

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Фурса С. Я Теорія нотаріального процесу // Науково-практичний посібник. – К: Алерта; Центр учбової літератури. – 2012. – С. 187
2. Парасюк В.М. Нотаріальна таємниця: окремі спірні питання // Митна справа (Митний комплект): Митні правила. - 2010. - № 6. - Ч. 2. - С. 182
3. Турченко О. Щодо поняття професійної таємниці // Правничий часопис Донецького університету : Науковий журнал. – 2008. – №1

УДК 349.2

Лисицька Т. Г.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена дослідженню поняття та сутності змін трудових правовідносин державних службовців. Обґрунтовується позиція щодо трудово-правового характеру державної служби. Досліджуються норми національного законодавства, які передбачають зміни трудових правовідносин, а також наукові підходи до визначення поняття та різновидів змін трудових правовідносин. Надається визначення поняття «зміна трудових правовідносин державних службовців».

Ключові слова: трудові правовідносини, державні службовці, служба, праця, переведення, переміщення, зміна істотних умов державної служби.

Статья посвящена исследованию понятия и сущности изменений трудовых правоотношений государственных служащих. Обосновывается позиция трудового характера государственной службы. Исследуются нормы национального законодательства, предусматривающих изменения трудовых правоотношений, а также научные подходы к определению понятия и разновидностей изменений трудовых правоотношений. Дается определение понятия «изменение трудовых правоотношений государственных служащих».

Ключевые слова: трудовые правоотношения, государственные служащие, служба, работа, перевод, перемещение, изменение существенных условий государственной службы.

The article is devoted to the study of the concept and essence of changes in labor relations of public servants. The position of the labor and legal nature of the civil service is substantiated. The article examines the norms of national legislation providing for changes in labor relations, as well as scientific approaches to the definition of the concept and types of changes in labor relations. The definition of the concept “change of labor legal relations of civil servants” is given.

Keywords: labor relations, civil servants, service, work, transfer, relocation, change of essential conditions of public service.

Постановка проблеми. В сучасних умовах інтеграції у європейське співтовариство, вдосконалення економічних відносин в країні особливої значущості набувають питання забезпечення ефективного функціонування державних органів, яке неможливе без висококваліфікованого персоналу, що за своїми професійними, діловими та моральними якостями був би здатним виконувати поставлені перед ним завдання.

Змінюваність трудових правовідносин державних службовців є однією з їх ознак, що пов'язано, зокрема, з переведенням державних службовців на вищі посади з огляду на позитивні результати їх роботи або на нижчі посади з огляду на недостатню кваліфікацію або несумлінність державного службовця. Можна навіть сказати, що від того як керівники державних органів будуть застосовувати той чи інший вид зміни трудових правовідносин державних службовців не в останню чергу залежить якість функціонування державного органу. Тому важливим сьогодні є правильне розуміння норм національного законодавства у відповідній сфері, чому сприятиме дослідження поняття та сутності зміни трудових правовідносин державних службовців.

Стан дослідження. Проблеми правового регулювання проходження державної служби за часів незалежності України вивчали такі науковці, як: А. В. Андрушко, Б.О. Безкорвайний, В. С.

Венедіков, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми змін трудових правовідносин державних службовців, комплексного сучасного дослідження поняття та сутності змін трудових правовідносин державних службовців ще не було.

Метою статті є виведення авторського поняття «зміна трудових правовідносин державних службовців» та надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення теоретичних положень трудового права у відповідній сфері.

Виклад основного матеріалу. Існування державної служби об'єктивно обумовлено наявністю державно організованого суспільства. Державну службу слід розуміти як одну з професій, яка вимагає специфічних знань, умінь та навичок. Державні службовці працюють на постійній, професійній основі, реалізуючи завдання і функції держави та отримують заробітну плату з державного бюджету, тобто від держави. Виконання державними службовцями завдань і функцій держави на професійній основі має супроводжуватися сталістю та стабільністю трудових правовідносин, а також можливістю професійного зростання тобто запровадження відповідних змін трудових правовідносин.

