа не може бути сенатором, якщо вона не досягла тридцяти років і не була протягом дев'яти років громадянином Сполучених Штатів, і яка після обрання не може бути жителем того штату, від якого вона буде обрана; в п. 1 розділу 4 передбачено, що час, місце та порядок проведення виборів сенаторів і депутатів палати представників встановлюються в кожному штаті його законодавчим органом, але Конгрес може в будь-який час на основі Закону прийняти або змінити такі положення,

за винятком місць обрання сенаторів; в п. 1 розділу 5 зазначено, що кожна палата має бути суддею щодо виборів, результатів і кваліфікації своїх членів, а більшість у кожній з них становить кворум для ведення справ, але менша кількість може відкласти засідання з дня на день і може бути уповноважена змусити відвідати присутніх членів у такий спосіб і під загрозою таких покарань, які може передбачити кожна палата; в поправці 26 до розділу 1 передбачено, що виборче право громадян Сполучених Штатів, яким виповнилося вісімнадцять років, не може бути скасоване або обмежене Сполученими Штатами чи будь-яким штатом через вік; у поправці 27 передбачено, що жоден закон, що змінює винагороду за послуги сенаторів і представників, не набуває чинності, доки не відбудуться вибори представників [147].

У § 20706 52 Кодексу США визначено поняття «посадова особа з виборів», яке означає будь-яку особу, яка згідно з будь-яким федеральним, штатним, місцевим законодавством, законом, постановою, нормативним актом, повноваженням, звичаєм здійснює або має право здійснювати будь-яку функцію, обов'язок або завдання у зв'язку з будь-якою заявою, реєстрацією, сплатою податку або іншими діями, необхідними для голосування на будь-яких загальних, спеціальних або первинних виборах, на яких голоси подаються за кандидатів на посаду президента, віце-президента, виборців президента, членів сенату, членів палати представників або постійного комісара від Співдружності Пуерто-Рико [148].

Відповідно до § 1 3 Кодексу США виборці президента та віце-президента призначаються в кожному штаті у вівторок, наступний після першого понеділка листопада кожного четвертого року після кожних виборів президента та віце-президента. Також в § 6 передбачено повноваження виборців та передача архіваріусу Сполучених Штатів і Конгресу відповідної інформації. Обов'язки виконавчої влади кожного штату полягають у тому, щоб якнайшвидше після призначення виборців у такому штаті шляхом остаточної перевірки щодо виконання законів такого штату, які передбачають таке

встановлення, повідомити рекомендованим листом під печаткою штату архіваріуса Сполучених Штатів про підтвердження призначених виборців із зазначенням імен таких виборців або інше підтвердження згідно із законодавством такого штату кількості голосів, відданих за кожну особу, за призначення якої були віддані будь-які або всі голоси; у зв'язку з цим виконавча влада кожного штату також зобов'язана надати виборцям такого штату в день або до дня, коли вони повинні зустрітися згідно з розділом 7 цього розділу, шість дублікатів оригіналів того самого сертифіката під печаткою держави; якщо в штаті буде прийнято будь-яке остаточне рішення у спосіб, передбачений законом, щодо спору чи конкурсу стосовно призначення всіх або будь-кого з виборців такого штату, це буде обов'язком виконавчої влади такого штату у найкоротший термін після такого визначення надіслати під печаткою штату архіваріусу Сполучених Штатів свідоцтво про таке призначення за формою та способом, які мають бути зроблені; сертифікат або сертифікати, отримані таким чином архіваріусом Сполучених Штатів, зберігаються ним протягом одного року та є частиною публічних архівів його офісу, вони відкриті для громадського огляду; архіваріус Сполучених Штатів на першому засіданні Конгресу передає до двох палат Конгресу копії в повному обсязі кожного такого сертифіката, отриманого Національним управлінням архівів і документів [149].

Також слід відзначити, що 28 лютого 2022 року ухвалені норми щодо виборчих працівників, а саме розділ 11 ст. 2 «Закону про охорону виборчих працівників і виборчих ділянок» передбачає, що будь-яка особа, незалежно від того, діє чи ні згідно з законом, силою чи погрозою застосування сили або насильством, або погрозою завдати шкоди будь-якій особі чи майну, навмисно залякує чи втручається, або намагається залякати чи перешкодити можливості будь-якої особи або будь-якої групи осіб, щоб голосувати або мати право голосувати, або мати право чи діяти як спостерігач за голосуванням, або будь-яка законно уповноважена виборча посадова особа на будь-яких первинних, спеціальних чи загальних виборах, або будь-яка особа, яка є найнятим агентом,

підрядником або постачальником законно уповноваженого виборчого чиновника, який допомагає в адмініструванні будь-яких первинних, спеціальних або загальних виборів, повинен бути оштрафований на суму не більше 5000 доларів США або позбавлений волі на строк не більше одного року[150].

Розглядаючи правове регулювання виборних працівників Сполучених Штатів Америки, відзначимо намагання законодавця саме на захист цих працівників, особливо на стадії обрання певної особи на посаду. Дані дії є досить значними та важливими, оскільки часто в більшості країн існують випадки, коли суперництво між кандидатами може перерости в певні дії, які можуть загрожувати життю і здоров'ю іншого кандидата та його близькому оточенню. Слід відмітити певний баланс прав та обов'язків виборних працівників, що забезпечує належну реалізацію його правих потреб. Зазначені норми мають велике значення для запозичення, оскільки їх реалізація передбачає:

- удосконалення справедливої заробітної плати;
- забезпечення безпечних умов праці;
- засудження будь-якого жорстокого поведіння щодо виборних працівників та будь-якої співучасті;
- надання допомоги під час обрання кандидата на певну посаду;
- реалізацію політики, яка гарантує кримінальну відповідальність щодо осіб, які погрожують життю або здоров'ю виборних працівників.

Моделі субнаціонального врядування в Європі досить різноманітні та складні, до того ж виборні представники працюють на місцевому, провінційному та регіональному рівнях. Населення, охоплене органами влади, коливається від кількох сотень до кількох сотень тисяч жителів, а шкали населення та бюджету водночас можна порівняти з деякими незалежними державами. Схожим чином суттєво різняться між собою – залежно від рівня та держави – відповідальність й обов'язки виборних представників. Обсяг владних повноважень, можливості приймати рішення на власний розсуд та

доходи, що їх мають місцеві та регіональні органи влади, так само змінюватимуться від країни до країни.

У деяких системах, які часто, проте не завжди, називають «мерськими системами», виборні представники мають поряд зі своїми політичними функціями виконавчі та адміністративні повноваження. Здебільшого в таких випадках службовця обирають окремо та безпосередньо, а також він часто працює на відповідній посаді за повною зайнятістю. Структури такого характеру поширені в багатьох молодих демократіях Центральної та Східної Європи. Різновидом цієї системи є спільне здійснення виконавчих повноважень групою виборних представників, одного з яких (що опосередковано обирається з-поміж членів групи) обирають для виконання обов'язків мера. Таку модель застосовують у деяких південно-європейських країнах. У країнах Бенілюксу мера може призначати уряд, зазвичай за рекомендацією відповідного муніципального органу.

Альтернативний підхід застосовують у тих країнах, у яких розмежовують політичну та адміністративну посади. У таких системах наявна окрема бюрократична машина, яка зазвичай постійно функціонує та яку очолює керівник (директор чи начальник); роль такої машини полягає в імплементації рішень місцевого політичного органу[141].

У даному контексті слід виділити думку Д.І. Сірохи, який у своїй роботі зазначає, що з огляду на фундаментальність трудових відносин у всіх країнах світу міжнародно-правове регулювання праці має велику практичну значущість та широке застосування, оскільки право впливає на суспільні відносини насамперед через процес правового регулювання, забезпечення справжнього впливу міжнародно-правових норм на суспільне життя та є можливим лише за умови прояву реального змісту регулятивних властивостей відповідних норм через процес їх реалізації [151, с. 222].

Щоб ускладнити все це ще більше, подекуди існують змішані системи в рамках національної системи, які не завжди чітко розмежовуються. Скажімо, у Великій Британії в небагатьох великих містах мера обирають безпосередньо,

а більшістю керує опосередковано обраний керівник та кабінет. Водночас політичні інституції, безумовно, постійно змінюються та розвиваються, а місцеві й регіональні органи влади не ізольовані від середовища, у якому функціонують: панівні політичні настрої, стан економіки та відповідно публічних фінансів, новітні технології впливають на порядок роботи місцевого уряду. Зрештою, як і тоді, коли йдеться про будь-яку організацію, звичаї, культуру чи особистість, тут доводиться спостерігати те ж саме. Навіть у межах однієї національної регуляторної системи немає двох абсолютно однакових місцевих чи регіональних органів влади у контексті їхніх способів роботи.

Така різноманітність повністю відповідає одному з основоположних принципів, закріплених у Європейській хартії місцевого самоврядування 1985 року (стаття 3.1): «Місьцеве самоврядування означає право і спроможність органів місцевого самоврядування в межах закону здійснювати регулювання та управління суттєвою часткою публічних справ, під власну відповідальність, в інтересах місцевого населення».

Визнаючи важливість настанови, за якою місцевий уряд має відповідати місцевим обставинам, хоча і в межах встановленого національного регуляторного механізму, Хартія наголошує, що з метою забезпечення справедливості та ефективності системи в її основі мають лежати певні основні принципи, незважаючи на розмір, зону відповідальності чи національну систему. Такі принципи, зокрема, передбачають умови, на яких зобов'язані працювати виборні представники (стаття 7): «1. Умови діяльності місцевих виборних представників повинні забезпечувати вільне виконання ними своїх функцій. Вони повинні передбачати відповідне фінансове відшкодування витрат, що виникають при відповідній діяльності, а також, у разі необхідності, відшкодування втрачених доходів або винагороди за виконану роботу і відповідний захист соціального забезпечення. 2. Будь-які функції та діяльність, несумісні з мандатом місцевого виборного

представника, визначаються законом або основоположними правовими принципами» [152].

1983 року Конгрес прийняв Резолюцію 142, у якій висловив свою точку зору щодо умов, які повинні забезпечувати належне виконання з боку місцевих та регіональних виборних представників своїх обов'язків. Десятиріччя потому Рада Європи розглядала питання статусу та умов роботи місцевих і регіональних представників та розробила на основі власного вивчення практики держав-членів деякі основні принципи.

Для того, аби взяти на себе обов'язки місцевих представників, такі особи потребують підтримки місцевої влади, яка полягає в наданні їм інформації та забезпеченні умов для задовільного виконання своїх функцій. Інформація в цьому випадку включає: вчасне надання документації для зустрічей, належні брифінги та доступ до посадовців, доступ до даних та досліджень, знання юридичної бази тощо. Під послугами мають на увазі доступність місць для проведення зустрічей, секретарську підтримку, підтримку з питань дослідження та політики, належним чином призначені зустрічі в зручних місцях, доступ до телефона та інформаційних технологій (ІТ) чи доступ до ІТ-послуг.

Власне, повинні бути чіткі взаємні очікування. З одного боку, представник має виконувати відомі йому функції (в ідеалі, як рекомендовано вище, такі функції повинні бути викладені у формі «опису посади», який видають кожному потенційному місцевому виборному представникові), а з іншого – йому мають надавати ресурси, необхідні для виконання цих функцій. Зрозуміло, що рівень надання останніх варіюватиметься відповідно до рівня обов'язків відповідної ради [140].

Крім того, існує питання введення представників на посаду та подальшого навчання для підтримання рівня відповідності посаді. У той час, як велику увагу звертають на неповну зайнятість на посаді та на неперетворення членства в раді у кар'єру як таку, ці орієнтири не мають виключати підготовки та професійності виборного представника для

виконання своїх функцій. Є небагато посад, які не потребують хоча б найменшого вступного інструктажу, тому підстав вважати, що виборні посади є винятком із цього правила, немає.

Підтримку також можуть надавати через встановлення певного способу роботи ради, включно з призначенням засідань таким чином, аби спричиняти мінімальне втручання у професійне та сімейне життя.

Жоден із респондентів не згадав про обов'язкову систему навчання, хоча один розглядав можливість практичного застосування такого підходу. Проте здебільшого було запропоновано мінімальний вступний інструктаж під час вступу виборних представників на посаду.

Слід розглянути приклад Німеччини. Першочергово звернемо увагу на Закон «Про політичні партії», де передбачені наступні норми: зокрема розділ 10 – щодо того, що компетентні органи партії вільно приймають рішення про прийняття членів відповідно до більш детальних положень статуту. Відмову у прийнятті не потрібно обґрунтовувати. Загальні, навіть тимчасові заборони на вхід не допускаються. Не можуть бути членами партії особи, які за рішенням судді не мають права обиратися чи права голосу.

Члени партії та представники в органах партії мають рівні виборчі права. Здійснення права голосу може бути поставлене в залежність від виконання учасником свого обов'язку зробити внесок відповідно до більш детальних положень статуту. Член має право негайно вийти з партії в будь-який час.

Положення повинні бути внесені в статут компанії, а саме:

- 1) допустимі регулятивні заходи щодо членів;
- 2) причини, що виправдовують регуляторні заходи;
- 3) партійні органи, які можуть розпоряджатися регулятивними заходами.

У разі звільнення з партійних посад або позбавлення можливості їх обіймати рішення повинно бути обґрунтованим.

Члена партії можна виключити лише в тому випадку, якщо він навмисно порушує статут або серйозно порушує принципи чи правила партії, чим завдає їй серйозної шкоди.

Арбітражний суд, компетентний згідно з Арбітражним регламентом, приймає рішення про виключення. Звернення до арбітражного суду вищого рівня має бути гарантованим. Рішення мають бути письмово обґрунтовані. У нагальних і серйозних випадках, що вимагають негайного вжиття заходів, виконавчий комітет партії або регіональний осередок може заборонити члену здійснювати свої права до рішення арбітражного суду; в розділі 17 зазначено, що кандидати на виборах до представницьких органів висуваються шляхом таємного голосування. Список регулюється виборчим законодавством і статутами партій [153].

Наступним законодавчим актом слід відмітити Закон «Про місцеві вибори в землі Бранденбурга», а саме: в розділі 17 передбачено, що виборчий секретар громади призначає виборчого секретаря та депутата по кожному виборчому округу; в розділі 5 зазначено, що представники обираються відповідно до принципів пропорційного представництва, пов'язаного з вибором осіб. Якщо допускається лише одна пропозиція щодо виборів або лише окремі пропозиції щодо виборів, вибори мають ґрунтуватися на принципах мажоритарного голосування та персональних виборах певних виборчих округів. Кожен виборець має по три голоси на виборах муніципальних рад, зборів міських рад і районних рад. Виборець може віддати за кандидата до трьох голосів. Він також може віддавати свої голоси претендентам з різних номінацій; у розділі 27 передбачено, що кандидатури можуть подавати партії, політичні об'єднання, групи виборців та окремі претенденти. Кандидатури для обрання повинні бути подані відповідальному виборчому органу до 12 години дня 38-го дня перед виборами. Партія, політичне об'єднання, група виборців або окремий заявник можуть брати участь у муніципалітеті за одним виборчим округом лише один раз (виборча пропозиція, пов'язана з виборчим районом) у муніципалітеті з населенням від

501 до 35 000 жителів з кількома виборчими округами, або одна кандидатура на виборах на основі виборчого округу, або кілька кандидатур для окремих округів, і лише одна кандидатура в кожному виборчому окрузі (номінація, пов'язана з округом) у муніципалітеті з населенням понад 35 000 жителів, у місті чи сільському районі лише номінації, пов'язані з виборчим округом, і лише одна кандидатура в кожному виборчому окрузі. Кандидатури від однієї партії, політичного об'єднання чи групи виборців на основі виборчих округів вважаються пов'язаними на рівні виборчого округу [154].

Слід також відмітити Закон «Про федеральну державну службу», а саме наступні законодавчі норми: розділ 8, який передбачає, що посади, які потрібно заповнити, мають бути оголошені. При наборі претендентів оголошення має бути публічним; розділ 7, де зазначено наступні вимоги до державного службовця, а саме будь-хто може бути призначений на державну службу, якщо:

1) є німцем або має громадянство іншої держави-члена Європейського Союзу, іншою державою-учасницею Угоди про Європейський економічний простір, третя країна, якій Федеративна Республіка Німеччина та Європейський Союз за договором надали відповідне право на визнання професійних кваліфікацій;

2) пропонує гарантію постійного відстоювання вільного демократичного основного порядку в розумінні Основного Закону і має необхідну освіту для відповідної кар'єри або здобув необхідну кваліфікацію життєвим і професійним досвідом. (Будь-яка особа, яка має незмінні риси зовнішності, щоє несумісними з виконанням обов'язків відповідно до статті 61 (2), не може бути призначена на посаду державного службовця).

