

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ

GENERAL CHARACTERISTICS OF INDIVIDUAL LABOR RELATIONS WITH CIVIL SERVANTS

Бабій А.Ю., к.ю.н.,
доцент кафедри юриспруденції

Чернівецького інституту Міжнародного гуманітарного Університету

Нормами чинного Кодексу законів про працю визначається правовий статус працівника та елементи його змісту. У статті 3 Кодексу закріплюється загальне положення про те, що законодавство про працю регулює трудові 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. Із цього положення випливає, що будь-яка фізична особа, маючи статус працівника, підпадає під дію норм законодавства про працю. Водночас, правове регулювання індивідуальних трудових відносин з державними службовцями відбувається і нормами Закону України «Про державну службу», так як він регулює відносини, що виникають у зв'язку із вступом на державну службу, її проходженням та припиненням, визначає правовий статус державного службовця.

Нерозривний зв'язок трудового договору та індивідуальних трудових правовідносин державних службовців підтверджує добровільний та договірний характер залучення до державної служби, адже адміністративному акту (наказу або розпорядженню про призначення на посаду) в державному органі передують згода сторін щодо посади, спеціальності, місця роботи, початку роботи, трудової функції, оплати праці тощо, що є нічим іншим як основні умови трудового договору, то виходить, що сторони домовляються про зміст трудового договору.

Виходячи з юридичного змісту, індивідуальні трудові правовідносини з державними службовцями - це триваючі правовідносини, які виникають на підставі укладання трудового договору або контракту між державним органом, закладом або установою та потенційним службовцем на засадах чіткої субординації та дотримання принципів державної служби та є єдиною умовою виникнення управлінських та адміністративно-владних правовідносин зовнішнього характеру у службовця з іншими суб'єктами у зв'язку з реалізацією його прав та обов'язків, безпосередньо пов'язаних із виконанням завдань і функцій держави.

Суб'єктами даних індивідуальних трудових правовідносин є державний службовець та державний орган, установа чи заклад.

Передумовою виникнення управлінських та адміністративно-владних правовідносин, які виникають у зв'язку із здійсненням службовцем своїх прав та обов'язків, є індивідуальні трудові правовідносини.

Ключові слова: державний службовець, державна служба, трудові правовідносини, адміністративні правовідносини, державний орган, правове регулювання.

The norms of the current Code of Labor Laws of Ukraine determine the legal status of the employee and elements of its content. The Article 3 of the Code establishes a general provision that labor legislation regulates employment relations of employees of all enterprises, institutions, organizations regardless of ownership forms, type of activity and sectoral affiliation, as well as persons working for an employment contract with individuals. It follows that any natural person, having the status of an employee, is subject to labor laws. At the same time legal regulation of individual labor relations with civil servants is also held by the norms of the Law of Ukraine «On Civil Service», as it regulates relations that arise in connection with the entry into civil service, its passage and termination, determines the legal status of a civil servant.

The inextricable link between the labor contract and individual labor relations of civil servants confirms a voluntary and contractual nature of involvement in civil service because an administrative act (order or disposal of appointment) in the state body precedes the agreement of parties regarding the position, specialty, place of work, the beginning of work, labor function, remuneration, etc., which is nothing more than the basic terms of the labor contract, it turns out that the parties agree on the content of the labor agreement.

That is why individual labor relations with civil servants are continuing legal relationships that arise on the basis of an employment contract or contract between a state body, an institution or institution and a potential employee on the basis of clear subordination and compliance with the principles of civil service and is the only condition for arising of managerial and administrative external relations of an employee with other subjects in connection with implementation of his rights and responsibilities directly related to implementation of the tasks and functions of the state.

The subjects of these of individual labor relations are a civil servant and a public authority, an institution etc.

Individual labor relations are prerequisite for emergence of managerial and administrative legal relations that arise in connection with the employee of their rights and responsibilities.

Key words: civil servant, state service, labour relations, administrative legal relations, state body, legal regulation.

Постановка проблеми. У статті 3 Конституції України проголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність.