У юридичній літературі не має однастайності щодо віднесення відносин з проходження державної служби до тієї або іншої галузі права і, з огляду на це, до правової природи законодавчих актів, які регламентують зазначені відносини. Так, В. Б. Авер'янов відносини у зв'язку з проходженням державної служби або служби в органах місцевого самоврядування відносить до предмета адміністративного права [1, с. 71]. З точки зору Ю. П. Битяка державна служба тому і є державною, що відносини, які виникають при встановленні, організації, регулюванні, проходженні, засади відповідальності державних службовців є відносинами публічно-правовими і регулюються нормами публічного права. Поза межами службових відносин державні службовці можуть виступати як суб'єкти приватно-правових відносин, у межах службово-правових відносин вони завжди суб'єкти публічного права [2, с. 44]. В. К. Колпаков вказує на те, що норми адміністративного права регулюють державно-службові відносини: умови вступу на державну службу, порядок її проходження, правила користування службовими документами, повноваження посадових осіб щодо організації трудового процесу тощо [3, с. 53]. Слід звернути увагу на те, що наведені точки зору належать вченим у галузі адміністративного права.

У трудовому праві ж переважає інша точка зору, а саме, що відносини з проходження державної служби відносяться до трудового права. Так, з точки зору М.І. Іншина відносини особи (працівника) і державного органу (роботодавця), які виникають зі вступом першої на службу слід визначити трудовими з відповідною необхідністю врегулювання таких на підставі норм законодавства про працю [4, с. 305]. А.М. Слюсар відзначає, що відносини, які виникають у зв'язку з працею державного службовця, не належать до сфери дії адміністративного права України. Принципово важливим є положення ст. 3 КЗпП України, яка закріпила, що законодавство про працю регламентує трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичною особою. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника (робітника або службовця), підпадає під сферу дії трудового права [5, с. 78-79]. Н.М. Неумивайченко вказувала, що професійна діяльність державних службовців – це різновид праці в її суспільній формі. Отже, відносини, що виникають між державної службовцями - з одного боку, і державними органами як роботодавцями – з іншого боку, є трудовими суспільними відносинами [6, с. 36].

З метою вироблення власного підходу до питання галузевої належності відносин з проходження державної служби порівняємо сутність державної служби та найманої праці. Так, у юридичній літературі виділяють такі особливості найманої праці: по-перше, суб'єктом найманої праці є юридично вільна людина, що розпоряджається своїми здібностями до праці зовсім самостійно і керується при цьому переважно особистими інтересами; по-друге, може застосовуватися винятково на підставі договору, який добровільно укладається між фізичною особою, що вільно пропонує на ринку праці для використання за плату свої здібності до праці, і роботодавцем, що вийшов на цей ринок із пропозицією заміщення наявної в нього вакансії (робочого місця, посади); по-третє, застосовується на засадах підлеглих роботодавцю [7, с. 6-8].

Необхідно відзначити, що суб'єктом державної служби також є вільний юридично громадянин України, що розпоряджається своїми здібностями до праці зовсім самостійно і керується при цьому переважно особистими інтересами. Вступ на державну службу є результатом реалізації громадянами права на працю, передбаченого Конституцією України.

Відносини з проходження державної служби встановлюються на підставі акту призначення на посаду. Відповідно до ст. 33 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII акт про призначення на посаду приймається у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження), рішення, залежно від категорії посади, відповідно до законодавства [8]. Як відзначає К.Ю. Мельник для віднесення цих відносин до сфери трудового права не має принципового значення той факт, що такі відносини виникають у результаті акту призначення або обрання на посаду, а не укладення трудового договору, як для працівників підприємств. Головне, на думку вченого, полягає в тому, що акту призначення або обрання на посаду передує згода громадянина, якою він виразив своє позитивне ставлення до такого призначення (обрання) [9, с. 33].

Державна служба відбувається у межах відповідного правового режиму (внутрішнього трудового розпорядку) з підпорядкуванням керівнику державного органу, який виступає як представник роботодавця. Державний службовець отримує заробітну плату як і будь-який інший працівник. Зокрема ст. 50 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, передбачає, що заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця у розмірі 50 відсотків посадового окладу тимчасово відсутнього державного службовця; 5) виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби за рахунок економії фонду посадового окладу за відповідною посадою; 6) премії (у разі встановлення) [8].