Якщо цього вимагають завдання, на посаду державної служби може бути призначений лише німець у значенні статті 116 параграфу 1 Основного Закону.

При призначенні на строк випробувань припускаються довічні права та обов'язки з посади, наданої останнім часом державній службі, з обов'язковим збереженням конфіденційності та заборонаю отримувати нагороди,

подарунки та інші переваги. Довічні відносини державної служби тривають. Проступки, вчинені стосовно довічних державних службовців або державних службовців, які перебувають на випробувальному терміні, переслідуються так, як якщо б державний службовець був лише довічним державним службовцем. У разі окремих державних службових відносин на випробувальний термін згідно з частиною 1 звичайний випробувальний термін становить три роки, а мінімальний випробувальний термін – два роки. Положення Федерального дисциплінарного закону, що застосовуються до державних службовців, які проходять випробувальний термін, залишаються незмінними. Згідно з параграфом 1 після успішного проходження випробувального терміну посада передається на постійну основу в якості державного службовця на все життя. Повторне призначення на посаду державного службовця з випробуванням з метою переведення на цю посаду протягом одного року не допускається. Якщо посаду не переведено на постійну основу, право на заробітну плату на цій посаді втрачається. Подальших претензій немає.

Посади в розумінні пункту 1 – це посади в групах заробітної плати у вищих федеральних органах влади та посади керівників інших федеральних органів влади та прямих федеральних корпорацій, установ і фондів публічного права, якщо вони не мають судової незалежності. Посада директора у Федеральному конституційному суді та посади, призначені для виконання функцій заступника директора Бундесрату, виключаються.

Протягом строку своїх повноважень державні службовці використовують лише назву посади, присвоєну їм відповідно до пункту 1. Вони можуть використовувати їх лише за межами служби. Якщо посада згідно з пунктом 1 не перебуває на постійній основі, вони не можуть продовжувати її займати після того, як залишили державну службу на випробувальному терміні; в розділі 33 передбачено, що державні службовці звільняються, якщо вони письмово звернулися з проханням про звільнення до компетентного органу. Якщо наказ про звільнення ще не видано, заява може бути відкликана компетентним органом протягом двох тижнів після отримання, а за згодою

компетентного органу – навіть після закінчення цього періоду. Звільнення можна вимагати в будь-який час. Воно має бути здійснене протягом зазначеного часу. Однак його можна відкласти, поки державний службовець належним чином не виконає покладені на нього завдання, максимум на три місяці; в розділі 98 передбачено, що державні службовці зобов'язані влаштуватися на роботу за сумісництвом у державний сектор за поданням службового органу за умови, що ця робота відповідає їхній попередній освіті або професійній підготовці і не займає їх надмірно; в розділі 87 передбачено, що нормальна тривалість робочого часу в середньому не може перевищувати 44 годин на тиждень. За наявності чергування тривалість роботи може бути збільшена відповідно до потреб служби. Федеральний уряд регулює деталі регулювання робочого часу, зокрема щодо тривалості, можливостей його гнучкого планування та контролю за його дотриманням, відповідним указом. Контроль за дотриманням робочого часу з використанням автоматизованих систем обробки даних допускається, якщо ці системи потребують взаємодії державних службовців. Зібрані дані можуть використовуватися лише з метою моніторингу робочого часу, дотримання правил охорони праці та цільового розподілу персоналу, якщо це необхідно для виконання відповідальним органом своїх завдань. Законодавча постанова визначає періоди видалення зібраних даних; в розділі 89 передбачено, що державні службовці мають право на щорічну відпустку з продовженням виплати заробітної плати. Федеральний уряд регулює надання, тривалість і оплату відпустки своїм указом. Тривалість додаткової відпустки для посадових осіб дипломатичної служби, відряджених за кордон, регулюється Законом про дипломатичну службу [155].

Розглядаючи приклад ФРН, зазначимо, що для перевірки відповідності кандидатів вимогам виборної посади застосовується досить велика кількість норм. Зазначені норми мають велике значення для запозичення, оскільки їх реалізація передбачає:

- належну реалізацію оголошеної вакансії;
- значний контроль за особою, яка претендує на виборні посаду;

- допустимі регулятивні заходи щодо членів компанії;
- зобов'язання державного службовця влаштуватися на роботу за сумісництвом у державний сектор за поданням службового органу за умови, що ця робота відповідає його попередній освіті або професійній підготовці і не займає надмірно;
- реалізацію політики, яка гарантує, що окремі державні службовці мають пройти випробувальний термін три роки, або мінімальний випробувальний термін – два роки.

Наступною країною є Франція. У Трудовому кодексі Франції, передбачено мінімальну місячну заробітну плату за певний проміжок робочого часу, яка дорівнює похідній від підвищення мінімальної заробітної плати і передбачає рівну оплату чоловіків і жінок за однакову працю.

Законодавство гарантує виплату працівникам у таких випадках: при направленні на роботу за кордон; при переведенні працівника за місцем роботи, що може бути обумовлено галузевим контрактом (ст. 133-7); представникам колективу при здійсненні ними колективних переговорів (ст. 132-20); військовозобов'язаним особам, які проходять військову підготовку чи призвані на дійсну військову службу. Крім того, існують спеціальні правила для кандидатів у депутати і депутатів Національної Асамблеї чи Сенату передбачена вихідна допомога при закінченні дії трудового договору.

На сучасному етапі розвитку трудового права у Франції, як і в певних англосаксонських країнах, розуміння колективного договору є досить різним, проте поступово наближається до норм законодавства про працю, також досить часто трапляються випадки, коли положення колективного договору повністю запозиченні з трудового законодавства [140].

Розглядаючи законодавчу базу Франції, першочергово слід виділити саме Конституцію, яка передбачає наступне: у розділі 1 зазначено, що Франція є неподільною, світською, демократичною та соціальною республікою. Вона забезпечує рівність перед законом усіх громадян незалежно від походження, раси чи релігії та поважає всі переконання. Державна організація

децентралізована. Закон сприяє рівному доступу жінок і чоловіків до виборчих мандатів і виборних функцій, а також до професійних і соціальних обов'язків [156].

Дана конституційна норма є досить значною для Франції, оскільки законодавець дає змогу досягти відносного покращення представництва жінок серед виборних посадових осіб, позаяк протягом другої половини XX століття жінки залишалися недостатньо представленими на усіх виборах у Франції. Так, у 1997 році лише 10,9% парламентських мандатів отримали жінки, а в 1998 році їх представництво стало ще меншим – лише 5,6% членів Сенату, що поставило Францію на передостаннє місце серед європейських країн у питаннях паритету прав жінок і чоловіків щодо пасивного виборчого права. Тому для виправлення даної ситуації було прийнято декілька законів, а саме:

- Закон № 2000-493 від 06 червня 2000 року про сприяння рівному доступу жінок і чоловіків до виборчих мандатів і виборних функцій;

- Закон № 2000-641 від 10 липня 2000 року про вибори senatorів, який застосовує принцип паритету на виборах senatorів за пропорційним представництвом у департаментах, де обираються три або більше senatorів. До цього Закону були внесені зміни Законом № 2003-697 від 30 липня 2003 року, який реформував вибори senatorів, що обмежувало застосування системи пропорційних списків департаментами, де обирається більше чотирьох senatorів [157];

- Закон № 2003-327 від 11 квітня 2003 року про вибори регіональних рад і представників до Європейського парламенту, а також про державну допомогу політичним партіям [158];

- Закон № 2003-1201 від 18 грудня 2003 року про паритет чоловіків і жінок у списках кандидатів на виборах членів Асамблеї Корсики [159];

- Закон № 2007-128 від 31 січня 2007 року про сприяння рівному доступу жінок і чоловіків до виборчих мандатів і виборних посад [160];

- Закон № 2008-175 від 26 лютого 2008 року про забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до посади генерального юрисконсульта [161];

– Закон № 2013-403 від 17 травня 2013 року про вибори рад департаментів, муніципальних рад і делегатів громад, а також про внесення змін до календаря виборів [162];

– Закон № 2013-702 від 02 серпня 2013 року про вибори senatorів [163];

– Закон № 2014-873 від 04 серпня 2014 року про справжню рівність між жінками та чоловіками щодо виборів до законодавчих органів [164].

Застосування принципу паритетності загалом призвело до значного покращення представництва жінок серед обраних посадових осіб. Проте це покращення залишається недостатнім і багато в чому зумовлене характером голосування, в якому можуть брати участь жінки-кандидати.

Наступним важливим актом є *Виборчий кодекс*. Згідно зі статтею 118-4, розглянувши суперечку, пов'язану з проведенням виборів, виборчий суддя може оголосити неправомірними результати голосування за кандидата, який здійснив шахрайські маневри, метою чи наслідком яких є підрив чесності голосування.

Невиборність, оголошена на підставі першого абзацу, поширюється на всі вибори. Однак це не впливає на мандати, отримані до дати прийняття рішення.

Якщо виборчий суддя визнав кандидата таким, що не має права бути обраним, він скасовує його обрання. У разі голосування бінома він скасовує обрання бінома, до якого належить цей кандидат.

Окрім того, що суміщення мандатів депутата та сенатора заборонено (стаття 137 Виборчого кодексу), депутат чи сенатор не може суміщати свій депутатський мандат з мандатом представника в Європейському парламенті (стаття 137-1). За винятком випадків судового розгляду, ці несумісності є автоматичними, оскільки вони набувають чинності з моменту виборів, які ставлять обрану посадову особу в ситуацію накопичення мандатів без періоду вибору.

Виконання більш ніж одного із перелічених нижче повноважень також несумісне з виконанням парламентського мандата: регіонального радника,

радника асамблеї Корсики, радника департаменту, радника Парижа, радника асамблеї Гайани, радника асамблеї Мартініки, муніципального радника муніципалітету з чисельністю 1000 жителів або більше, генерального радника (стаття LO 141 Виборчого кодексу).

Органічний закон № 2014-125 від 14 лютого 2014 року, який забороняє накопичувати повноважень місцевої виконавчої влади з мандатом депутата або сенатора, поширюється на депутатів, обраних під час парламентських виборів 11 і 18 червня 2017 року. Усі сенатори будуть представлені, починаючи з наступного поновлення сенатського раунду 1, що заплановано на 24 вересня 2017 року [165].

Цей Закон посилює систему несумісності між депутатськими мандатами та функціями місцевих виборів. Таким чином, нові положення статті LO 141-1 Виборчого кодексу забороняють будь-якому парламентареві виконувати функції місцевої виконавчої влади, наприклад, мера, мера району, заступника мера, президента та віце-президента громадської установи для міжмуніципального співробітництва (EPCI), президента і віце-президента департаментської ради, президента і віце-президента змішаного синдикату тощо.

Крім того, нові положення, що стосуються накопичення депутатського мандата та повноважень місцевої виконавчої влади, більше не залишають новообраному народному депутату можливості вибрати між своїм депутатським мандатом і мандатом, який він мав на момент обрання депутатом чи сенатором. Отже, як тільки його обирають, парламентар опиняється в ситуації несумісності.

Вирішення цієї несумісності відбувається наступним чином: депутат у ситуації несумісності в розумінні статті LO 141-1 зобов'язаний покласти край цій несумісності шляхом складання повноважень на посаді, яку він обіймав раніше, не пізніше тридцятого дня після оприлюднення результатів виборів. Якщо він цього не зробив, повноваження або функції, отримані в першу каденцію, закінчуються автоматично» (LO 151).

Зокрема усі сенатори, які перебувають у ситуації несумісності, незалежно від серії, до якої вони належать, мають тридцятиденний період з моменту відкриття звичайної сесії після оголошення результатів виборів у сенат 2017 року (тобто 02 жовтня 2017), щоб покласти край несумісності згідно з рішенням Конституційної ради № 2014-689 DC від 13 лютого 2014 року [166].

Представник у Європейському парламенті, окрім того факту, що він не може одночасно мати національний парламентський мандат, не може мати більше ніж один виборчий мандат серед мандатів регіонального радника, радника в Асамблеї Корсики, радника департаменту, радника Парижа, радника Асамблеї Гайани, радника Асамблеї Мартініки, муніципального радника муніципалітету з чисельністю 1000 жителів або більше (стаття 6-3 закону № 77-729 від 07 липня 1977 року про вибори представників до Європейського парламенту) [167].

Місцевий виборний представник не може мати більше двох виборчих мандатів серед таких: регіонального радника, радника Асамблеї Корсики, радника департаменту, радника Парижа, радника Асамблеї Гайани, радника Асамблеї Мартініки та муніципального радника (стаття Л. 46-1 Виборчого кодексу).

Система, яка застосовується до власників місцевих мандатів і депутатів Європейського парламенту, характеризується зобов'язанням відмовитися від попередніх мандатів.

Місцевий виборний представник або представник у Європейському парламенті, який отримує мандат, що ставить його в ситуацію несумісності, має тридцятиденний період від дати виборів, які поставили його в таку ситуацію (у разі оскарження цих виборів, починаючи з дати, коли судове рішення, яке підтверджує обрання, яке стало причиною ситуації забороненого накопичення, стає остаточним), подати у відставку з однієї з посад, які він займав раніше. За відсутності вибору, його найстаріший мандат закінчується автоматично. У разі відмови від останнього отриманого мандату

найстаріший мандат також закінчується автоматично. Тоді обраний втрачає одразу два мандати.

Закон № 2014-126 від 14 лютого 2014 року, який набуде чинності після наступного оновлення Європейського парламенту, запланованого на 2019 рік, забороняє поєднувати функції місцевої виконавчої влади з мандатом представника в Європарламенті. Крім того, він забороняє європейському парламентареві виконувати більш ніж одну з таких функцій: президента і віце-президента регіональної ради, президента і віце-президента ради департаменту, мера, мера району, заступника мера, президента громадської установи міжмуніципального співробітництва тощо [168].

Функції президента регіональної ради, президента виконавчої ради Корсики, президента департаментської ради, мера та заступника мера суворо несумісні одна з одною, за винятком функцій мера нового муніципалітету та заступника мера, які сумісні між собою (стаття L 2113-12-2 загального кодексу місцевих органів влади). Несумісність між функціями місцевого голови виконавчої влади є автоматичною, оскільки вона набирає чинності з моменту виборів, що ставить обрану посадову особу в ситуацію накопичення без періоду вибору. Однак у разі рішення суду ця несумісність набирає чинності з дати, коли рішення суду про підтвердження виборів набрало законної сили [169].

Розглядаючи приклад Франції, наголосимо, що дана система є досить складною та багатогранною, вона значно відрізняється від української. Варто зауважити, що на виборах за списковою системою паритет кандидатів обох статей легко може бути запроваджений під страхом санкції нереєстрації виборчих списків. Для одномандатних виборів принцип паритету є менш обмежувальним, оскільки він накладається лише через фінансові штрафи на виборах до законодавчих органів або заміну протилежної статі на виборах у сенат у департаментах, які обирають одного або двох сенаторів. Доречно сказати, що нещодавно запроваджений інститут пар у складі жінки та чоловіка

на виборах департаментів призвів до значного збільшення частки жінок у цих установах.

Реалізація такої системи може спричинити певний ряд проблем і труднощів, оскільки вона передбачає значне розширення виборного законодавства, збільшення бюджету, доповнення правової бази, що спричинить створення нових державних органів, які будуть суперечити існуючим, та реорганізацію інших державних структур.

Позитивно слід відзначити намагання налагодити гендерну рівність серед виборних працівників, такі зміни є досить значними та можливими для запозичення, що дозволить удосконалити гендерну стабільність серед виборних працівників.

У Шотландії, наприклад, новообраним місцевим та регіональним працівникам забезпечують вступний інструктаж та надають розклад заходів і навчальних сесій. Ці заходи охоплюють такі теми: перші тижні на посаді, корпоративне управління, роль місцевих виборних працівників, стандарти та етика. Шотландська національна асоціація також пропонує вступну програму, яка доповнює місцеві програми. Часто більш досвідчені виборні працівники виступають неформальними наставниками нових членів своєї партії.

У Шотландії також заохочують до постійного професійного розвитку, тому програми розроблено таким чином, щоб надавати виборним працівникам зворотний зв'язок щодо їхньої роботи та створити можливості для професійного й особистого розвитку з метою підвищення ефективності.

Також слід виділити певні гарантії щодо виборних осіб з інвалідністю. Для них, зокрема, створюються спеціальні робочі місця. Обов'язок стосовно їх відкриття покладений на роботодавців. За невиконання зазначеного обов'язку передбачена юридична відповідальність.

Слід зазначити, що прийняттям Федерального закону №11 та змін до Федерального закону №181 (регулює соціальний захист інвалідів) започаткована нова програма працевлаштування виборних осіб з інвалідністю.