Водночас, державна служба є єдиною сферою професійної реалізації функцій працівників, спрямованих на задоволення публічних інтересів та виконання адміністративних завдань. Можна беззаперечно стверджувати, що інститут державної служби інтегрує в собі одночасно норми адміністративного та трудового права. Відтак, сутність категорії «державний службовець» охоплене подвійним змістом: з одного боку, державний службовець є найманим працівником, який вільно обрав собі вид трудової діяльності, носієм здібностей до праці, гарантованої Конституцією, а з іншого – він є суб'єктом реалізації владно-адміністративних повноважень, спрямованих на

виконання державних функцій. Зазначений дуалістичний характер в умовах юридичної дійсності створює специфічний характер правового регулювання індивідуальних трудових правовідносин державних службовців, що нерідко порушує стабільність їх правового статусу як працівників та породжує додаткові права та обов'язки поза сферою регулювання норм трудового права.

В умовах сучасного стану утвердження та забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Саме тому, варто зауважити, що законодавство в сфері управління державною службою має бути пронизане зазначеними конституційним положенням. Воно повинно бути спрямоване, у першу чергу, на регулювання трудових відносин державних службовців як найвищої соціальної цінності. Реалізуючи своє конституційне право на працю, кожна людина вступає у відносини, які при врегулюванні нормами трудового права стають відповідно трудовими та тісно пов'язаними з ними. Не виключенням є й державні службовці, які залучаються до роботи

на договірних засадах. Таким чином, визначення поняття, ознак та окреслення основних передумов виникнення індивідуальних трудових відносин державних службовців є однією із найважливіших проблем в системі управління державної служби. Дослідження цієї категорії має за мету розкрити суть даних відносин через призму предмета трудового і адміністративного права.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженнями правовідносин державних службовців в адміністративно-правовому вимірі займалися В. Авер'янов, О. Бандурка, Ю. Битяк, Є. Додін, В. Колпаков, Т. Коломосьць, О. Кравченко, О. Кузьменко, О. Остапенка, А. Собакарь та інші. Окремі аспекти у сфері трудових правовідносин було розглянуто у працях відомих науковців, зокрема: В. Андріїва, Н. Болотіної, В. Венедіктова, В.В. Жернакова, В. Костюка, М. Лушнікова, П. Пилипенка, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, О. Ярошенка тощо. Водночас, окремі питання трудових правовідносин в системі управління державною службою все ще залишаються малодослідженими, що пов'язано із стрімкою динамічністю регулювання відносин у цій сфері та сучасними перетвореннями.

Метою статті є аналіз наукових підходів щодо визначення загальної характеристики індивідуальних трудових правовідносин державних службовців в системі управління державною службою.

Виклад основного матеріалу. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (далі – Закон України «Про державну службу») закріплює визначення державної служби як «публічної, професійної, політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави», в тому числі функцій щодо «управління персоналом державних органів». Це означає, що управління трудовими правовідносинами в державній службі на законодавчому рівні визначено одним із пріоритетних завдань держави, а отже якісне правове регулювання трудових відносин держслужбовців є невід'ємною частиною зазначеного завдання [1].

До системи суспільних відносин, які складають предмет трудового права, входять індивідуальні відносини із застосування найманої праці та колективні трудові відносини. Н. Болотіна та Г. Чанишева зазначають, що основу (ядро) предмета цього права складають індивідуальні відносини трудового найму [2, с. 17].

Н. Циганчук відзначає, що правовідносини, які сформувалися в період переходу від планової до ринкової економіки, вимагають прийняття нових законодавчих актів, оскільки старі норми права уже не можуть повною мірою регулювати відносини, що виникають між суб'єктами права. Нове законодавство з розвитком власного досвіду повинне органічно увібрати в себе корисний зарубіжний досвід, що найкраще забезпечить захист праці людини. Йдеться про запозичення зарубіжних норм або моделей в галузі державного управління, правового регулювання праці й трудових відносин. Уявляється, що в перехідний період запозичення більш важливе, ніж згодом, коли насупить стабілізація і нове законодавство в сфері державної служби матиме свої закінчені риси. [3, с. 241].