Необхідно також відзначити, що у словниковій літературі слово «служба», як правило, використовується як синонім слова «праця». Якщо ж проаналізувати як минуле, так і сучасне національне законодавство про державну службу, то можна побачити, що термін «праця» у ньому використовувався та використовується нарівні з терміном «служба». Наприклад, відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII прийняття на державну службу, просування по ній службовців, стимулювання їх праці, вирішення інших питань, пов'язаних із службою, проводиться відповідно до категорій посад службовців, а також згідно з рангами, які їм присвоюються [10]. Частина 1 ст. 49 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII передбачає наступну норму: «Державний службовець за результатами оцінювання службової діяльності, передбаченого статтею 44 цього Закону, разом із службою управління персоналом складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності, яку погоджує його безпосередній керівник та затверджує керівник самостійного структурного підрозділу, в якому він працює» [8].

Про близькість державної служби та найманої праці свідчить і те, що ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII передбачає, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом. Крім цього, доволі часто зазначений закон відсилає нас до загального трудового законодавства.

Таким чином, можна зробити висновок, що державна служба є специфічним різновидом трудової діяльності та навіть найманої праці. А відносини між державним службовцем і державним органом у особі його керівника з приводу проходження служби державним службовцем слід вважати трудовими правовідносинами. Державна служба переважно є розумовою діяльністю; діяльність державного службовця полягає у наданні адміністративних послуг, не створюючи безпосередньо матеріальних цінностей; роботодавцем у відносинах державної служби виступає державний орган; державні службовці одержують заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету.

Сьогодні однією з найважливіших гарантій права людини на працю в Україні є забезпечення стабільності трудових правовідносин. Особлива важливість її полягає в тому, що людина влаштувавшись на роботу намагається встановити тривалий зв'язок з роботодавцем щоб мати постійне джерело засобів до існування. Держава, у свою чергу, також зацікавлена у стабільності трудових правовідносин як запоруці соціальної злагоди в суспільстві та зростання національної економіки.

Стабільність трудових правовідносин не виключає їх змінюваність, оскільки складно собі уявити, щоб у працівника у ході існування трудових правовідносин не змінювалась хоча б одна умова трудового договору або умова праці. З огляду на це ми не можемо повністю погодитися з О. В. Сгібневою, що особливість зміни трудового договору як стадії в динаміці трудових правовідносин, на відміну від стадій його виникнення і припинення, полягає в факультативності її характеру. Вчена вказує, що далеко не кожне трудове правовідношення проходить в своєму розвитку етап зміни трудового договору [11, с. 49].

У юридичній літературі існують різні підходи до визначення категорії «зміна трудових правовідносин». Так, на думку К.Ю. Мельника під зміною трудового правовідношення слід розуміти

перехід, перетворення однієї або декількох істотних умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (угодою) або трудовим договором, у змістовно іншу (інші) [12, с. 205]. О. В. Сгібнева відзначає, що зміни трудових правовідносин є зміною суб'єктивних прав і юридичних обов'язків працівника і роботодавця або за волевиявленням останніх, або в зв'язку зі зміною норм трудового законодавства, колективного договору, угоди, локальних нормативних актів; настанням подій і т. п. [11, с. 48]

Слід звернути увагу на те, що національне трудове законодавство не визначає терміну «зміна трудових правовідносин» та взагалі ним не оперує. Кодекс законів про працю України лише закріплює їх різновиди. Так, у ст. 32 «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці» КЗпП України, передбачені норми щодо постійних переведень працівників на іншу роботу, переміщень працівників на інше робоче місце та зміни істотних умов праці, ст. 33 «Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором» КЗпП України та ст. 34 «Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою» КЗпП України, присвячена тимчасовим переведенням працівників.

У проекті Трудового кодексу України № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р. (далі – Проект), також не вживається термін «зміна трудового правовідношення», разом з тим у ньому передбачена глава 3 «Зміна умов трудового договору». Відповідно до ст. 61 «Підстави зміни умов трудового договору» глави 3 Проекту умови трудового договору можуть змінюватися внаслідок: 1) зміни істотних умов праці; 2) переміщення; 3) переведення на іншу роботу.