Дані нововведення мають на меті допомогти у працевлаштуванні осіб з інвалідністю та посилити відповідальність роботодавців за порушення правил. До таких нововведень слід віднести квоти, які передбачають створення робочих місць для осіб з інвалідністю. Квота являє собою певну кількість посад для людей, які особливо потребують соціального захисту та мають проблеми з професійним працевлаштуванням. Вона встановлюється у відсотках до середньооблікової чисельності працівників підприємств, установ чи організацій. Тому керівник повинен зареєструвати в штаті певну кількість громадян з обмеженими можливостями. Встановивши такий порядок, держава вирішить проблему працевлаштування осіб з інвалідністю.

Раніше органи зайнятості щомісяця вимагали у керівника дані про явку на вакансійну акцію та виконання квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю. У цей час звітність ще більше розширилася. Менеджери тепер надають наступну інформацію: про вільні робочі місця; про виділення/створення місць для працевлаштування осіб з обмеженими можливостями відповідно до квоти; про локальні акти, у яких є відомості про ці посади; про виконання квоти.

Відповідно до Указу Президента від 07.05.2012 державі передано створення 14,2 тис. робочих місць. Квота розміщується щороку (з 2013 по 2015 рр.). Коли кошти закінчуються, їх потрібно скоригувати за рахунок доходів від послуг у проектах цільового фінансування, щоб зменшити напругу на ринку. У 2011 році виплата роботодавцям з Федерального фонду на обладнання, спеціальних робочих місць становила 50 тис. [170]

Розглядаючи досвід Шотландії в правовому регулюванні виборних працівників, зазначимо, що дана система досить схожа з українською. Проте у ній останнім часом з'явилися нововведення щодо осіб з інвалідністю, які належним чином прописані та сприяють забезпеченню роботою найбільш вразливу категорію населення. На нашу думку, дане нововведення має бути обов'язково запроваджене і в Україні, оскільки Україна як соціальна та демократична держава має обов'язок щодо соціального забезпечення всіх

категорій громадян. Такі дії дозволять створити нові місця для роботи та належним чином реалізувати право на працю осіб з інвалідністю.

Важливо також відзначити, що в таких країнах, як Данія та Швейцарія, положення колективного договору мають більшу юридичну силу у порівнянні з трудовим законодавством.

Дане розуміння є досить цікавим, оскільки гарантування роботодавцем виплат на користь працівників у країнах з розвинутою економікою можуть визначатися як колективними договорами, так і законодавством. Тому можна зробити висновок, що в певних країнах, де перевага надається місцевому законодавчому регулюванню трудових відносин, сторони колективного договору самостійно визначають випадки та порядок надання гарантій. Отже, для такої категорії, як державні службовці та працівники бюджетних галузей, регулювання питань про гарантійні виплати здійснюється, як правило, законодавчо та централізовано.

Розглядаючи ряд країн, які постійно розвиваються, зокрема постсоціалістичних країн, можемо констатувати, що у них колективні договори відіграють підпорядковану роль порівняно з трудовим законодавством.

Тепер звернімося до досвіду Данії у досліджуваному питанні. При цьому першочергово слід виділити конституційні норми. Згідно з розділом 54 вибори до Стортингу проводяться кожні чотири роки до кінця вересня. Якщо трапилося щось надзвичайне, внаслідок чого значна частина виборців може бути не допущена до голосування, Стортинг може двома третинами голосів членів продовжити голосування до одного дня або відкласти його.

Рішення про продовження або відстрочення голосування можуть бути прийняті лише в тому випадку, якщо це необхідно для того, щоб виборці могли проголосувати. Голосування має бути завершено протягом одного місяця з дня, який Король Данії у Раді визначив як день виборів.

Якщо Стортинг не може зібратися, Король може продовжити вибори до одного дня або відкласти вибори до семи днів за тих же умов, що зазначені у другому та третьому параграфі.

Якщо трапилося щось надзвичайне, через що значна частина виборців не змогла проголосувати, Стортинг двома третинами голосів членів може прийняти рішення про проведення нових виборів. Рішення про перевибори може бути прийняте лише в тому випадку, якщо це необхідно для того, щоб виборці могли проголосувати. Обрані представники залишаються на посаді до остаточного затвердження переобрання.

Новообраний Стортинг не може змінити рішення попереднього Стортингу про проведення перевиборів [171].

Слідтакож виділити Закон «Про муніципалітети та окружні муніципалітети», стаття 7 якого передбачає склад міської та земської ради. При цьому до муніципальної ради обирається 2 з 3 жителів муніципалітету, які мають право голосу, згідно з правилами, встановленими законом. Члени ради округу обираються трьома жителями округу, які мають право голосу, згідно з правилами, встановленими законом. Вибори діють протягом чотирьох років. Кількість членів муніципальної ради визначається наступним чином: для муніципалітетів зне більше 5000 жителів – не менше 11; понад 5000, але не більше 10000 жителів – не менше 19; понад 10 000, але не більше 50 000 жителів – не менше 27; понад 50 000, але не більше 100 000 жителів – принаймні 35; понад 100 000 жителів – не менше 43.

Кількість членів окружної ради визначається наступним чином: для повітових муніципалітетів зне більше 150 000 жителів – не менше 19; понад 150 000, але не більше 200 000 жителів – принаймні 27; понад 200 000, але не більше 300 000 жителів – принаймні 35; понад 300 000 жителів – принаймні 43.

Зміни щодо кількісного складу приймаються муніципальною радою або самою окружною радою не пізніше 31 грудня передостаннього року виборчого періоду з чинністю на наступний виборчий період.

Вирішальним для мінімальної законної кількості членів є кількість мешканців у муніципалітеті повіту на передостанній день року перед виборами. Якщо виявиться, що кількість членів на даний момент є занадто малою по відношенню до кількості жителів, кількість членів збільшується до встановленого законом мінімуму на наступних виборах. Стаття 8 передбачає, що муніципальна рада та рада округу обирають відповідно голову та комітет округу у складі щонайменше 5 членів. Однак це не стосується муніципалітетів і повітових рад, які запровадили парламентську форму правління. Члени та заступники членів голови або повітового комітету обираються на чотири роки членами муніципальної ради або повітової ради. Вибори проводяться як пропорційні, якщо цього вимагає принаймні один член, а в інших випадках – як вибори за угодою. Голова та окружний комітет опрацьовують пропозиції щодо фінансових планів, річних бюджетів та податкових рішень. В іншому випадку муніципальна рада і повітова рада самі визначають зміст діяльності голови та повітового комітету. Голові та окружному комітету можуть бути надані повноваження приймати рішення з усіх питань, якщо закон не вимагає іншого; стаття 9 передбачає, що муніципальна рада сама обирає мера та заступника мера з числа членів ради. Окружна рада сама обирає повітового мера та заступника мера з числа членів повітового комітету. Вибори проводяться на весь період виборів. Кожен, хто протягом останніх чотирьох років був міським головою чи заступником, може відмовитися від обрання на обидві посади. Те саме стосується будь-кого, хто протягом останніх чотирьох років був старостою чи заступником голови округу. Заяву про звільнення необхідно подати до проведення виборів.

У муніципалітетах, які запровадили парламентську форму правління, міський голова та заступник мера обираються з числа членів муніципальної ради. У повітових муніципалітетах, які запровадили парламентську форму правління, повітовий мер і заступник мера обираються з числа членів повітової ради. Якщо міський голова або староста округу тимчасово йде з посади, заступник мера вступає в повноваження мера чи старости округу, а також

тимчасово обирається новий заступник мера. Якщо мер або староста округу остаточно йде з посади, проводяться нові вибори. Мер і староста округу ведуть засідання муніципальної ради та ради округу. Вони є законними представниками відповідно муніципалітету та муніципалітету округу та підписують документи від їх імені у всіх випадках, коли повноваження не були передані іншим. Мер округу мають право бути присутніми та виступати в усіх інших муніципальних або окружних муніципальних органах, за винятком муніципальних і окружних рад і органів підпорядкованих їм, але мають право голосу та право вносити пропозиції, лише якщо вони є виборними членом. Мер і староста округу можуть бути представлені іншим членом муніципальної ради або ради округу в органах, членами яких він не є. Муніципальна рада та рада округу можуть надати меру та старості округу повноваження приймати рішення в окремих справах або у випадках, які не мають принципового значення [172].

Наступним слід виділити «Акт про порядок розгляду адміністративних справ», який регулює розгляд справ і рішення, що приймаються як адміністрацією, так і політичними комітетами. Даний Акт, серед іншого, містить положення про конфіденційність. Особливо актуальними для політичних комітетів є положення про «недійсність», тобто правила, які встановлюють, хто є неприйнятним і не повинен брати участь у прийнятті рішень щодо справи. Про це йдеться в статті 6. Зокрема там зазначається, що державний службовець не має права готувати проєкт рішення або приймати рішення в адміністративній справі, коли: він сам є учасником справи; він є спорідненим або кровно спорідненим зі стороною у висхідній або низхідній лінії, або в бічній лінії, такою ж близькою, як рідний брат; коли він перебуває у шлюбі або був одружений, або заручений, або є прийомним батьком, прийомною матір'ю, або вихованкою однієї зі сторін; коли він є опікуном чи піклувальником [173].

Слід також приділити увагу Закону «Про право доступу до документів у публічній діяльності». Його головне правило полягає в тому, що будь-хто

може вимагати доступу до документів справи виборних органів. Дискримінаційне ставлення до громадян не допускається. Однак існують положення про звільнення від публічного оприлюднення. Частково це стосується документів, які містять інформацію, щодо якої муніципалітет зобов'язаний зберігати конфіденційність, а частково – документів, щодо яких немає обов'язку конфіденційності, але муніципалітет все одно може вирішити звільнити їх від публічного оприлюднення відповідно до певних критеріїв. Такі критерії містяться в статті 13. Їх суть полягає в тому, що інформація, яка підпадає під обов'язок конфіденційності за законом або відповідно до закону, звільнена від доступу.

Положення Закону «Про державне управління» також закріплюють обов'язок щодо конфіденційності.

Якщо запит на доступ стосується документа, який містить інформацію, що підпадає під обов'язок конфіденційності, особа, яка має право на конфіденційність, може дати згоду на доступ до неї. Запит на доступ разом із будь-яким обґрунтуванням має бути представлений відповідній особі в розумний термін для відповіді. Якщо зазначена особа не відповідає, це вважається відмовою надати згоду. Також слід виділити статтю 14, яка передбачає, що орган може зробити виняток щодо доступу до документів, які орган підготував для власного внутрішнього провадження.

Король може видати розпорядження про те, що винятки не можуть бути зроблені згідно з першим абзацом цього розділу для певних документів у певних урядових або пов'язаних з урядом органах [174].

Слід також виділити Закон «Про вибори», який забезпечує всім громадянам можливість брати участь у вільних, прямих і таємних виборах представників до Стортингу, окружних і муніципальних рад. Для виборних посадових осіб особливо важливо звернути увагу на положення про подання пропозицій щодо списків у главі 6 Закону та положення про те, що обрані посадові особи, які є кандидатами в списках, не можуть брати участь у підготовці чи проведенні виборів. У статті 6-1 передбачено певні вимоги, серед

яких кінцевий термін подання пропозицій до списків 31 березня в рік виборів. Пропозиція до списку вважається поданою, коли вона була подана до муніципалітету на виборах у муніципальну раду та до окружної ради на парламентських виборах і виборах у окружну раду. Одна і та сама партія чи група може представити лише один список у кожному виборчому окрузі.

Запропонований список повинен відповідати таким умовам: у ньому має бути вказано, який вибір застосовується; він повинен мати заголовок із зазначенням партії чи групи, яка внесла пропозицію. Якщо пропозиція щодо списку висунута зареєстрованою політичною партією, заголовок має збігатися із зареєстрованою назвою партії. Заголовок не можна плутати з назвою зареєстрованої політичної партії, зареєстрованого політичного осередку саамів або із заголовками інших списків у виборчому окрузі; у ньому повинно бути зазначено, які кандидати балотуються за списком. Кандидати не повинні поєднуватися з кандидатами в інших запропонованих списках, які застосовуються до тих самих виборів у тому самому виборчому окрузі. У списку мають бути зазначені імена, прізвища кандидатів та роки їх народження. Можна додати інформацію про посаду або місце проживання кандидата. Це необхідно зробити в разі потреби, щоб не сплутати кандидатів у списку. Запропонований список має бути підписаний певною кількістю осіб; у нього заносяться прізвища цехового начальника та заступника представника з числа осіб, які підписали запропонований список. Вони повинні мати повноваження вести переговори з окружною виборчою радою або виборчою комісією щодо змін до запропонованого списку. Також мають бути названі імена певної кількості осіб, які підписалися під запропонованим списком, які діятимуть як довірчий комітет із повноваженнями стосовно відкликання запропонованого списку. Він повинен мати додатки [175].

Розглядаючи приклад Данії, зазначимо, що вищезазначені норми мають велике значення для запозичення, оскільки їх реалізація передбачає:

– забезпечення конфіденційності особистої інформації виборного працівника;

- забезпечення контролю за діями виборних працівників;
- виконання закріпленої в законодавстві інструкції щодо участі кандидата у виборах.

Дані нововведення досить актуальні для нашого законодавства, беручи до уваги певну розгалуженість законодавства України щодо виборних працівників. Такі дії належним чином допоможуть виборним працівникам при обранні їх на певну посаду.

При розгляді законодавчої бази Швейцарії слід звернути увагу на «Федеральний закон про персонал», а саме статтю 14, яка попереджає що до осіб, які обираються на строкові повноваження, застосовуються спеціальні правові норми та підзаконні нормативні акти. За відсутності спеціального правового регулювання положення цього Закону застосовуються з такими особливостями ями: трудові відносини встановлюються розпорядженням, яке потребує згоди обраної особи; положення цього закону та OR 47 щодо звичайного розірвання не застосовуються; виборчий орган може утриматися від переобрання, якщо для цього є достатні фактичні причини; якщо він не дає розпорядження про непереобрання не пізніше ніж за шість місяців до закінчення терміну повноважень, відповідна особа вважається переобраною.

Обрана особа може подати заяву про розірвання трудових відносин наприкінці кожного місяця з дотриманням тримісячного терміну. Трудові відносини можуть бути розірвані без попередження з важливих причин [176].

Наступним слід розглянути Закон «Про трудові відносини службовців кантону». У статті 4 цього акта передбачено, що обіймач кантональної вторинної посади – це особа, на яку покладено виконання державних обов'язків, обрана вона на строк без встановлення трудових відносин, зокрема як суддя або як член позапарламентської комісії. Органи комун, які виконують функції кантонів, також є суб'єктами допоміжних органів у кантоні; стаття 10 передбачає, що персональні дані працівників і кандидатів на роботу можуть оброблятися настільки, наскільки це необхідно та підходить для оцінки придатності, продуктивності та поведінки для трудових відносин. У разі

непрацездатності персональні дані повинні бути повернуті або знищені, якщо відповідна особа не погоджується на їх подальше зберігання; у статтях 11-14 зазначено, що оголошення про вакансії мають бути публічними та гендерно нейтральними. Вакансії, які заповнюються попередніми працівниками в обґрунтованих випадках, тимчасова зайнятість до 12 місяців та інтеграційні роботи не потребують оголошення. Як правило, громадянство Швейцарії потрібне для виконання офіційних функцій. Закон визначає суверенні функції та регулює винятки щодо вимоги громадянства Швейцарії. Трудові відносини встановлюються письмовим контрактом, якщо конституція чи закон не передбачають обрання народом, районним адміністратором чи урядовою радою. Документ регламентує порядок прийому на роботу. Трудові відносини, як правило, безстрокові. Вони можуть бути скасовані будь-якою стороною [177].

Розглядаючи правове регулювання виборних працівників Швейцарії, підкреслимо, що законодавча база досить педантично підходить як до оголошення про виборну посаду так і до підготовки документації кандидата на виборну посаду. Тому при запозиченні даних норм можна урегулювати наступні питання:

- належну організацію списку документів кандидата;
- належний контроль щодо дій кандидата до обрання його на виборну посаду;
- доповнення переліку умов для зайняття виборної посади;
- консультативні поради працівнику, який бажає обійняти виборну посаду;
- забезпечення конфіденційності особистої інформації кандидата до і після його призначення на виборну посаду.