Одночасно з реформуванням правового регулювання трудових правовідносин варто зауважити, що сучасний вектор України – це європейська інтеграція, а це також викликає потребу й в адаптації норм вітчизняного адміністративного законодавства, в удосконаленні засад реалізації завдань державної служби, актуалізації правового регулювання вступу на державну службу, її проходження та припинення, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, відповідальності, охорони праці тощо з обов'язковим збереженням основних трудових прав і гарантій працівників, забезпечених Конституцією України, Кодексом законів про працю України та міжнародними актами у сфері праці.

Доцільно зауважити, що в Основному законі України, у Конституції України, закріплене право на працю, яке

у свою чергу, включає можливість кожному заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Саме реалізація цього права є однією з найголовніших умов реальної свободи людини.

Протягом багатьох років для кожного члена нашого суспільства було загальноновизнаним правилом те, що право на працю – це право на можливість отримувати гарантовану державою винагороду (не нижче встановленого державою мінімального розміру) за працю, відповідно до її кількості та якості, включаючи право на вибір професій, спеціальності, кваліфікації та посади із врахуванням суспільних потреб. Крім того, за часи існування радянської влади право громадянина на працю знаходилося в «органічній єдності» з його обов'язком трудитися.

Відповідно до сучасних умов розвитку незалежної України ситуація у сфері трудових відносин зазнає значних змін. Згідно зі статтею 43 кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Вважаємо за доцільне провести паралель із статтею 23 Загальної декларації прав людини, у якій закріплено право кожного на:

- працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці та на захист від безробіття;
- рівну оплату за рівну працю;
- справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення;
- створення професійних спілок і членство у професійних спілках для захисту своїх інтересів [4].

Аналізуючи дані положення варто зауважити, що кожна людина має право на вільне обрання праці, в тому числі й у сфері державної служби та безпосередньо особі належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до творчої продуктивної праці. Людина вправі самостійно обрати той чи інший вид діяльності, рід занять відповідно до своєї кваліфікації та спеціальності. Наприклад, працювати за безстроковим трудовим договором чи за контрактом, або ж самостійно забезпечити себе роботою як фізична особа (підприємець, приватна особа), фермерських господарствах, член кооперативу, колективних сільськогосподарських підприємств, займатись індивідуальною трудовою діяльністю. Право на вільний вибір роботи або право особи на роботу на яку він вільно погоджується означає право самостійно і на власний розсуд обрати рід діяльності або не займатись трудовою діяльністю взагалі. Така сама добровільність волевиявлення спостерігається і у сфері державної служби, ніхто не може бути залучений до неї примусово.

Вважаємо, що в умовах формування нової та правової держави в основі правового регулювання управління державною службою в цілому мають бути, в першу чергу, загальнолюдські цінності, на яких і ґрунтуються загальноновизнані норми міжнародного права.

Слушно зазначає П. Рабінович, глибинним змістом потреб соціальної практики в Україні, «квінтесенцією» сучасних практичних запитів є забезпечення переходу до такого способу суспільного виробництва, такої організації виробничих відносин, які дозволили б стимулювати якісно вищий рівень продуктивності праці – настільки вищий аби на цій основі кожна людина змогла б своєю працюю створити гідні умови життя для себе та своєї сім'ї. Гуманізація, олюднення усіх сфер суспільного життя становить стратегічну мету їх радикального реформування [5, с. 18].

Гуманізація суспільного життя не може оминати і сферу державного управління, адже соціальний характер державної служби так само ґрунтується на конституційному постулаті про те, що «людина є найвищою соціальною цінністю», а це означає, що залучення до служіння державі має здійснюватися лише з урахуванням принципу

свободи трудового договору. Державна служба як і кожен вид професійної діяльності в Україні повинна мати відповідний характер та здійснюватись із гарантованим забезпеченням гідних та безпечних умов праці та державного соціального захисту службовців. Незважаючи на те, що державний службовець вирізняється з-поміж інших підвищеною соціальною відповідальністю та специфічною функціональною місією щодо створення лінії зв'язку й взаємодії держави та народу, він все одно є працівником, залученим до роботи на підставі угоди про працю. Так, частина 2 статті 1 Закону України «Про державну службу» закріплює, що державний службовець – це «громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби». Також стаття 2 зазначеного Закону закріплює, що посада державної служби – це «визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками у межах повноважень, визначених частиною першою статті 1 Закону» [1].