Слід вказати на певну непослідовність авторів Проекту, які розмістили норми присвячені зміні трудових правовідносин у книзі другій «Виникнення та припинення трудових відносин» Проекту і не відобразили це у назві. Зміна трудових правовідносин є окремою стадією у динаміці трудового правовідношення, а тому повинна бути відображена у назві відповідного структурного підрозділу Проекту. До того ж це полегшить пошук відповідного нормативного матеріалу та взагалі роботу з майбутнім Трудовим кодексом України. Отже, пропонуємо книгу другу проекту Трудового кодексу України назвати «Виникнення, зміна та припинення трудових відносин».

Вищенаведене свідчить про те, що і у сучасному, і у майбутньому національному трудовому законодавстві змінами трудових правовідносин вважаються: переведення на іншу роботу; переміщення на інше робоче місце; зміна істотних умов праці.

У навчальній літературі з трудового права спостерігається такий же підхід [13, с. 196-208; 14, с. 212-220; 15, с. 269-281]. Разом з тим окремі науковці його не поділяють. Так, М.Г. Александров вказував, що зміною трудового договору є переведення працівника на іншу роботу, за винятком тимчасових переведень і переведень на іншу роботу в інше підприємство (установу) [16, с. 276]. О. В. Сгібнева правомірними діями працівника і роботодавця спрямованими на зміну істотних умов трудового договору (іншими словами, юридичними фактами, підставами зміни трудового договору), є переведення працівника на іншу постійну роботу, за винятком переведення на постійну роботу в іншу організацію; зміна істотних умов трудового договору з причин, пов'язаних зі зміною організаційних або технологічних умов праці. Інші види правомірних дій працівника і роботодавця, такі як: переміщення, тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої необхідності, відсторонення від роботи й ін. не є підставами зміни трудового договору, так як не змінюють його істотних умов [11, с. 49].

Закон України «Про державну службу» закріплює низку норм, які передбачають можливість проведення змін трудових правовідносин державних службовців. Це ст. 40 «Просування державного службовця по службі», ст. 41 «Переведення державних службовців», ст. 43 «Зміна істотних умов державної служби».

Аналіз норм, закріплених у вищезазначених статтях Закону України «Про державну службу» свідчить про те, що норми, які передбачають можливість проведення змін трудових правовідносин державних службовців, у цілому відповідають відповідним нормам Кодексу законів про працю України. Разом з тим слід звернути увагу і на суттєві відмінності. Наприклад, просування державного службовця по службі є за своєю суттю переведенням на вищу посаду, а отже повинно закріплюватися у відповідній статті. Зміна місця розташування державного органу у контексті його переміщення до іншого населеного пункту, яку в Законі відносять до зміни істотних умов державної служби, є, насправді, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України, переведенням на іншу роботу, що потребує згоди працівника.

Також слід відзначити, що державні службовці трудовий договір не укладають. Їх трудові правовідносини виникають на підставі акту про призначення на посаду.

Висновки та пропозиції. З огляду на вищезазначене зміною трудових правовідносин державних

службовців слід вважати зміну однієї або декількох основних (істотних) умов державної служби, передбачених національним законодавством, посадовою інструкцією або функціональними обов'язками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Адміністративне право України. Академічний курс : підруч. : у 2 т. Т. 1. Загальна частина / редкол.: В. Б. Авер'янов (голова). – К. : Юрид. думка, 2004. – 584 с.
2. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. / Ю. П. Битяк. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
3. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підруч. / В. К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
4. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права / М.І. Іншин // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 303-308.
5. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія / А.М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 336 с.
6. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. / Н.М. Неумивайченко. – Харків, 2002. – 220 с.
7. Маврин С. П. Трудовое право России : учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юрид. фак. С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
8. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
9. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. / К. Ю. Мельник. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. – 360 с.
10. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
11. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – М., 2006. – 211 с.
12. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2010. – № 4. – С. 203–206.
13. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. - Х. : Право, 2012. – 496 с.
14. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
15. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
16. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.

УДК 349.2

Олійник С. Д.,

Аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету КНУ імені Тараса Шевченка

ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У статті проаналізовано особливості сучасного стану правового регулювання трудової дисципліни. Виявлено позитивні та негативні аспекти трудового законодавства у вказаній сфері. Досліджено зміст і значення кожного з них.

Ключові слова: *правове регулювання, трудове законодавство, трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, праця.*

В статтє проанализированы особенности современного состояния правового регулирования