Слід також розглянути досвід Польщі, зокрема Закон «Про працівників державних установ», де зазначено наступні норми: розділ 3 передбачає обов'язки та права державного службовця; у статті 3 зазначено, що державним службовцем може бути особа, яка: 1) є громадянином Польщі; 2) досягла

вісімнадцяти років і є повною дієздатністю, а також користується повними публічними правами; 3) має первозданну природу; 4) має відповідну освіту та пройшла адміністративну підготовку; 5) має стан здоров'я, що дозволяє працювати на певній посаді. Якщо рівень зайнятості людей з інвалідністю в офісі, у розумінні положень про професійну та соціальну реабілітацію та зайнятість інвалідів за місяць, що передує місяцю, в якому вона виникає зайнятість, нижче 6%, пріоритет у працевлаштуванні належить людині, яка відповідає вимогам даної посади. Адміністративна заявка триває дванадцять місяців і завершується кваліфікаційною оцінкою. Керівник офісу може зарахувати попередню заяву до заяви працевлаштування стажера та скоротити термін подачі заявки до шести місяців. Абітурієнт, який отримав позитивну кваліфікаційну оцінку, повинен бути прийнятий на посаду, до якої його готували під час подання заяви. Абітурієнт, який отримав негативну кваліфікаційну оцінку, може бути прийнятий на посаду, на яку не подається адміністративна заявка. Рада міністрів своїм розпорядженням визначає правила та порядок подачі заявки, перелік посад, на які поширюється заявка, а також правила і випадки надання дозволу на звільнення від її заповнення; у статті 10 передбачено, що державному службовцю, якщо цього вимагають службові потреби, може бути доручено на строк до трьох місяців у календарному році виконання іншої роботи, ніж визначена в акті про призначення або в трудовому договорі, що відповідає його кваліфікації. У цей період він має право на заробітну плату відповідно до виконуваної роботи, але не нижче поточної. У разі реорганізації посади посадової особи вона може бути переведена на іншу посаду, що відповідає кваліфікації службовця, якщо у зв'язку з ліквідацією посади, яку обіймала посадова особа, її подальше працевлаштування на цій посаді неможливе. Після переведення працівник має право на заробітну плату відповідно до виконуваної роботи, але не нижче поточної. У разі необхідності для конкретних потреб посади призначена посадова особа може бути переведена на іншу посаду, яка відповідає її кваліфікації та є рівноцінною за оплатою праці.

Державний службовець за його клопотанням або за його згодою може бути переведений на іншу посаду в тому самому чи іншому населеному пункті. Переведення здійснюється керівником апарату, до якого працевлаштовується посадова особа, за погодженням з керівником апарату, в якому до цього часу працює посадова особа.

В обґрунтованих випадках призначений державний службовець може бути переведений на строк до шести місяців на іншу посаду в тому самому чи іншому населеному пункті для роботи відповідно до його кваліфікації. У період переведення він має право на заробітну плату відповідно до виконуваної роботи, але не нижче поточної. Така передача дозволяється лише раз на два роки.

У разі стійкої втрати працездатності за займаною посадою, підтвердженої рішенням медичної комісії з питань інвалідності та працевлаштування, призначена державна посадова особа може бути за її згодою переведена на нижчу посаду, за умови збереження права на оклад за раніше займаною посадою протягом трьох місяців. Якщо державний службовець проходить професійну реабілітацію або підготовку до іншої роботи, за ним зберігається право на попередню заробітну плату протягом дванадцяти місяців; у статті 11 передбачено, що державний службовець має бути відсторонений за законом у разі тимчасового затримання до закінчення строку трудових відносин, крім випадків, коли його трудові відносини були припинені раніше без попередження з його вини або строк попередження вже закінчився раніше за його тимчасовий арешт. Під час перебування посадової особи під вартою заробітна плата зменшується вдвічі. У разі винесення виправдувального вироку або припинення кримінального провадження державному службовцю виплачується залишок заробітної плати, крім випадків, коли кримінальне провадження припинено умовно або на підставі амністії і відповідна особа не звернулася з проханням про реабілітацію у встановленому порядку; у статті 12 зазначено, що керівник апарату може відсторонити від виконання посадових обов'язків призначену державну

посадову особу, якщо проти неї відкрито дисциплінарне провадження. Відсторонення, про яке йдеться в абз. 1, не може перевищувати трьох місяців. Протягом цього періоду посадова особа зберігає право на винагороду та інші пільги, передбачені трудовими відносинами; у статті 13 передбачено, що трудові відносини з посадовою особою, призначеною на посаду, можуть бути припинені шляхом попередження у разі: 1) отримання негативної кваліфікаційної оцінки, підтвердженої іншою негативною оцінкою, яка не може бути надана раніше ніж через три місяці; 2) ліквідації посади або її реорганізації, якщо немає можливості перевести призначену державну посадову особу на іншу посаду; 3) безвинна втрата кваліфікації, необхідної для виконання роботи на займаній посаді; 4) стійка втрата фізичної або розумової працездатності за займаною посадою, підтверджена рішенням медичної комісії з питань інвалідності та працевлаштування. У разі припинення трудових відносин із призначеною посадовою особою з підстав, передбачених ст. 13 пункту 1, у період між припиненням роботи а ліквідованому чи реорганізованому органі та початком роботи або підприємницької діяльності посадова особа має право на грошову допомогу з державного бюджету на період не більше шести місяців з розрахунку грошового еквіваленту щорічної відпустки. Ця пільга не надається державному службовцю, який набув право на пенсію за вислугу років. Якщо в період, зазначений у абз. 1, колишній чиновник отримує допомогу по догляду за дитиною, у зв'язку з хворобою або по вагітності та пологах, розмір грошової допомоги відповідно зменшується. Період отримання грошової допомоги, зазначений у абз. 1, включається до періодів роботи, необхідних для набуття або збереження прав працівника, і до періодів зайнятості у сенсі положень про пенсійні виплати для працівників та їхніх сімей у разі безробіття. Офіс сплачує внесок на соціальне страхування з грошової допомоги відповідно до правил, передбачених для винагороди, що виплачується під час трудових відносин; у статті 14 передбачено, що трудові відносини з державною посадовою особою, призначеною на посаду, припиняються в силу закону без попередження, якщо:

1) набрав законної сили вирок суду про покарання у вигляді позбавлення громадських прав або права займатися професійною діяльністю;

2) накладено дисциплінарне стягнення у вигляді відсторонення від роботи в офісі;

3) має місцевинна втрата повноважень, необхідних для виконання роботи за займаною посадою.

Трудові відносини з призначеним державним чиновником припиняються в силу закону без попередження також у разі втрати польського громадянства.

Припинення трудових відносин без попередження з державною посадовою особою, призначеною на посаду, може мати місце також у разі її відсутності на роботі внаслідок хвороби, яка триває понад рік, або ізоляції внаслідок заразної хвороби, а також у разі неявки на роботі після закінчення строків, передбачених ст. 53 Кодексу праці. При настанні непрацездатності внаслідок захворювання, зазначеного в п. 3, призначений державний службовець зберігає право на грошову допомогу протягом періоду, передбаченого положеннями про грошову допомогу соціального страхування у разі хвороби та по вагітності йпологах.

Трудові відносини з посадовою особою, призначеною на посаду, припиняються у випадках, визначених Кодексу праці та спеціальними нормативно-правовими актами; в статті 15 передбачено, що трудові відносини з призначеною державною посадовою особою припиняються за взаємною згодою сторін або за попередженням цієї посадової особи за три місяці; в статті 15 передбачено, що у період попередження призначений державний службовець може бути звільнений від виконання своїх обов'язків із збереженням права на винагороду [178].

Наступним слід розглянути порядок обрання сенаторів. Він закріплений Конституцією Республіки Польща від 02 квітня 1997 року та Законом від 05 січня 2011 року – Виборчим кодексом. Сенатори обираються

на 4-річний термін повноважень, якщо Президент Республіки Польща або Сейм за певних умов не вирішать скоротити його.

Сенатори обираються на основі загального прямого виборчого права при таємному голосуванні. Загальність виборів до Сенату має два аспекти. Виборче право набуває кожен громадянин Польщі, який досяг 18 років, незалежно від статі, національної чи расової приналежності, віросповідання чи часу проживання в Польщі. Пасивне виборче право, тобто право бути обраним, надається кожному громадянину Польщі, який досяг 30 років і має право голосу.

На спосіб обрання сенаторів поширюється принцип прямих виборів. Це означає, що громадяни роблять остаточний вибір безпосередньо. Ці вибори також називаються однокроковими.

Правило про таємницю поширюється лише на акт голосування. Він гарантує виборцям свободу прийняття рішення про голосування за конкретного кандидата. Виборець вільно віддає свій голос, знаючи, що не зазнає негативних наслідків від свого рішення.

До Сенату обираються 100 сенаторів у 100 одномандатних округах. Кожна виборча комісія може висунути лише 1 кандидата в даному виборчому окрузі, виборець також голосує за 1 кандидата. Мандат сенатора надається кандидату, який набрав найбільшу кількість голосів (правило більшості). Одномандатні округи на виборах до Сенату були введені в 2011 році. Раніше сенатори обиралися за мажоритарною системою за 40 багатомандатними округами (від 2 до 4 місць).

Мандат сенатора не може суміщатися з мандатом депутата Європейського парламенту, а також з виконанням функцій: президента Національного банку Польщі, президента Вищої аудиторської палати, омбудсмена та омбудсмена у справах дітей та їхніх заступників, президента Інституту національної пам'яті, генерального інспектора захисту персональних даних, посла і члена в Раді з монетарної політики, Національній раді з телерадіомовлення. Функція сенатора не може поєднуватися з роботою

в канцелярії Сейму, Сенату, Президента Республіки Польща або в урядовій адміністрації (крім міністрів і заступників міністрів). Сенаторами не можуть бути: радник, президент міста, голова гміни, мер, суддя, прокурор, державний службовець, солдат дійсної військової служби, поліцейський і офіцер державної безпеки.

Також слід виділити ще деякі норми Виборчого кодексу. Так, у статті 111 передбачено, що у разі розповсюдження, у тому числі в пресі (в розумінні Закону від 26 січня 1984 року– Закону про пресу від 2018 року), виборчих матеріалів, зокрема плакатів, листівок та гасел, а також заяв чи інших форм передвиборної агітації, які містять недостовірну інформацію, відповідний кандидат або представник виборчої комісії має право подати до районного суду клопотання про постановлення ухвали про наступне: 1) заборону поширення такої інформації; 2) вилучення виборчих матеріалів, що містять таку інформацію; 3) виправлення такої інформації; 4) замовлення публікації відповідей на заяви, що порушують особисті права; 5) принесення вибачень особі, особисті права якої порушено; 6) зобов'язання учасника процесу сплатити громадсько корисній організації суму до 100 000 злотих [179].

Розглядаючи більш детально законодавчу базу Польщі, першочергово слід виділити наступні конституційні норми: стаття 16 передбачає, що вибори Президента Республіки здійснюються таким чином: кандидат у Президенти Республіки Польща обирається Виборчими зборами; Президент Республіки, що залишився, має право призначити іншого кандидата, якщо він користується цим правом; вибори Президента Республіки здійснюються громадянами всенародним голосуванням із двох кандидатів; якщо Президент Республіки, який залишив свою посаду, заявляє, що він не має наміру використовувати право висунути кандидата або не вибирає іншого кандидата і не розпоряджається про загальне голосування протягом семи днів після виборів, проведених Виборчими зборами, кандидат від Виборчих зборів буде вважатися обраним Президентом Республіки; стаття 17 передбачає, що виборча асамблея складається з Маршалка Сенату як голови, Маршалка Сейму

як його заступника, Прем'єр-міністра, Першого голови Верховного Суду, Генерального інспектора Збройних сил і 75 виборців, обраних з числа гідних громадян (2/3 обирається Сеймом і 1/3 – Сенатом). Повноваження виборців закінчуються відповідно до Закону в день вступу на посаду новообраного Президента Республіки: стаття 18 передбачає, що виборча асамблея скликається Президентом Республіки не пізніше ніж за п'ятнадцять днів до закінчення його повноважень. За три дні до дати виборів депутати Сейму та Сенату на запрошення своїх маршалків збираються окремо, щоб обрати виборців. Якщо Сейм і Сенат розпущені, а результати нових виборів до цих палат парламенту ще не оголошені, вибори курфюрстів будуть здійснюватися депутатами і сенаторами, які були членами попереднього Сейму і Сенату [180].

Наступним слід виділити Виборчий кодекс, який включає, зокрема, наступні норми: статтю 26, у якій зазначено, що особи, які мають право голосу, вносяться до списку виборців. Виборець може бути внесений лише до одного списку виборців. Список виборців використовується для голосування на призначених виборах. Залежно від призначених виборів список виборців складається з частини А або частини А та частини Б

Список виборців складається з частини А на виборах до Сейму і Сенату, а також на виборах Президента Республіки та виборах до повітових управ і воєводських зборів, а з частини А та частини Б – на виборах до Європейського парламенту, на виборах до муніципальних рад та на виборах голови гміни.

Частина А виборчого списку охоплює громадян Польщі. У цій частині списку виборців зазначаються прізвище, ім'я (імена), по батькові, дата народження, ідентифікаційний номер PESEL та адреса проживання виборця.

Частина Б виборчого списку охоплює громадян Європейського Союзу, які не є громадянами Польщі, котрі мають право реалізувати свої виборчі права на виборах, призначених у Республіці Польща. У цій частині списку виборців зазначаються прізвище, ім'я (імена), по батькові, дата народження, громадянство країни-члена Європейського Союзу, номер паспорта чи іншого

документа, що підтверджує особу, та адреса виборця; в статті 37а зазначено, що виборець-особа з інвалідністю, внесений до реєстру виборців даної гміни, має право отримати інформацію про: відповідний виборчий округ та ділянку для голосування; найближчі до місця проживання виборця з обмеженими можливостями приміщення діляничних виборчих комісій, зокрема приміщення, зазначені у пункті 3 § 1 ст. 16; умови внесення виборця до списку виборців; дату і час голосування; виборчі комісії, які беруть участь у виборах, зареєстрованих кандидатів та списки кандидатів; умови та форми голосування.

Інформацію, зазначену в § 1, надає голова гміни або уповноважений ним службовець гміни у робочий час, у тому числі телефоном або у друкованих інформаційних матеріалах, що надсилаються на запит виборця з обмеженими можливостями, зокрема в електронному вигляді; в статті 152 передбачено, що постійно діючими виборчими органами є Державна виборча комісія та уповноважені виборчі комісії. Виборчими органами, призначеними у зв'язку з проведенням виборів, є відповідно окружні, обласні, територіальні виборчі комісії та діляничні виборчі комісії. Територіальними виборчими комісіями виступають воєvodські, повітові та гмінні виборчі комісії. Матеріальна та місцева юрисдикція виборчих комісій, зазначених у § 2 і 3, визначається спеціальними положеннями Кодексу; в статті 153 передбачено, що особа може бути членом лише однієї виборчої комісії. До складу комісії не можуть входити кандидати на виборах, члени виборчої комісії, виборчі агенти, фінансові агенти, посадові особи виборчої комісії та провідники.

Членство у виборчій комісії припиняється з дати підписання згоди балотуватися на виборах або вступу на посаду виборчої комісії, представника, виборчого референта чи розпорядника. Члени виборчих комісій, члени Державної виборчої комісії, окружної та територіальної виборчої комісії не можуть проводити передвиборчу агітацію за окремих кандидатів чи списки кандидатів. Виборчі посадові особи не можуть проводити передвиборчу агітацію, зазначену в першому реченні, інакше як на користь своєї

кандидатури. Члени дільничної виборчої комісії не можуть проводити передвиборну агітацію за окремих кандидатів і списки кандидатів: на виборчій дільниці; під час діяльності дільничної виборчої комісії; під час підготовки до роботи дільничної виборчої комісії [181].

Аналіз Кодексу праці Польщі від 26 червня 1974 року дає можливість зазначити, що він не містить такого поняття, як «гарантійні виплати», хоча зміст положень пункту 1 статті 81 визначення гарантійних виплат у Кодексі законів про працю України та його окремих статтях встановлює випадки отримання працівниками цих виплат. Згідно зі статтею 81 працівник має право на виплату компенсації за період невиконання роботи, коли він був готовий її виконувати, але не закінчив її з причин, які від нього не залежать а залежать від особистого навантаження працівника, його погодинної чи місячної ставки. Передбачений склад винагороди не може бути відокремлений від основної винагороди і виплачується у розмірі 60% від останньої. У будь-якому випадку оплата праці не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати (заробітної плати) за роботу, визначену на підставі наказу. У параграфі 2 статті 81 зазначено, що «винагорода, про яку йде мова в параграфі 1, виплачується працівникові за час простою, який стався не з його вини».

«Стаття 80 закріплює право працівника на винагороду за час невиконання праці у тих випадках, які встановлені в законодавстві про працю». Не менш важливо зазначити, що «параграф 2 статті 775 визначає умови направлення та оплати службових відряджень працівників, які працюють у державних установах, органах місцевого самоврядування та бюджетній сфері, що встановлюються розпорядженням Міністерства праці Польщі». Досить важливо звернути увагу на «положення статті 74 розділу 2 Кодексу праці Польщі, якими передбачено, що працівник, який був обраний на виборну посаду, має право на повернення до роботи у роботодавця, з яким він перебував у трудових відносинах, на посаду рівнозначну за зарплатою з попередньою посадою, якщо він з'явиться на роботу протягом 7-ми днів після закінчення строку, на який його обирали» [182].