Враховуючи наведені законодавцем категорії, такі як посада, посадові обов'язки, структура, штатний розпис, заробітна плата можна зауважити, що «громадянин України» саме працевлаштовується до державного органу і між ними виникають індивідуальні трудові правовідносини. А так як адміністративному акту (наказу або розпорядженню про призначення на посаду) в державному органі передують згода сторін щодо посади, спеціальності, місця роботи, початку роботи, трудової функції, оплати праці тощо, що є нічим іншим як обов'язкові умови трудового договору, то виходить, що сторони домовляються про зміст трудового договору.

В підтвердження зазначеного слушною здається думка О. Пашерстника про те, що «поступаючи на державну службу трудящі вступають у правовідносини, котрі регулюються нормами трудового права, бо діяльність державних службовців проходить в умовах певного трудового розпорядку; розпорядження адміністрації є для них обов'язковими; порушення трудової дисципліни спричиняються до дисциплінарної відповідальності; праця оплачується й оплачується за її кількістю і якістю; робочий час регулюється законом; державному службовцю забезпечено право на відпочинок, звільнити його можна лише на підставах, передбачених законодавством тощо» [6, с.123].

Додатковим фактом існування індивідуальних трудових правовідносин державних службовців з державними органами є можливість укладання контрактів згідно зі статтею 31-1 Закону України «Про державну службу»: «з особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт про проходження державної служби, що затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби», й істотними умовами контракту є: «місце роботи і посада державної служби; спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби; дата набрання чинності та строк дії контракту; права та обов'язки сторін; завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання; режим праці та відпочинку; умови оплати праці; відповідальність сторін та вирішення спорів; підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту» [1]. Все вищезазначене, без сумніву, є суспільними відносинами, які утворюються з приводу реалізації людиною права на працю, відносинами, які регулюються нормами трудового права та виникають лише у зв'язку

укладання сторонами трудового договору або особливої угоди про працю – контракту. Адже чинний КЗпП України в статті 3 встановлює, що саме «законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності...» [7].

Ще одним доказом трудо-правового характеру відносин між державними органами та службовцями в межах системи держслужби є нормативне закріплення професії державного службовця. Класифікатор професій Національного Класифікатора України, затверджений Наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 № 327 і створений для систематизації та уніфікації записів про роботу у трудових книжках, в розділі 4.1 передбачає професії вищих державних службовців як професії, «пов'язані із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю», а також розрізняє професіоналів державної служби та спеціалістів державної служби (код 2419.3) [8].

Неодноразово висловлювались про державних службовців як професію й зарубіжні вчені. Так, автори S. Chokprajakchat та N. Sumretphol розглядають професію державного службовця як професію високих етичних переконань, яка виключає можливість задоволення приватних інтересів шляхом використання службового становища [9, с. 130]. Так само A. Ciobanu and A. Andronicseanu вважають, що професія держслужбовця – це робота людини, цінності та потреби якої співвідносяться з інтересами громади, бажанням служити публічним інтересам [10, с. 165]. Обидва автори розглядають державну службу як професію, вид трудової діяльності підвищеної соціальної відповідальності.

Для того, щоб визначити сутність трудових відносин державних службовців, необхідно спочатку виділити їх характерні ознаки в цілому. Так, О. Юриста виокремлює низку ознак трудових відносин, а саме:

- соціальний характер трудових відносин (вони передбачають не просто працю індивідів, а організовану працю в інтересах суспільства, котра зосереджується, насамперед, в державних установах);

- трудові відносини вертикально структуруються відповідно до ієрархічної системи (у працівника є керівник, котрий також має керівника і т.д.);

- трудові відносини чітко регулюються нормами права, якими встановлюються права і обов'язки працівників, характер взаємовідносин суб'єктів і засобів впливу у випадках, коли норми права порушуються;

- трудові відносини є переважно регламентованими в часі (встановлюється робочий день, його початок і кінець, перерва для відпочинку і харчування, вихідні, святкові і не робочі дні).

Трудові відносини як необхідний елемент будь-якого процесу виробництва розвиваються за об'єктивними законами. Цю особливість враховує держава в процесі створення відповідних правил поведінки. Тому в зміст норм права, що відображають об'єктивні закони розвитку суспільно-трудових відносин, держава вкладає свою волю, обов'язкову до виконання. Реалізація цих норм права приводить до виникнення трудових правовідносин. Правові та фактичні відносини зв'язані між собою нерозривними зв'язками і їх відокремлення можливе лише через теоретичне абстрагування. У реальному житті правове відношення є формою, яку набувають фактичні суспільні відносини, будучи врегульованими нормою права. Саме через підхід до правовідношення, як до єдності суб'єктивних юридичних прав та обов'язків його учасників і фактичних дій (бездіяльності) по їх реалізації, дозволяє при розгляді тих чи інших питань правовідношення «ввійти» в життя, в реальні фактичні зв'язки [11, с.11].

Трудове правовідношення є юридичною формою вираження суспільно-трудового відношення між працівниками та роботодавцями. Воно має складний і тривалий характер. Складне за своєю структурою трудове правовідношення являє собою комплекс взаємних прав та обов'язків. Воно не припиняється внаслідок одноразової дії і в силу цього є тривалим. Трудове правовідношення характеризується тим, що прийняті на себе обов'язки обидва його суб'єкти здійснюють в межах робочого часу з метою виконання працівником трудової функції, у тому числі службового завдання, норми вироблення. Тривалий характер трудового правовідношення вимагає від кожного суб'єкта щоденного підтвердження його участі в правовідношенні [12, с. 96].

Варто також зауважити, що визначення поняття трудових правовідносин в науці трудового права частіше всього ґрунтується на основі визначення трудового договору. Саме тому, виходячи зі змісту ст. 21 КЗпП України, трудові правовідносини виникають із угоди між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою з окремим підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи, передбаченої законодавством про працю, колективним договором чи угодою сторін [7].

Звичайно, що трудові правовідносини, в тому числі й трудові правовідносини державних службовців, є складною категорією за своєю видовою наповненістю, оскільки об'єднує в собі цілу групу самостійних правовідносин (індивідуальні; колективні; працевлаштування; навчання і перекваліфікації; нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства; вирішення трудових спорів), однак беззаперечним є той факт, що ядром і основним видом трудових правовідносин є індивідуально-трудова правовідносини; вони ж породжують чи зумовлюють існування інших видів суспільних відносин, які у поєднанні з індивідуальними трудовими в результаті врегулювання нормами трудового права стають трудовими правовідносинами. Індивідуальні трудові відносини відіграють основну роль серед суспільно-трудових відносин, які складають предмет трудового права. Вони є основою (ядром) предмета трудового права [2, с. 16].

В. Жернаков відзначає, що комплекс соціально-трудо-вих відносин можна поділити на три рівні: індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини з організації та встановлення соціально-побутових умов праці та відносини із забезпечення зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки, розвитку регіонів та інші. Трудовими у власному розумінні можна вважати тільки відносини першого рівня. Вони регулюються трудовим договором (контрактом) та законодавством. Характерною відзнакою другого та третього рівнів соціально-трудо-вих відносин є зміщення акценту в об'єкті (предметі) регулювання з суб'єктивного права на інтерес. На рівні індивідуальних трудових відносин домінуючою категорією є суб'єктивне право та кореспондуючий йому обов'язок іншої сторони. Ці відносини відрізняються від відносин другого та третього рівнів більшою чіткістю та структурованістю [13, с. 141].