«Статтею 118 КЗпП України передбачено, що працівникам, звільненим з роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або за згодою працівника на іншому підприємстві, в установі, організації». Згідно з Кодексом праці Польщі роботодавець також має в обов'язковому порядку надати працівнику, повноваження якого закінчилися за виборною посадою, посаду з рівноцінною зарплатою.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно, на наш погляд, внести ряд змін до ст. 118 КЗпП України, після чого вона матиме наступний вигляд: «Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади у державних органах, органах місцевого самоврядування, а також у політичних, профспілкових та громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), або рівноцінна за зарплатою інша робота (посада) на тому самому або (за згодою працівника) на іншому підприємстві, в установі, організації» [142].

Важливо також вказати, що запропоноване вище положення у проекті Трудового кодексу України від 28 серпня 2003 року № 110811, підготовленому до другого читання 02 квітня 2012 року, відсутнє. Розглядаючи інтеграцію норм законодавства України про працю, які можуть регулювати гарантійні виплати, із законодавством зарубіжних розвинутих країн, можна зробити висновок, що трудове законодавство України щодо гарантійних виплат, порівняно із зарубіжним законодавством країн даної категорії, не відповідає законодавству України про гарантії і є централізованим.

Аналізуючи законодавство України в сфері праці в порівнянні з іншими найбільш розвинутими зарубіжними країнами та певним рядом постсоціалістичних країн, можна стверджувати, що воно більш комплексно захищає інтереси працівників щодо забезпечення гарантованої оплати праці.

Проект Трудового кодексу України не передбачає норми, на підставі якої робітник може отримати гарантійну виплату за сумлінне виконання державних або громадських обов'язків. Тому пропонуємо доповнити ст. 250 проекту ТК України частиною третьою такого змісту: «Середній зарібок зберігається у випадках виконання наступних державних чи громадських обов'язків: здійснення працівником виборчого права або депутатських повноважень, явки за викликом до органів дізнання, досудового слідства, прокуратури та до суду як свідка, потерпілого, експерта, спеціаліста, перекладача, понятого, участі у судових засіданнях в якості народного засідателів, участі у колективних переговорах, у роботі комісій по проведенню виборів та референдумів, у зв'язку з альтернативною службою або виконанням військового обов'язку, забезпечення проведення призову, участі у ліквідації наслідків аварії або пожежі, стихійних лих, виконання інших державних чи громадських обов'язків у випадках, які передбачені законодавством» [144].

### **3.3 Проблеми правового регулювання праці виборних працівників**

Серед основних нормативно-правових актів, які регулюють відносини у трудовій сфері, можна виділити тільки Кодекс законів про працю, що був прийнятий в період радянської влади. Розглядаючи зміни, які законодавець постійно намагається внести до Кодексу законів про працю, можемо з впевненістю сказати, що вони кардинально не змінюють ситуацію, оскільки він всеодно не відповідає сучасним реаліям та потребує не змін, а заміни на новий Трудовий кодекс України.

Питання проблем правового регулювання праці виборних працівників було неодноразово досліджено в наукових роботах таких учених, як Ю.В. Андріянова [183], М.В. Афанасьєва [184], Г.Ф. Боднар [185], Н.Б. Болотіна [186], В.В. Васильєва [187], В.С. Венедіктова, Г.С. Гончарова [188], В.В. Жернаков, В.В. Китайгородська [189], В.Л. Костюк, С.Ю. Куксін [190], В.Ф. Нестерович [191], О.М. Олешко [192], І.О. Поліщук [193], О.П.

Рудницький[194], Н.С.Слободняк [195], Н.М. Хуторян, А.О. Чечель [196],Ю.М.Щотова [197] та інші. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Основою реформування законодавства в галузі праці повинен стати принцип раціонального поєднання державно-владних та індивідуальних інтересів сторін трудових правовідносин. Тому метою є розроблення на підставі аналізу положень чинного законодавства про працю конкретних пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, які регулюють трудові відносини працівників державного сектора економіки. Мова йде про внесення змін до Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993, які суттєво покращать становище працівників бюджетних підприємств, установ, організацій. Право на працю є основним конституційним правом громадян України, яке реалізовується різними шляхами [39].

Найбільш значні трудові права працівників закріплені в «ст.43 Конституції України 1996 року, міжнародних правових актах та КЗпП України. Дана норма передбачає, що кожен має право виконувати роботу за своїм вільним вибором або згодою, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Особа є вільною у виборі виду праці, державою гарантується право на працю залежно від професії, здібностей, освіти, професійної підготовки та зайнятості з урахуванням суспільних потреб, а також можливість запобігання необґрунтованій відмові».

У ч.2 ст.21 КЗпП України закріплено, що «працівники мають право реалізовувати свою здатність до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудових договорів на кількох підприємствах, в установах, організаціях одночасно, якщо інше не встановлено законодавством, колективним договором або угодою сторін.» [4].З наведеного можна зробити висновок, що сумісництвом є виконання певного ряду робіт, окрім основних

функціональних обов'язків, які також забезпечують регулярну оплату згідно з укладеним трудовим договором. Проте даним видом діяльності працівник займається у вільний від основної роботи час на іншому або на тому самому підприємстві, в установі, організації.

Тому слід зазначити, що найбільш характерними рисами сумісництва є наступні:

- 1) укладення додаткового трудового договору;
- 2) виконання певного ряду додаткових функціональних обов'язків, які регулярно оплачуються та в більшості випадків виконуються на іншому підприємстві, в установі чи організації;
- 3) виконання додаткової роботи лише у вільний час від основних функціональних обов'язків;
- 4) додатковий трудовий договір (за сумісництвом) може бути укладеним на двох та більше підприємствах, в установах, організаціях чи у фізичних осіб;
- 5) передбачає перелік робіт, закріплений у чинному законодавстві, які не можуть виконуватись за сумісництвом;
- б) передбачає певний ряд обмежень, якщо працівник за сумісництвом працює на державних підприємствах, в установах або інших організаціях, де чітко передбачена тривалість роботи за сумісництвом.

У чинному законодавстві в сфері праці передбачаються не тільки заборони і обмеження для працівників при сумісництві, а й рекомендації щодо сумісництва певної категорії робіт. Наприклад, відповідно до ст.15 Закону України «Про охорону праці» «на підприємствах з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконуватися за сумісництвом відповідно підготовленим персоналом. Працювати за сумісництвом можна за основним місцем роботи без згоди власника або уповноваженого ним органу». Дані норми законодавства в сфері трудового права передбачає, що в умовах ринкових відносин значною мірою підвищується мобільність робочої сили, що викликає появу альтернативних

джерел доходу. Значне поширення вторинної зайнятості пояснюється також дешевизною праці, різким падінням матеріального рівня тощо. [144]

Основною метою, яка спонукає робітників працювати в додаткові і вільні години, є заробіток, оскільки не кожен у сучасних реаліях спроможний утримувати себе та сім'ю, працюючи на одній роботі. Аналізуючи законодавчі норми, можна відзначити цікаві моменти, суть яких полягає в тому, що вони (норми) передбачають певні умови, які дозволяють працівнику працювати за сумісництвом. Проте існують випадки, коли сумісництво може суперечити інтересам підприємства чи установи або може призвести до шкідливих наслідків для працівника, який працює за сумісництвом. Досить важливо розглянути правове регулювання трудових відносин працівників державного економічного сектора, оскільки у цій сфері праця за сумісництвом має певні особливості. Відповідно до п.4 постанови Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» керівники державних підприємств, установ, організацій та їх заступники, керівники державних органів і установ та їх заступники не мають права на роботу за сумісництвом (крім наукової, педагогічної, медичної та творчої діяльності).

Наведене вище дозволяє поділити бюджетних працівників на дві групи. До першої слід віднести керівників, а до другої – спеціалістів. Проте можна виділити досить спільні ознаки таких працівників, а саме: вони виконують роботу на державних підприємствах, в установах або організаціях, отримують заробітну плату виключно за рахунок бюджету. Водночас існують певні відмінності, які полягають, зокрема, в тому, що одні працівники мають право на сумісництво, а інші позбавлені такого права [39].

Вищезазначене дозволяє побачити певні порушення прав працівників, з чого можна зробити висновок, що конституційні гарантії норм не можуть повністю все передбачити. Підприємство має декілька структурних підрозділів. Вважається, що юристи, експерти та економісти мають право займатися професійною діяльністю за сумісництвом у вільний від роботи час,

а керівник або заступник керівника структурного підрозділу такого права не мають. Крім порушення трудових прав, працівники цієї категорії втрачають можливість забезпечувати окремим особам і членам сім'ї додатковий заробіток, можливість підвищення професійного рівня та набуття нових знань у суміжних галузях, інші соціальні пільги та гарантії згідно з чинним законодавством. Законодавство гарантує виплату працівникам у таких випадках: при направленні на роботу за кордон; при переведенні працівника за місцем роботи, що може бути обумовлено галузевим контрактом.

Також слід виділити думку Т.М. Вахонєвої, яка в своїй роботі зазначає, що рівень професійної культури керівника (роботодавця) та керівників структурних підрозділів є визначальним, хоч і не основним, фактором формування професійної культури найманих працівників. Низький рівень культури поведінки та професійної культури керівника завжди призводить до відсутності або до дуже низького рівня професійної культури працівників. Культура поведінки як складова професійної культури працівника проявляється у ставленні: 1) керівника до найманих працівників; 2) працівника до керівництва; 3) працівників один до одного всередині трудового колективу; 4) працівників до клієнтів або осіб, з якими необхідно працювати у процесі виконання своїх трудових обов'язків [198, с. 28].

Не менш значну увагу слід приділити постанові Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», яка «значною мірою суперечить положенням Конвенції МОП № 122 1964 року про політику у сфері зайнятості, яка передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення попиту на робочу силу та ліквідації безробіття і неповної зайнятості держави-члени Організації здійснюють програму, спрямовану на забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості».

Дана політика спрямована на те, щоб: 1) забезпечити кожну людину роботою, а саме тих, хто має бажання працювати і шукає роботу;

2) забезпечити максимальну продуктивність у певній сфері діяльності;

3) забезпечити право на власний розсуд обирати певний вид діяльності та створення значних можливостей для отримання певних навичок при виконанні своїх основних посадових обов'язків, на які той чи інший працівник здатен, незалежно від його раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження. Також слід відзначити, що «Європейською соціальною хартією, яка була підписана в Страсбурзі 03.05.1996, передбачено, що право на працю є найважливішим соціально-економічним правом людини і громадянина».

Тому саме ці права дають людині можливість не просто існувати, а й розвиватись (якщо такі умови дозволяють отримувати винагороду за рівноцінну працю), певною мірою проявити себе як особистість, досягти певного соціального статусу та отримати моральне та психологічне задоволення. Слід зазначити, що для захисту такого права існує ст.1 частини II Хартії «Право на працю», норми якої «передбачають загальні механізми його реалізації та покладають на Сторони такі зобов'язання:

1) визначити досягнення та підтримку найвищого і найстабільнішого рівня зайнятості як одну з ваших найважливіших цілей і один із найважливіших обов'язків для досягнення повної зайнятості;

2) ефективно захищати право працівників заробляти на життя шляхом вільного вибору роботи».

Отже, всі міжнародні акти у сфері праці основну увагу приділяють політиці, яка спрямована на забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. Підсумовуючи наведене, можна відзначити, що законодавство, яке регулює роботу працівників державного сектора економіки за сумісництвом, на сьогоднішній день потребує значних змін та удосконалень для того, щоб воно могло відповідати всім міжнародним стандартам. Слід також зауважити, що з п.4 Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.06.1993, потрібно виключити

норму, яка суперечить Конституції України та чинному законодавству про працю, оскільки вона порушує право працівників на працю [145].

Звільняти таких працівників, як правило, не потрібно, оскільки депутат місцевої ради здійснює свої повноваження, не перериваючи основну виробничу або службову діяльність (ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад»).

Також слід зосередити увагу на ч. 2 ст. 6 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад», якою передбачено, що «якщо депутат місцевої ради обирається секретарем сільської, селищної, міської ради, головою, заступником голови районної, обласної, районної у місті ради, то він не має права суміщати свою службову діяльність з іншою роботою, зокрема громадською (крім викладацької, наукової та творчої роботи в позаробочий час), займатись підприємницькою діяльністю з метою отримання прибутку».

У цьому випадку депутат повинен буде звільнитися з колишнього місця роботи.

Отже, ініціатором звільнення у даному випадку має бути саме працівник, який зобов'язаний в письмовій формі повідомити про бажання розірвати трудовий договір з певною установою, написавши заяву про звільнення, відповідно до підстав, передбачених п. 5 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України.

Якщо ж депутат місцевої ради не обраний на вищеперелічені посади, він не зобов'язаний звільнитися з основного місця роботи.

Коли працівника обрано депутатом місцевої ради, а його постійна посада не є виборною, то він користується певними гарантіями. Так, відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю України на час виконання державних або громадських обов'язків в Україні за працівниками гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, якщо згідно з чинним законодавством України ці обов'язки можуть виконуватися в робочий час. Також у статті 32 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» закріплені наступні норми:

1. У разі здійснення представницьких функцій або під час засідання постійної комісії місцевої ради, а також за інших обставин, передбачених законом, депутат місцевої ради звільняється від виробничих або службових обов'язків.

2. У разі здійснення представницьких повноважень у робочий час депутатам місцевих рад за основним місцем роботи відшкодовуються за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету середній заробіток та інші витрати, пов'язані з їх діяльністю.

Звертаємо увагу, що розрахунок середньої заробітної плати працівникові, щовиконує державні і громадські обов'язки у робочий час, здійснюється відповідно до постанови КМУ від 08 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати».

Щодо процедури звільнення працівника від виконання виробничих або службових повноважень за основним місцем роботи на час виконання депутатських повноважень (наприклад, для участі в сесії місцевої ради), то слід зазначити, що звільнення оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставами для видання такого наказу (розпорядження) є наступні:

а) заява працівника;

б) копія посвідчення депутата місцевої ради (ст. 9 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад»);

в) копії документів, що підтверджують право такого співробітника на звільнення від роботи, наприклад, повідомлення про скликання сесії районної ради, депутатом якої є такий працівник є тощо [39].

Роботодавцям слід пам'ятати, що працівники, які прийняті на виборну посаду, також користуються певними гарантіями. Згідно зі статтею 118 Кодексу законів про працю України «працівникам, звільненим з роботи внаслідок обрання на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, після закінчення повноважень надається попередня

робота (посада). виборна посада, а за її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або за згодою працівника на іншому підприємстві, в установі, організації».

Відповідно до частини другої статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» після закінчення повноважень їм надається попередня робота (посада), а за її відсутності – інша робота (посада) такого ж значення на тому самому або за згодою працівника на іншому підприємстві, в установі, організації».

Отже, передбачена вище норма гарантує право працівника, звільненого з його основного місця роботи зв'язку з переходом на виборну посаду у раді, після закінчення повноважень на виборній посаді отримати попереднє місце роботи (посаду) на тому ж підприємстві, в установі, організації або рівноцінну роботу (посаду).

В організації, де раніше працювала особа, можуть відбутися структурні зміни, наприклад, реорганізація, яка призвела до скорочення займаної нею раніше посади. За таких обставин роботодавець, до якого повернувся працівник, може надати йому роботу (посаду) тільки таку, яка будєрівноцінноютиї, яку він займавраніше. Також слід розуміти, що дана посада не може бути нижчою за кваліфікацією або посадою від попередньої роботи обраного на виборну посаду працівника[144].

Необхідно пам'ятати, що відповідно до абзацу 2 частини 1 статті 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад»«строковий трудовий договір з працівником, прийнятим на виконання (обіймання) роботи (посади) до місцевої ради, припиняється після повернення працівника місцевої ради на попередню роботу, але не пізніше трьох місяців після припинення його повноважень у місцевій раді».

Також досить важливо зауважити, що у листі Мінсоцполітики від 13.08.2009 № 9260/0/14-09/13 вказується, що дострокове звільнення з виборної посади також слід вважати завершенням службових повноважень, що дає працівнику право на зазначені вище гарантії.

Відповідно до абз. 2 ч. 2 ст. 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» у разі неможливості надання підходящої роботи (посади) колишньому посадовцю місцевої ради за ним зберігається середній заробіток, який він отримував на виборній посаді в раді за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету, але не більше шести місяців.