Індивідуально-трудова правовідносини у науці трудового права визначаються, спираючись на законодавче визначення трудового договору. Саме тому, аналізуючи визначення трудового договору, можна виокремити загальні риси індивідуальних трудових відносин як предмету трудового права, які розповсюджуються на всіх найманих працівників та роботодавців, в тому числі й на державних службовців:

– відносини виникають на взаємному волевиявленні та мають триваючий характер;

– реалізація відносин відбувається на основі внутрішнього трудового розпорядку з підпорядкуванням працівника регламентованим умовам спільної діяльності;

– працівник включається в трудовий колектив конкретної організації;

– змістом трудових відносин є особисте виконання службовцем визначеного роду роботи відповідно до його спеціальності, звання (рангу), посади.

– виконання працівником самостійно зазначеної міри праці і за одержання заробітної плати по заздалегідь установленим нормам (тарифам).

Індивідуальні трудові відносини характеризуються безпосереднім зв'язком між працівником і роботодавцем, головною метою яких є виконання працівником визначеної трудової функції.

Разом з тим, необхідно виокремити специфічні риси й трудових правовідносин з державними службовцями для повного розуміння їх сутності. По-перше, трудові правовідносини з державними службовцями є однією із форм суспільних відносин, які виникають на підставі укладеного трудового договору чи контракту в державному органі, закладі чи установі й стосуються встановлення, зміни і припинення умов державної служби. По-друге, у таких трудових правовідносинах роботодавцем завжди виступає державний орган, заклад чи установа. По-третє, місцем роботи службовця, відповідно, також, є державний орган, заклад чи установа. По-четверте, важливою ознакою трудових правовідносин є їх триваючий характер. По-п'яте, зміст трудових правовідносин полягає у реалізації таких прав і обов'язків, які тісно пов'язані з виконанням державних функцій, а саме: з прийняттям управлінських рішень, наданням адміністративних послуг, виконанням розпорядчих завдань, здійсненням наглядових заходів, застосування примусу і покарання в разі необхідності. По-шосте, індивідуальні трудові відносини мають специфічну правову регламентацію, бо вони є предметом регулювання норм спеціального трудового законодавства – законодавства в сфері державної служби, яке по відношенню до першого є пріоритетним. По-сьоме, індивідуальні трудові правовідносини з державними службовцями можуть виникати на підставі як трудового договору, так і контракту й юридичний факт їх виникнення є складним. По-восьме, індивідуально-трудова правовідносини службовців є необхідною передумовою виникнення та існування адміністративно-владних та управлінських правовідносин, що регулюються нормами адміністративного законодавства.

Висновки. Отже, можна стверджувати, що правовою межею індивідуальних трудових відносин державних службовців є рамки трудового договору: момент їх виникнення та припинення обмежується часовою межею дії трудового договору, укладеного між службовцем та державним органом; відносини за рамками трудового договору не є за природою індивідуально- трудовими, а є адміністративно-владними, управлінськими й виникають між державним службовцем та іншими державними органами, установами, фізичними особами та громадськими організаціями. Укладений трудовий договір є підставою для існування індивідуальних трудових правовідносин, що в подальшому включає в їх зміст ті права та обов'язки сторін, які до моменту укладення трудового договору були не персоніфіковані, а також встановлює їх приналежність до конкретних суб'єктів конкретних правовідносин.

Індивідуально-трудова правовідносини службовців є необхідною передумовою виникнення адміністративно-владних та управлінських правовідносин, що регулюються нормами адміністративного законодавства. Індивідуально-трудова правовідносини виникають внаслідок реалізації службовця здатності до праці, внаслідок трудового договору (контракту), а їх суб'єкти виконують функції державно-владного характеру, обумовлені трудовим договором.

На підставі аналізу законодавства в сфері державної служби, слід виділити низку ознак, які притаманні лише індивідуальним трудовим правовідносинам з державними службовцями як одному із видів трудових правовідносин в Україні:

1. Для виникнення індивідуальних трудових правовідносин з державними службовцями характерним є добровільне волевиявлення: вони виникають на підставі трудового договору, який в подальшому створює складний юридичний факт, до якого крім останнього входять також інші юридичні факти (адміністративний акт, наказ про призначення на посаду тощо).

2. Роботодавцем в індивідуальних трудових правовідносинах з державними службовцями завжди є державний орган, установа чи заклад.