Для отримання середньої зарплати на час працевлаштування необхідно надати до ради:

а) довідку про неможливість надання підходящої роботи (посади) на підприємстві, на якому працював до виборів, на попередній або рівноцінній роботі (посаді);

б) трудову книжку[141].

Із роз'яснення Міністерства соціальної політики України в листі від 16.05.2014 № 746/13/74-14, можна зробити висновок, що виплата середньої зарплати колишньому депутату буде здійснюватися за рішенням відповідної рад. Якщо «колишній депутат до обрання в раду не працював на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності та виду, на нього не поширюються зазначені гарантії».

У ч. 2 ст. 33 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» передбачено, що «депутату місцевої ради, який працював у раді на постійній основі, після закінчення таких повноважень надається попередня робота (посада), а за її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою депутата, на іншому підприємстві, в установі, організації. У разі неможливості надання відповідної роботи (посади) на період працевлаштування за колишнім депутатом місцевої ради зберігається, але не більше шести місяців, середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді у раді, що виплачується з відповідного місцевого бюджету. У разі, якщо колишній депутат місцевої ради має право на пенсійне забезпечення або йому призначена пенсія за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, за вислугу років відповідно до закону, за ним не зберігається середня заробітна плата, яку він одержував на виборній посаді в раді».

Також дана стаття також передбачає, що «тимчасова відсутність на роботі після завершення повноважень колишнього депутата у зв'язку з неможливістю негайно забезпечити його попередньою або рівноцінною роботою (посадою), але не більше шести місяців, включається до стажу роботи (надання послуг) за тією професією, за якою обраний депутат до приходу в місцеву раду працював на місцях, де тривалий час виконував обов'язки» [145].

Таким чином, підводячи підсумок, можна стверджувати, що усі виборні представники після обрання вперше мають отримати опис посади та зобов'язані пройти офіційний вступний інструктаж, який фінансує місцевий чи регіональний орган. Де це доречно, такий інструктаж повинен базуватися на національному навчальному модулі, у якому описано роботу місцевого уряду та обов'язки місцевих представників, зі змінами, які стосуються конкретних обставин того чи іншого місцевого або регіонального органу влади.

Необхідно забезпечити перспективу подальшого навчання для гарантування постійного професійного розвитку виборних представників. Така настанова стосується в першу чергу відповідного законодавства та питань, що впливають на управління місцевими та регіональними органами.

Наскільки це практично можливо та із визнанням відмінностей у наборі обов'язків, які виконують представники в різноманітних радах, їм належить забезпечувати умови, обладнання та експертну підтримку, що дозволить задовільно виконувати свої функції.

Розглядаючи забезпечення працівників, виділимо думку О.В. Москаленко, яка зазначає, що важливе місце в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні займає функція профілактики настання страхових випадків, яка полягає у тому, що при виникненні страхового ризику страховий фонд вживає заходи, спрямовані на запобігання страхового випадку [199].

Також виборним представникам потрібно надавати відповідне ІТ та інше обладнання, якщо такі особи так чи інакше виконують більшу частину своєї

роботи вдома. Така підтримка обмежується використанням обладнання винятково для здійснення публічних функцій.

Крім того, наскільки це практично можливо засідання доцільно призначати таким чином, щоб не обмежувати осіб, які хочуть перебувати на виборних посадах. Особливу увагу необхідно звертати на потреби осіб із повною зайнятістю, а також осіб із сімейними обов'язками чи обов'язками щодо догляду.

Осіб з інвалідністю не можна виключати з огляду на їхні можливості доступу до засідань. Де це необхідно, їм належить надавати додаткову підтримку, наприклад послуги друкаря, який фіксує усне мовлення, осіб, що ставлять підписи тощо, аби допомогти виконувати свої обов'язки. Інформацію, яку надають службовці місцевим та регіональним виборним працівникам, належить пропонувати у формі, яка якнайкраще допомагатиме їм приймати відповідні рішення на основі фактів. Необхідно враховувати обмежений час, який виборні працівники мають для ознайомлення з матеріалами та їхньої обробки. Таким чином, інформація має бути зрозумілою, стислою та доречною.

Розглядаючи право на працю осіб з інвалідністю, виділимо думку В.П. Мельника, який зазначає, що міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері реабілітації та праці – це комплекс міжнародно-правових механізмів узгодження волі суб'єктів міжнародного права, який формулюється у міжнародно-правових актах (договорах) щодо соціального захисту осіб з інвалідністю з питань реабілітації та праці [200].

З огляду на велику кількість місцевих та регіональних органів влади та ще більшу кількість виборних працівників, значні відмінності у наборі їхніх обов'язків, а також відмінний характер національних політичних систем неможливо передбачити стандартний набір умов для осіб на відповідних посадах, що був би прийнятний для будь-якого місцевого органу влади. Що може бути доцільним для найбільших органів влади з широкими повноваженнями та багатомільйонними бюджетами, може не виправдати себе

для невеликих місцевих рад, що мають мало повноважень та скромний бюджет. Що також важливо, необхідно враховувати той факт, що місцеві та регіональні органи влади функціонують у межах певних конституційних систем та культур, які визначаються національними урядовими механізмами. Тому складність полягає в передбаченні широкого механізму, який дозволяє втілити цілі статті 7 незалежно від масштабу, функцій, ресурсів та національних умов.

Наскільки це практично можливо та доцільно, а також із урахуванням обсягу відповідних обов'язків виборні працівники повинні мати такі повноваження, які належним чином виражені в грошовій формі, та одержувати підтримку і ресурси для належного виконання своїх повноважень без неприйняттого втручання.

Для переважної більшості місцевих та регіональних виборних працівників їхні посади передбачають часткову зайнятість і тривають обмежений період часу. Періодично їхній мандат підлягає оновленню. У найперших демократичних системах античних міст-держав було спеціально запроваджено принцип змінності службовців, що таким чином перетворює публічну службу на відповідальність, а не свого роду винагороду. Обов'язки на виборній посаді, яка не становить ні кар'єри, ні професії, належить виконувати професійно та відповідно до чітко встановлених належних стандартів. Такий підхід передбачає баланс відповідальності.

В обмін на винагороду та підтримку осіб на відповідних посадах громадяни мають право вимагати від них відданості та доброчесності. Самовідданість, об'єктивність, підзвітність, чесність та прозорість повинні характеризувати щоденну роботу всіх публічних органів, зокрема місцевого уряду, та бути видимими в роботі таких органів.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової задачі, що знайшло відображення у викладених пропозиціях щодо вдосконалення правового регулювання праці виборних працівників. На основі проведених досліджень зроблено відповідні висновки.

1. Виборний працівник – це особа яка є громадянином держави, володіє трудовою правосуб'єктністю, яка призначається на посаду за результатами виборів відповідної виборчої системи відносною більшістю на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування та наділяється організаційно-владними, адміністративними та консультативно-дорадчими, контрольними-наглядовими повноваженнями посадової особи для що спричиняти виникнення правових наслідків прийняття рішень та здійснення владних дій.

2. Трудовий статус виборних працівників характеризується такими особливостями:

1) визначення юридичного статусу виборних працівників здійснюється за допомогою як загальних норм трудового права, так і спеціальних, інколи він визначається внутрішніми актами. Для регулювання їх праці властивий прояв принципу єдності та диференціації;

2) своєрідним є порядок працевлаштування на роботу виборних працівників, до кандидатів, які бажають зайняти посаду на ту чи іншу посаду, як правило, законодавством, або локальними нормами, висуваються особливі вимоги, відносно заборон та обмежень щодо можливостей поєднувати роботу на виборній посаді із певним іншим видом діяльності, за винятком деяких із них;

3) прийом на роботу, крім оцінки ділових якостей працівника, передбачає оцінку і моральних якостей;

4) юридична відповідальність виборних працівників включає в себе як матеріальну та дисциплінарну відповідальність, а також можуть бути

притягнені й до адміністративної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання свої трудових функцій;

5) такі працівники мають особливий статус, який пов'язаний передусім із специфікою виконуваних ними обов'язків, якими, як правило, є функції управління та керівництва. Вони уповноважені приймати рішення, які будуть тягти за собою юридично вагомі наслідки;

6) такі особи та інші працівники можуть здійснювати безпосередньо свою діяльність на підставі трудового договору (контракту), укладанню якого передують вибори;

7) виборний працівник може володіти певним рядом владних повноважень, зокрема й контрольними, що надає йому право застосовувати дисциплінарний примус відносно інших працівників, що підпорядковані йому;

8) особа, яка перебуває на виборній посаді, може здійснювати свої повноваження як на постійній, так і на тимчасовій основі, а також за спеціальним повноваженням;

9) рішення та дії виборних працівників є причиною виникнення правових наслідків для інших;

10) виборні працівники характеризуються наявністю підвищеного рівня відповідальності, оскільки за невиконання або неналежне виконання покладених на них безпосередніх обов'язків, а також обов'язків підлеглими працівниками вони можуть бути притягнуті до юридичної відповідальності. Що важливо, така відповідальність може бути як юридичною, тобто мати правову природу, так і соціальною, яка виражається у відповідальності перед людьми, доля яких залежить від рішення виборного працівника. Вона передусім базується на моральних засадах.

3. Суб'єктами виборних посад є: 1) працівники на посадах у державному апараті, у якому найвищу позицію посідає Президент України. Він, як глава держави, виступає від її імені, гарантує державний суверенітет і територіальну цілісність країни, додержання Основного Закону, прав і свобод людини та

громадянина; народні депутати України, які є повноважними та відповідальними представниками народу України у Верховній Раді України;

2) працівники в органах місцевого самоврядування, до яких належать наступні: особи, які обираються на місцевих виборах; особи, які обираються або затверджуються певною радою; особи, які обираються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, яка зазначена в законодавстві України. До посад виборних працівників органів місцевого самоврядування належать виборні посади, на які певні особи обираються на місцевих виборах. До таких слід віднести наступних: депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голову Ради міністрів Автономної Республіки Крим та його заступників, міністрів Автономної Республіки Крим; депутатів місцевих рад; осіб, які обираються на посаду або затверджуються на посаді відповідною радою;

3) працівники в об'єднаннях громадян, заміщення яких відбувається шляхом виборів. До таких належать виборні профспілкові працівники, а саме: голови профспілкових комітетів та ревізійних комісій, які обираються на профспілкових зборах, конференціях чи за рішенням зборів, конференції – на засіданні профкому; голови місцевий судів, їх заступники, голови апеляційних судів, їх заступники, голова вищого спеціалізованого суду; Голова Верховного Суду та його заступник; керівники державних наукових установ.

4. Специфіка виникнення трудових відносин із виборним працівником полягає у тому, що укладанню трудового договору обов'язково передують вибори, що ґрунтуються на праві рівного доступу до участі осіб у виборах та недопущенням будь-якої дискримінації. Важливою особливістю порядку виникнення правовідносин із виборними працівниками є той факт, що законами України закріпленню відповідний порядок для проведення виборів, а для відповідного органу, організації, установи, встановлюються також низка додаткових, поряд з КЗпП, умов, які необхідно забезпечити для реалізації виборними працівниками права на працю, що слугують своєрідними

юридичними умовами, які висуваються до особи, яка претендує на зайняття виборної посади, за відсутності яких трудові відносини виникнути не можуть.

5. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку виборних працівників в законодавстві неефективно врегульований, оскільки в законодавстві України відсутній нормативний акти який би регулював трудові відносини даної категорії працівників. Заповнити прогалини у регулюванні питань робочого часу і часу відпочинку виборних працівників можна шляхом розробки та прийняття Положення про робочий час і час відпочинку виборних працівників в якому б визначалося способу розподілу робочого часу, видів відпочинку: перерв, вихідних днів та іншого – частіше за все знаходять своє вираження у правилах внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства, установи, організації. , аналогічно тому, як це було здійснено, наприклад, щодо окремих категорій працівників, умови праці яких у тій чи іншій мірі відрізняються від стандартної зайнятості і вимагають спеціального регулювання.

6. Дисциплінарна відповідальність виборних працівників – це сукупність взаємовідносин виборного працівника із державою та суспільством, під час виконання ними своїх функціонально-посадових прав та обов'язків, що становить собою одну з форм державного примусу, що застосовується уповноваженими органами до виборного працівника, який вчинили дисциплінарне правопорушення, що тягне за собою негативні наслідки і спрямована на забезпечення дисципліни у рамках трудової діяльності особи.

Особливістю дисциплінарної відповідальності виборних працівників є: 1) спеціальний характер, що зумовлений виконанням ними функцій, пов'язаних із особливими умовами праці, що проявляються в морально-етичних правилах поведінки; 2) дотримуватися загальноприйнятих і суспільно-етичних правил поведінки, діяти об'єктивно та толерантно під час виконання своєї роботи тощо, що може вказувати на зайве нагромадження нормативно-правового матеріалу, адже і так дані вимоги є зрозумілими для кожного; 3)

відповідальність знаходить вираження в окремих спеціальних нормативно-правових актах, орієнтованих лише на дану категорію працівників.

7. Основними історичними етапами формування та розвитку трудових відносин виборних працівників є:

I. Період з VII - XV століття - часи Київської Русі, що дали поштовх до формування виборчого права, яке бере початок із звичаїв та традицій і подальшого формування в народні збори – віче. Віще формувалось із племінних сходів давніх слов'ян, що у подальшому перетворилися на зібрання, в яких брали участь вільні і міські феодали, що стало основою для формування правової свідомості громадян та розвитку референтної демократії.

II. XVI столітті – період козацтва. Започаткували вільні вибори із числа осіб на управлінські посади. Вибирали вільними голосами на “раді” головного начальника, званого “кошовим отаманом”, де кош ділився на “курені”, а кожний курінь був під начальством вибраного голосуванням “курінного отамана”. В даний період було запроваджено обрання виконавчої влади, до складу якої входили до якої входили кошовий отаман, військовий суддя і військовий писар. Також даному періоду притаманно було обрання верховного суду Січі (терміном на три роки). Таким чином, в даний період було започатковано вільний вибір серед осіб на відповідні посади.

III. XVII – XVIII століття – період Російської імперії. Даний період характерний тим, що було започатковано першу виборчу систему, яка була створена у ході підготовки земської реформи, яка за допомогою квот, курій і цензів забезпечувала переважне представництво у земстві дворянства з метою попередження можливих соціальних і політичних колізій у відносинах між різними групами. Значним внеском у даний період було запровадження виборчого права, започаткування традицій і практики парламентаризму вважається утворення Державної думи – найвищої в імперії представницької установи.

IV. Кінець XIX початок XX ст. – перший етап становлення і розвитку інституту виборців в Україні завершується періодом відродження української державності. Правові можливості громадян брати участь у виборах в силу революційного характеру даного періоду були обмеженими. Закон «Про вибори до Установчих Зборів Української Народної Республіки», прийнятий Центральною Радою у 1917 р., встановлював принципи загального, рівного, прямого виборчого права і таємного голосування з дотриманням принципу пропорційного представництва. Тобто вперше на конституційному рівні в Україні було закріплено правовий статус виборців і визначено межі реалізації права голосу: 1) на виборах до законодавчих установ; 2) органів місцевого самоврядування; 3) органів громадського самоврядування.

V. Період з середини XX кінець XX ст.- другий етап розвитку інституту виборців в Україні, який, у свою чергу, за правовим регулюванням змісту виборчого права поділяється на різні періоди: перший період правовий статус виборців визначався прагненням побудови держави диктатури пролетаріату, що зумовлювало надання права голосу при формуванні виборних органів публічної влади представникам класу трудящих на основі принципів незагального, непрямого, нерівного виборчого права при відкритому голосуванні, існуванні в законодавстві відкритого переліку політичних, соціальних, економічних, релігійних цензів позбавлення виборчих прав; другий період знаменується прийняттям Конституції УРСР за виборчою системою якої правовий статус виборців характеризувався: проведенням виборів на принципах загального, рівного і прямого виборчого права при таємному голосуванні; здійсненням підрахунку результатів виборів за мажоритарною виборчою системою абсолютної більшості, окрім передбачених у законі існуючих раніше виборчих цензів.

VI. Період початок XXI ст. – період незалежності. Третій етап розвитку інституту виборців в Україні – з моменту набуття незалежності сучасної України. Він відрізняється значною демократизацією та вдосконаленням виборчого законодавства відповідно до міжнародно-правових принципів та

засад організації і проведення виборів, які знайшли свій вираз у Конституції України 1996 р. Вибори до органів державної влади та органів місцевого самоврядування є вільними і відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування, виборцям гарантується вільне волевиявлення. Цьому періоду властиве постійне вдосконалення правового механізму виборчого процесу, гарантування виборчих прав громадян України. Разом з тим слід зазначити, що виборчі права громадян України як виборців за Конституцією та законодавством України не обмежуються лише виборами. Вони беруть участь у референдумах, в ініціюванні всеукраїнського та місцевих референдумів, відкликанні депутатів місцевих рад та інших формах безпосередньої демократії, де громадяни України в силу закону реалізують право голосу.

8. Для удосконалення правового регулювання праці виборних працівників слід звернути увагу на досвід зарубіжних країн, а саме: 1) новообраним виборним працівникам слід підвищувати кваліфікацію, для постійного професійного розвитку шляхом: неформального наставництва від досвідчених виборних представників; розробки програми таким чином, щоб надали виборним представникам зворотний зв'язок щодо їхньої роботи та створювати можливості для професійного й особистого розвитку з метою підвищення ефективності управління; навчання всіх виборних представників у вигляді курсів, тренінгів із питань лідерства, роботи в команді та навчань для представників-жінок;(Туреччина, Швейцарія, Ірландія, Шотландії); 2) запровадження інституту парламентських приставів, пристав за своїм правовим статусом є посадовою особою без статусу депутата, він присутній на усіх його засіданнях та зобов'язаний виконувати рішення депутатів або голови парламенту щодо підтримки порядку, затримання або видалення депутата із зали, який існує та ефективно функціонує у деяких країнах світу (Великобританії, США, Канаді, Франції, Японії) дана практика підвищить ефективність праці парламенту, раціонального використання робочого часу та стимулювання депутатів до роботи.

9. До проблем трудової діяльності виборних працівників слід віднести: 1) сумісництво професій, де національне законодавство а саме постанова Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», яка «значною мірою суперечить положенням Конвенції МОП № 122 1964 року про політику у сфері зайнятості, яка передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення попиту на робочу силу та ліквідації безробіття і неповної зайнятості держави-члени Організації здійснюють програму, спрямовану на забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості»; 2) низький рівень культурної поведінки та професійної культури, що призводить низького рівня професіоналізму; 3) застаріла процедури звільнення працівника від виконання виробничих або службових повноважень за основним місцем роботи на час виконання повноважень шляхом виборного заміщення посад і забезпечення гарантії працівника на збереження попереднього місця роботи у зв'язку з переходом на виборну посаду, після закінчення повноважень на виборній посаді.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Курова А.А. Щодо визначення поняття та ознак посадової особи в системі трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 65-69.
2. Зубов К.М. Поняття та ознаки посадової особи: історичний аспект правового регулювання. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. Одеса, 2009. Вип. 37. С. 455-461.
3. Петров Ю.А. К понятию должностного лица. *Правоведение*. 1974. № 6. С. 34-38.
4. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Мустаца І.В. Відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Київський нац. ун-т ім. Т.Г. Шевченка. Київ, 2017. 215 с.
6. Кабалецкий В.Л. Советское административное право. Харьков, 1929, 242 с.
7. Евтихеев И.И., Власов А.А. Советское административное право. М., 1946. 431 с.
8. Стариков Ю.Н. Службное право: учебник. М., 1996. 698 с.
9. Про судову практику в справах про хабарництво: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26.04.2002. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02> (дата звернення: 01.03.2021).
10. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квітня 2001 року № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.
11. Кульбашна О.А. Співвідношення понять «службовець» і «державний службовець» у законодавстві України. *Право України*. 1999. № 4. С. 98-99.
12. Клемпарський М.М. Щодо сутності та особливостей службово-трудова відносин. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 233-237.
13. Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві: Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 року. URL:

<http://www.kadrovik.ua/content/kategoriya-posadovi-osobi-u-trudovomuzakonodavstvi>. (дата звернення: 01.03.2021).

14. Щодо запобігання і протидії корупції : Лист Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v13\\_1323-13](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13)(дата звернення: 01.03.2021).

15. Валецька О.В. Додаткові підстави звільнення з ініціативи роботодавця посадових осіб: дисциплінарне звільнення або особливості їх правового статусу у трудових відносинах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 5. Т. 1. С. 287-292.

16. Петришин А.В. Статус должностного лица: природа, структура, специализация. К.: УМК ВО, 1990. 74 с.

17. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення: Проект Закону України від 24 лютого 2015 року № 2221. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54163](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163)(дата звернення: 01.03.2021).

18. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення». URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54163](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163) (дата звернення: 01.03.2021).

19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 року № 1255-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 27. Ст. 912.

20. Гончарова Г.С. Нові доповнення до статті 41 КЗпП України щодо «припинення повноважень посадових осіб» потребують уточнення. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доп. та наук. повідомлення учасників VІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 03-04 жовтня 2014 року). Х., 2014. С. 118-124.

21. Климкова І.І. Вибори і виборчі системи: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011. 160 с.

22. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

23. Лаврінченко О.В. Трудова функція працівника як обов'язкова умова трудового договору: теоретико-прикладні аспекти та шляхи вдосконалення загального й спеціального законодавства України про працю. *Форум права*. 2009. № 1. С. 301-328.

24. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія. Київ: Знання, КОО, 2003. 146 с.

25. Дігтяренко Г.В. Трудова функція працівника за законодавством України: зміст та основні елементи. *Юридичний вісник*. 2018. № 2 (47). С. 103-108.

26. Костюченко О.Є. Питання трудової функції працівника в проекті Трудового кодексу. *Форум права*. 2009. № 3. С. 355-359.

27. Гончарук Н.Т. Розвиток публічної служби України в умовах її реформування та модернізації. Питання адміністративного права. Харків: ООО «Оберіг», 2018. Кн. 2. 182 с.

28. Про запобігання корупції: Закон України від 14.09.2014 № 5113. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.03.2021).

29. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/794-18> (дата звернення: 01.03.2021).

30. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17 березня 2011 року № 3166-VI. URL: [cgi? page=1&nreg=3166-17](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3166-17) (дата звернення: 01.03.2021).

31. Про службу в органах місцевого самоврядування: Проект Закону України від 17 травня 2018 року № 8369. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.03.2021).

32. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80> (дата звернення: 01.03.2021).

33. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 року № 333-р. URL: [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua)(дата звернення: 01.03.2021).

34. Бортник С.М. Особливості трудовправового статусу працівників поліції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2. Ч. 3. С. 39-43.

35. Карпа М.І. Статус державного службовця: функціональний, організаційний та компетентнісний аспекти. *Державне будівництво*. 2017. № 1. URL. <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2017-1/doc/3/03.pdf>(дата звернення: 01.03.2021).

36. ШемшученкоЮ.С. Юридична енциклопедія: в 6 т. К.: Українська енциклопедія, 2004. Т. 6. 768 с.

37. ТомашевскийК.Л. Очерки трудового права (история, философия, проблемысистемыисточников). Минск: Центр БГУ, 2009. 335 с.

38. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. 2002. 264 с.

39. ІншинМ.І. Правове регулювання службово-трудоових відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004. 337 с.

40. ВенедиктовВ.С. Трудовое право Украины (общаячасть):учебноепособие для курсантов и слушателейвысшихучебных заведенийМВДУкраины. Симферополь: ДОЛЯ, 2004. 164 с.

41. Процевський В.О. Встановлення трудових правовідносин з державними службовцями. *Право України*. 2001. № 11. С.75-79.

42. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. Х., 2002. 540 с.

43. Скакун О.Ф. Теориягосударства и права: учебник. Х.: Одиссей, 2000. 615 с.

44. ПрилипкоС.М. Трудове право України: підручник. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.

45. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби; Проспект, 2007. 600 с.
46. Щербак А.И. Правовая ответственность должностных лиц аппарата государственного управления. К.: Наук. думка, 1980. 133 с.
47. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: монографія. Луганськ: Література, 2010. 448 с.
48. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972. 248 с.
49. Пилипенко П.Д. Проблемы теории трудового права: монография. Л.: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. 214 с.
50. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. 464 с.
51. Гуславський В.С. Проблеми визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*: збірник наукових праць. 2008. №12. С. 300-306.
52. Кисилев І.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Дело, 2003. 896 с.
53. Климак М.В. Правовий статус народного депутата України: напрями удосконалення правового регулювання (прикладі вітчизняної та зарубіжної практики). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 3. С. 116-118.
54. Шемшученко Ю.С. Принцип верховенства права: проблеми теорії і практики: у 2 кн. К., 2008. Кн. 2. Принцип верховенства права у діяльності держави та в адміністративному праві. 233 с.
55. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. *Право*: зб. наук. праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. 2014. Вип. 21. С. 13-25.
56. Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. М.: Статут, 2009. 1151 с.

57. Лазарева В.В. Общая теория права и государства. М.: Юристъ, 1996. 472 с.
58. Усольцев А.Т. Должностное лицо в советском государственном управлении. *Правоведение*. 1987. № 2. С. 13-19.
59. Мельничук Т.П. Проблемні питання класифікації посад публічних службовців: зарубіжна та вітчизняна практика. *Державне управління: вдосконалення та розвиток*: електронне наукове фахове видання. URL: [http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3\\_2019/102.pdf](http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/3_2019/102.pdf) (дата звернення: 01.03.2021).
60. Даль В.А. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4-х т. М.: Издание иностранных и национальных словарей, 1955. Т. 3. 555 с.
61. Бусел В.Т., Василега-Дерибас М.Д., Дмитрієв О.В. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) К., Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
62. Лазор О.Д. Державна служба в Україні: навч. посіб. К.: Дакор, КНТ, 2006. 472 с.
63. Мартинюк Р.С. Політологія. Острог: Вид-во Нац. ун-ту «Острозька академія», 2002. 177 с.
64. Бахрах Д.Н. Административное право России: учеб. М.: НОРМА, 2002. 444 с.
65. Старилів Ю.Н. Курс общего административного права: в 3-х т. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2002. Т. 1. 728 с.
66. Задоя І.І. Класифікації державних посад. *Правова держава*. Одеса, 2012. № 14. С. 242-248.
67. Ківалов С.В. Адміністративне право України: навч.-метод. посіб. 3-є вид., перероб. і доп. Одеса: Юридична література, 2006. 488 с.
68. Гнидюк Н.А. Вища державна служба: поняття та правовий статус. *Державне будівництво*. 2011. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2011\\_2\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2011_2_34) (дата звернення: 01.03.2021).
69. Цейтлин С.Т. Об основных элементах государственной власти в СССР. *Вестник Ленинград. ун-та*. 1958. № 5. С. 87-94.

70. Панов Н.І. Словарь терминов по теории государства и права: учеб. пособие. Х.: Основа, 1997. С. 26.
71. Протасов В.Н. Теория права и государства. Проблемы теории права и государства: вопросы и ответы. М.: Новый Юрист, 1999. 240 с.
72. Лялюк О.Ю. Державний апарат як елемент механізму реалізації державної влади. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2012. № 23. С. 81-93.
73. Атаманчук Г.В. Государственная служба как сфера управления. *Проблемы теории и практики управления*. 1992. № 4. С. 14-18.
74. Воробьев В.А. Советская государственная служба. Р.-на-Д., 1986. 355 с.
75. Державний апарат. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>(дата звернення: 01.03.2021).
76. Кохановський В.В. Інститут президентства та строк його повноважень в Україні та інших країнах світу: порівняльно-правовий аналіз. *Юридичний вісник*. 2012. № 2 (23). С. 46-50.
77. Працівники профспілки. *Податки та бухгалтерський облік*. 2007. № 70. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2007/august/issue-70/article-47838.html>(дата звернення: 01.03.2021).
78. Золотарьова Я.С. Особливості призначення на адміністративні посади в судових органах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 29. Ч. 2. Т. 2. С. 48-51.
79. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2.06. 2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>(дата звернення: 01.03.2021).
80. Деякі питання обрання та призначення керівника державної наукової установи: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 року № 998. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/998-2016-%D0%BF>(дата звернення: 01.03.2021).
81. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>(дата звернення: 01.03.2021).

82. Пенькова В.К., Кушніренко О.В. Вибірність суддів та участь народних засідателів у судовому процесі: міжнародна практика та висновки для України. *Європейський інформаційно-дослідницький центр*. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/28801.pdf>(дата звернення: 01.03.2021).

83. Пігенко В.В. Відкликання суддів на рівні штатів у США. URL: <http://pdp.org.ua/analytics/authorities/940-141-a4>(дата звернення: 01.03.2021).

84. Слободяник Н.С. Актуальні питання формування суддівського корпусу: аналіз досвіду України та США. *Митна справа*. 2014. №3. С. 243-250.

85. Долежан В.В. За чисті мантії. Вибірність суддів: панацея від зла чи елемент передвибірних технологій? *Закон і Бізнес*. 2009. №37. С. 8.

86. Єрмоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 1998. С. 195.

87. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М.: Высшая школа, 1997. 248 с.

88. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Вид. 3-є, перероб. та доповн. Х.: Консум, 2002. 528 с.

89. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2002. 20 с.

90. Курова А.А. Правове регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Нац. ун-т ім. Т.Г. Шевченка. Київ, 2017. 274 с.

91. Єрмоменко В.В. Конкурс як підстава виникнення індивідуальних трудових правовідносин із державними службовцями. *Право та інновації*. 2018. № 2. (22) С. 41-48.

92. Прокопенко В.І. Трудове право: підручник. К.: Вентурі, 1996. 224 с.

93. Думин А.Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы. *Социалистический труд*. 1979. № 77. С. 121.

94. Працівники на виборних посадах. Довідник кадровика. 2017. № 2. URL: <https://mediapro.ua/product/zhiviy-zhurnal-kadrovikua>(дата звернення: 01.03.2021).

95. Чернецька О.Л. Конституційно-правовий статус депутатів місцевих рад за законодавством України: монографія. К.: Видавничий дім «Скіф», КНТ, 2008. 144 с.

96. Статус профспілкового працівника: Постанова президії ФПУ 23.03.2004 № П-8-8. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=02H6G50806>(дата звернення: 01.03.2021).

97. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п/print1444587010622345>(дата звернення: 01.03.2021).

98. Бойко М.Д. Поняття контракту в трудовому праві, його сторони. *Довідник кадровика*. 2008. № 3. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/kontrakt-osoblivii-vid-trudovogo-dogovoru>(дата звернення: 01.03.2021).

99. Трудовий договір та його види: Роз'яснення Міністерства юстиції України від 20.12.2011. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11/print1444764300004394>(дата звернення: 01.03.2021).

100. Про затвердження Типової форми контракту з працівником: Наказ Міністерства праці України № 23 від 15.04.94. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94>(дата звернення: 01.03.2021).

101. Кравченко Т.Є. Звільнення чи переведення: перехід з виборної на невиборну посаду. *Держслужбовець*. 2018. № 9. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/september/issue-9/article-39249.html>(дата звернення: 01.03.2021).

102. ЛетичІ.А. Звільнення і матеріальна відповідальність посадових осіб. *Праця і закон*. 2014. № 7 (175). URL: <http://www.hrd.com.ua/index.php/priz/arhivpriz/1221--7-175-2014-> (дата звернення: 01.03.2021).

103. Висновок на проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» № 2903 від 22.04.2013. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=54219](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54219)(дата звернення: 01.03.2021).

104. Забудський І. В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємств. *Кадровик України*. 2014. № 7 (90). URL: [http://www.legalconsulting.kiev.ua/news\\_248\\_2.htm](http://www.legalconsulting.kiev.ua/news_248_2.htm) (дата звернення: 01.03.2021).

105. Меньшикова А. А. Новели HR: звільнення посадовців, матеріальна відповідальність. URL: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/1318-q-hr-q-> (дата звернення: 01.03.2021).

106. Конституція України. Закон України від 28.06.1996. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30.Ст.141.

107. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/2790-12>(дата звернення: 01.03.2021).

108. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2006. 495 с.

109. Пашерстник А. Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов. *Советское государство и право*. 1941. № 2. С. 52-57.

110. Иванова С. А. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства. М.: Наука, 1972. 421 с.

111. Александрова Н. Г. Советское трудовое право: учебник. М.: Юридическая литература, 1972. 576 с.

112. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. К.: Вікар, 2003. 775 с.

113. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку: Наказ Національного агентства з питань державної служби від 03.03.2016 № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16>(дата звернення: 01.03.2021).

114. Правила внутрішнього службового розпорядку в Адміністрації Президента України, затверджені Рішенням конференції державних службовців та інших працівників Адміністрації Президента України. URL: [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/39/10/3d70d3116ce0c6dcdf255acf87470b30\\_1485419056.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/39/10/3d70d3116ce0c6dcdf255acf87470b30_1485419056.pdf)(дата звернення: 01.03.2021).

115. Малишевська З.О. Класифікація режиму робочого часу. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 82-86.

116. Александров Н.Г. Советско-трудовое право: учебник для юрид. ин-тов, юрид. фак-тов гос. ун-тов. М.: Госюриздат, 1954. 383 с.

117. Панова Е.А. Правовое регулирование труда в совхозах. М.: Госюриздат, 1960. 151 с.