3. Волевиявлення сторін. Виникненням індивідуальних трудових правовідносин є результат вільного волевиявлення сторін в межах здійснення державної служби.

4. Передумовою виникнення управлінських та адміністративно-владних правовідносин, які виникають у зв'язку із здійсненням службовцем своїх прав та обов'язків, є індивідуальні трудові правовідносини.

5. Характер зобов'язань. Визначається обов'язок роботодавця створювати працівнику умови праці, необхідні для найбільш ефективного виконання трудової функції; обов'язок службовця – неухильно дотримуватись правил поведінки, службової етики, встановлених законодавчими актами, локальними нормами та угодами сторін.

6. Складний характер. Зміст індивідуальних трудових правовідносин не вичерпується одним набором кореспондуючих моделей загального характеру, яка передбачена нормою трудового права. Тим не менше, зв'язок, який індивідуальні трудові правовідносини встановлюють між державним службовцем та державним органом завжди

конкретний, бо при укладенні трудового договору обумовлюються його істотні умови.

7. Відплатний характер. Майновий аспект індивідуальних трудових відносин проявляється в оплаті державному службовцю за виконану роботу заробітної плати.

8. Субординаційний характер. Індивідуальні службово-трудова правовідносини характеризується наявністю у відносинах елемента чіткої субординації між сторонами: роботодавець наділений правом організувати трудову діяльність працівників за своїм бажанням, а службовець зобов'язаний підпорядковуватись вимогам роботодавця і дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, етики поведінки державного службовця та законодавчих обмежень, передбачених для державної служби.

9. Трудова функція. Індивідуальні трудові правовідносини характеризуються особистим виконанням службовцем визначених трудовою функцією (професія, спеціальність, спеціальні звання, ранг, посада) обов'язків.

10. Триваючий характер. Вони не припиняються виконанням разового зобов'язання державного службовця. Предметом трудового договору виступає виконання трудової функції регулярної роботи, а не досягнення конкретного результату.

Підсумовуючи, доцільно зазначити, що індивідуальні трудові правовідносини державних службовців – це триваючі правовідносини, які виникають на підставі укладання трудового договору або контракту між державним органом, закладом або установою та потенційним службовцем на засадах чіткої субординації та дотримання принципів державної служби та є єдиною умовою виникнення управлінських та адміністративно-владних правовідносин зовнішнього характеру у службовця з іншими суб'єктами у зв'язку з реалізацією його прав та обов'язків, безпосередньо пов'язаних із виконанням завдань і функцій держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889- VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 22.05.2021).
2. Чанишева Г., Болотіна Н. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України (до постановки питання). *Право України*. 1999. № 9. С. 12-20.
3. Циганчук Н. Проблеми розвитку трудового права перехідного періоду. *Право в Україні: теорія і практика*. 2002. № 2. С. 240-241.
4. Загальна деларація прав людини від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. (дата звернення 11.05.2021).
5. Рабінович П. Загальна концепція правової реформи в Україні: до характеристики вихідних засад. *Вісник Академії правових наук України*. 1998. № 1. С. 13-20.
6. Пашерстник А. К вопросу о советской государственной службе. Вопросы советского административного права. М. Акад. наук СССР. Ин-т права, 1949. С. 97-133.
7. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 12.05.2021).
8. Національний класифікатор України, класифікатор професій ДК 003:2010. Класифікація професій.. [Чинний від 01.11.2010]. К.: Держспоживстандарт України, 2010. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 19.12.2018).
9. Srisombat S. Chokprajakchat, Nittaya. Sumretphol. Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 2017. №38. p. 129-135.
10. Alina Ciobanu and Armenia Andronicăanu. Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance*. 2015. №30. p. 164 – 174.
11. Юриста О. Правоохоронні відносини за участю міліції: (теоретичний аспект): дис... канд. юрид. наук. К., 1999. 19 с.
12. Смирнов В. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л.: Издательство ЛГУ, 1980. С. 90-97.
13. Жернаков В. Соціально-трудова відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання. *Право України*. 1999. № 10. С. 40-46.