118. Жернакова В.В. Трудовое право в вопросах и ответах. Х.: Одиссей, 2000. 624 с.

119. Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 5 лютого 1998 року № 18. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link/FIN518.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link/FIN518.html) (дата звернення: 01.03.2021).

120. Кисельова О.І., Фащук Т.В. Забезпечення правопорядку у Парламенті та дисципліни представників депутатського корпусу: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія: Право*. 2013. № 1(7). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n1/13koitzd.pdf>(дата звернення: 01.03.2021).

121. Калиновський Б.В. Відповідальність органів і посадових осіб місцевої публічної влади в Україні: проблеми та шляхи їх розв'язання. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 1 (15). С. 25-39.

122. Хавронюк М.І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: навчальний посібник. К.: Атіка, 2003. 240 с.

123. Адельсеїтова А.Б. Порівняльно-правовий аналіз деяких питань відповідальності парламентаріїв України та Республіки Білорусь. *Ученые записки ТНУ им. В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки*. 2012. Т. 25. № 2. С. 10-16.
124. Про регламент Верховної Ради України: Закон України від 10.02.2010 № 1861-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1861> (дата звернення: 01.03.2021).
125. Тарасенко Т.М. Відповідальність депутатів місцевих рад в Україні в контексті розвитку регіональної та місцевої демократії. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2018. № 1 (19). URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2018-01\(19\)/16.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2018-01(19)/16.pdf) (дата звернення: 01.03.2021).
126. Про статус депутатів місцевих рад: Закон України від 11 липня 2002 року № 93-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/93-15> (дата звернення: 01.03.2021).
127. Про особливу процедуру усунення Президента України з поста (імпічмент): Закон України від 10 вересня 2019 року № 39-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/39-20> (дата звернення: 01.03.2021).
128. Рогожина А.Й. Історія держави і права України: підруч. для юрид. вищих навч. закладів і фак.: у 2 ч. К.: Ін Юре, 1996. Ч. 1. 367 с.
129. Кульчицький В.С., Тищик Б.Й. Історія держави і права України: навч. посіб. К.: Атіка, 2011. 320 с.
130. Панов М.І., Герасін Л.М., Данильян О.Г. Проблеми модернізації політичних систем сучасності: монографія. Х.: Право, 2008. 320 с.
131. Петришин О.В. Пропорційна виборча система: історичний досвід запровадження. *Вісник Центральної виборчої комісії*. 2006. № 1. С. 53-57.
132. Снисаренко Л.Ю. Политика оживления Советов на Украине в 20-е годы (историко-правовое исследование): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. К., 1991. 14 с.
133. Конституції Української РСР: Закону Української РСР від №. 254/96-ВР *Відомості Верховної Ради України*. 1990. №45. Ст. 606.

134. Про Президента Української РСР: Закон УРСР від №. 2215-IX *Відомості Верховної Ради України*. 1991. №33. Ст. 446.
135. Про вибори народних депутатів України: Закон України від №. 4061-VI *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 1998. №2. С. 205-255.
136. Рибачук М.В., Шкурят І.В. Історичні аспекти становлення виборчої системи України. *Політичний менеджмент*. 2004. № 1. С. 83-98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PoMe\\_2004\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PoMe_2004_1_10) (дата звернення: 01.03.2021).
137. Виборчий кодекс України: Закон України від 12.12.2019 № 396-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 7, № 8, № 9. Ст.48.
138. Про вибори народних депутатів: Закон України від 17.11.2011 № 4061 VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 10-11. Ст.73.
139. Про статус депутата Верховної Ради Автономної Республіки Крим: Закон України від 22.12.2006 № 533-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 14. Ст.168.
140. Короткін В.Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. К.: МАУП, 1999. 32 с.
141. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник. Х.: Діса плюс, 2014. С.94
142. Киселев І.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов. М.: Дело, 1999. С.214.
143. Магновський І.Й. Міжнародно-правові гарантії на захисті прав і свобод людини. *Держава і закон: теорія, практика, методика*. 2007. Вип. 2. С. 55.
144. Булах С.М. Принципи і способи правового регулювання переведення та переміщення працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.К., 2011. 10 с.
145. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2002. 110 с.
146. Коваленко Р.І. Досвід країн Європейського Союзу в регулюванні трудової функції працівника. *Соціальне право*. № 1. 2017. С. 109-116.

147. Constitution of the United States. URL: [https://www.senate.gov/civics/constitution\\_item/constitution.htm#a2](https://www.senate.gov/civics/constitution_item/constitution.htm#a2) (дата звернення: 01.03.2021).
148. U.S. Code § 20706 URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/52/20706> (дата звернення: 01.03.2021).
149. 3 U.S. Code Chapter. URL: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/3/1> (дата звернення: 01.03.2021).
150. H.R. 6872 - Election Worker and Polling Place Protection Act. URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/6872/text> (дата звернення: 01.03.2021).
151. Сіроха Д.І. Сутність міжнародної нормотворчості у сферах праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* 2015 № 6-2. С. 221-224.
152. Європейській хартії місцевого самоврядування: Міжнародний документ від 15.07.1997 № 452/97-ВР. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994\\_036](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_036) (дата звернення: 01.03.2021).
153. Parteiengesetz (Parteiengesetz) URL: [https://www-gesetze--im--internet-de.translate.googleusercontent.com/partg/BJNR007730967.html?x\\_tr\\_sl=de&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=sc](https://www-gesetze--im--internet-de.translate.googleusercontent.com/partg/BJNR007730967.html?x_tr_sl=de&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=sc) (дата звернення: 01.03.2021).
154. Gesetz über die Kommunalwahlen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Kommunalwahlgesetz - BbgKWahlG). URL: (дата звернення: 01.03.2021).
155. Bundesbeamten-gesetz. URL: [https://dejure-org.translate.googleusercontent.com/gesetze/BBG?x\\_tr\\_sl=de&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://dejure-org.translate.googleusercontent.com/gesetze/BBG?x_tr_sl=de&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc) (дата звернення: 01.03.2021).
156. Constitution du 4 octobre 1958. URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.googleusercontent.com/loda/id/JORFTEXT000000571356/2022-08-12?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.googleusercontent.com/loda/id/JORFTEXT000000571356/2022-08-12?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc) (дата звернення: 01.03.2021).

157. LOI n° 2003-697 du 30 Juillet 2003 portant réformation de l'élection des sénateurs.  
URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017760311/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017760311/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
158. LOI n° 2003-327 du 11 avril 2003 relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques. URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017760389/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017760389/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
159. LOI n° 2003-1201 du 18 décembre 2003 relative à la parité entre hommes et femmes sur les listes de candidats à l'élection des membres de l'Assemblée de Corse. URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017759878/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017759878/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
160. LOI n° 2007-128 du 31 janvier 2007 tendant à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017758282/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000017758282/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
161. LOI n° 2008-175 du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général. URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000018078910/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000018078910/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
162. LOI n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. URL: [https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000026701057/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr\\_hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000026701057/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr_hl=uk&x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).

163. LOI n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. URL: [https://www.legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000027090403/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www.legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000027090403/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr hl=uk&x_tr_pto=op,sc) (дата звернення: 01.03.2021).

164. LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. URL: [https://www.legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000027654910/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www.legifrance-gouv-fr.translate.google.com/dossierlegislatif/JORFDOLE000027654910/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr hl=uk&x_tr_pto=op,sc) (дата звернення: 01.03.2021).

165. LOI organique n° 2014-125 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000028600521> (дата звернення: 01.03.2021).

166. Décision n° 2014-689 DC du 13 février 2014. URL: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2014/2014689DC.htm> (дата звернення: 01.03.2021).

167. Loi n° 77-729 du 7 juillet 1977 relative à l'élection des représentants au Parlement européen. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068600/> (дата звернення: 01.03.2021).

168. LOI n° 2014-126 du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028600565/> (дата звернення: 01.03.2021).

169. Code électoral. URL: [https://www.legifrance-gouv-fr.translate.google.com/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006070239/LEGISCTA000006134753/?x\\_tr\\_sl=fr&x\\_tr\\_tl=uk&x\\_tr hl=uk&x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www.legifrance-gouv-fr.translate.google.com/codes/section_lc/LEGITEXT000006070239/LEGISCTA000006134753/?x_tr_sl=fr&x_tr_tl=uk&x_tr hl=uk&x_tr_pto=op,sc) (дата звернення: 01.03.2021).

170. KvotirovannyeObraichean. Lagh A ‘ToirtObraicheanDoDhaoineLeCiorram.  
URL: <https://gd.birmiss.com/kvotirovannye-obraichean-lagh-a-toirt-obraichean-do-dhaoine-le-ciorram/>(дата звернення: 01.03.2021).
171. KongeriketNoregsgrunnlov. URL:  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn/KAPITTEL\\_3#%C2%A753](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17-nn/KAPITTEL_3#%C2%A753)(дата звернення: 01.03.2021).
172. Lovomkommunerogfylkeskommuner (kommuneloven). URL:  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83/KAPITTEL\\_2-1#%C2%A75-10](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-83/KAPITTEL_2-1#%C2%A75-10)(дата звернення: 01.03.2021).
173. Lovombehandlingsmåten i forvaltningsaker. URL:  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10?q=forvaltningsloven>(дата звернення: 01.03.2021).
174. Lovomrettilinnsyn i dokument i offentlegverksemd URL:  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-05-19-16/KAPITTEL\\_3#KAPITTEL\\_3](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-05-19-16/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3)(дата звернення: 01.03.2021).
175. LovomvalgtilStortinget, fylkestingogkommunestyrer. URL:  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-28-57/KAPITTEL\\_6#KAPITTEL\\_6](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-28-57/KAPITTEL_6#KAPITTEL_6)(дата звернення: 01.03.2021).
176. BundeskontaktproPerson. URL: [https://www-fedlex-admin-ch.translate.goog/eli/cc/2001/123/de?\\_x\\_tr\\_sl=de&\\_x\\_tr\\_tl=uk&\\_x\\_tr\\_hl=uk&\\_x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-fedlex-admin-ch.translate.goog/eli/cc/2001/123/de?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
177. GesetzüberdieArbeitsverhältnissederMitarbeiterinnenundMitarbeiterdesKantons.  
URL: [https://bl-clex-ch.translate.goog/app/de/texts\\_of\\_law/150?\\_x\\_tr\\_sl=de&\\_x\\_tr\\_tl=uk&\\_x\\_tr\\_hl=uk&\\_x\\_tr\\_pto=op,sc](https://bl-clex-ch.translate.goog/app/de/texts_of_law/150?_x_tr_sl=de&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=op,sc)(дата звернення: 01.03.2021).
178. O pracownikachurzędówpaństwowych. URL:  
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19820310214/U/D19820214Lj.pdf>(дата звернення: 01.03.2021).

179. Bierneprawowyborcze - Kodekswyborczy. URL: <https://sip-lex-pl.translate.google.com/translate/a/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-wyborczy-17679859/dz-1>(дата звернення: 01.03.2021).
180. USTAWAKONSTYTUCYJNA. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/ustawa-konstytucyjna-16778180>(дата звернення: 01.03.2021).
181. Kodekswyborczy. URL: [https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-wyborczy-17679859?unitId=dz\(3\)roz\(9\)](https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/kodeks-wyborczy-17679859?unitId=dz(3)roz(9))(дата звернення: 01.03.2021).
182. KodeksPracy. URL: <http://www.kodekspracy.pl/>(дата звернення: 01.03.2021).
183. Андріянова Ю.В. Особливості служби в органах місцевого самоврядування: конфліктологічний аспект. *Ефективність державного управління: збірник наукових праць*. 2012. Вип. 33 С. 217-224
184. Афанасьєва М.В. Конституційно-правове забезпечення виборчих технологій в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Київ, 2017. 22 с.
185. Боднар Г.Ф. Місцеві вибори як форма представницької демократії. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі (Ч. 2): мат. доп. V ювіл. наук.-практ. конф. студ. та молодих вчен. з міжн. участю (м. Тернопіль, 12 лист. 2020 р.) /відп. за вип. В.М. Островерхов. Тернопіль: ЗУНУ, 2020. С. 31-34.
186. Болотіна Н.Б. Трудове право України. 2-ге вид., стер. К.: Знання, КОО, 2001. 564с.
187. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників органів місцевого самоврядування. *Юридична наука*. 2020. Т. 2. № 4 (106). С. 244-252.
188. Олешко О.М. Зарубіжний досвід запобігання і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 3 (46). С. 263-271

189. Китайгородська В.В. Служба в органах місцевого самоврядування як вид публічної служби в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2021. Т.32 (71). № 2. С. 18-26.
190. Куксін С.Ю. Юридичні гарантії як елемент правового статусу працівників, обраних на виборні посади. *Соціальне право*. 2019. № 4. С. 111-115.
191. Нестерович В.Ф. Зміст та структура суб'єктивного виборчого права в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. Спеціальний випуск. № 3. С. 163-169.
192. Олешко О.М. Зарубіжний досвід запобігання і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Теорія та практика державного управління. 2014. Вип. 3. С. 263-271.
193. Поліщук І.О. Виборчий процес як детермінанта сучасної політики. *Політичний менеджмент*. 2005. № 3. С. 137-146.
194. Рудницький О.П. Правове регулювання гарантійних виплат: зарубіжний досвід. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 180-184.
195. Слободняк Н.С. Виборність суддів: зарубіжний досвід та перспективи для України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33. Т. 2 С. 173-177.
196. Чечель А.О. Розвиток лідерських якостей державних службовців як шлях удосконалення компетентнісно-орієнтованої моделі управління персоналом на державній службі. *Університети і лідерство*. 2016. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead\\_2016\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2016_2_10) (дата звернення: 01.03.2021).
197. Щотова Ю.М. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 218-225.
198. Вахонєва Т.М. Поняття, зміст та формування професійної культури працівника як категорії трудового права. *Соціальне право*. 2017. № 2. С. 22-30.

199. Москаленко О.В. Щодо змісту спеціальних функцій загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Юридичні і політичні науки. Серія: Держава і право*. 2014. Вип. 64. С. 246-251

200. Мельник В.П. Міжнародно-правове регулювання соціального захисту осіб з інвалідністю у сфері реабілітації та праці: теоретико-правовий підхід. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1 (22). С. 63-67.

**ДОДАТКИ**  
**ДОДАТОК 1**

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Статті у наукових фахових виданнях України:*

*(які входять до переліку МОН України)*

1. Васильєва В.В. Посада як основний елемент трудової функції виборних працівників. Соціальне Право. 2019. №1. С. 82-85
2. Васильєва В.В. Доктринальні підходи до розуміння поняття «професія». Соціальне Право. 2019. №2. С. 139-144.
3. Васильєва В.В. Поняття виборної посади за законодавством України. Соціальне право. 2020. №1. С. 111-114.
4. Васильєва В.В. Роль профспілки в трудовій діяльності виборного працівника. Актуальні проблеми права: теорія і практика. №2 (40). 2020. С. 169-175
5. Васильєва В.В. Правові аспекти правового регулювання виборних працівників в Україні. Юридична наука. 2020. №2. С. 64-68.
6. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників органів місцевого самоврядування. Юридична наука. 2020. №4.Т.2. С. 244-252.

*Статті в іноземних виданнях:*

2. Васильєва В.В. Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання праці виборних працівників. KELM. 2020. № 3-2. С. 81-86 .

*Матеріали наукових та науково-практичних конференцій:*

4. Васильєва В.В. Особливості розуміння поняття «посадова особа». Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. Учасн. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 06 листопада 2020 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина. Київ: «Освіта України», 2020. С. 102-104
5. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників в США. Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального

забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 р.) / за заг. ред. проф. Іншина М.І., за редакцією проф. В.В. Носіка, доц. Ковальчук Т.Г., ас. Мельник М.Б. – Видавництво «Освіта України» Київ, 2021. С. 478-480

6. Васильєва В.В. Правове регулювання виборних працівників в США. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 13–15.

**ДОДАТОК 2**

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів (м. Київ, 06 листопада 2020 р.); Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні (м. Київ, 12 березня 2021 р.); Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: (м. Київ, 15–16 вересня 2020 р.).

**Документ підписано у сервісі Вчасно (продовження)**  
dis-Васильєва гот.pdf

Документ відправлено: 16:20 22.09.2022

**Власник документу**

**Електронний підпис**

16:20 22.09.2022

Ідентифікаційний код: 3519004685

ВАСИЛЬЄВА ВІКТОРІЯ ВАЛЕРІЇВНА

Власник ключа: ВАСИЛЬЄВА ВІКТОРІЯ ВАЛЕРІЇВНА

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 16:20 22.09.2022

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 248197DDFAB977E5040000003AE7CA004000A203