

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ  
ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ****LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS OF EMPLOYEES OF STATE EXECUTIVE  
AUTHORITIES IN UKRAINE**

**Дрозд О.Ю., доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри поліцейського права  
заслужений діяч науки і техніки України**  
*Національна академія внутрішніх справ,*

**Сорока Л.В., доктор юридичних наук, професор,  
завідувач відділу аспірантури і доторантури**  
*Науково-дослідний інститут публічного права*

**Миськів Л.І., доктор юридичних наук, професор, головний науковий співробітник**  
*Науково-дослідний інститут публічного права*

У статті визначено правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні як систему нормативних та правових актів, правил та методичних інструкцій, що встановлює права, обов'язки, умови праці та соціальні гарантії працівників, визначає правила співвідношення між працівниками та державою-роботодавцем, та інші аспекти, які стосуються трудових відносин в органах Державної виконавчої служби, для забезпечення ефективної діяльності цих органів у виконанні їхніх функцій в інтересах держави і суспільства. Розкрито, що правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні базується на Конституції України, Кодексі законів про працю України, спеціалізованих законах «Про державну службу» та «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», інших відповідних нормативно-правових актах, підзаконних актах та внутрішніх стандартах діяльності працівників органів Державної виконавчої служби, які визначають їхні права та обов'язки, умови оплати праці та інші аспекти трудових відносин в публічній площині.

Охарактеризовано правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні в умовах війни як гнучке та відповідальне, що обумовлено умовами воєнного стану, які вимагають особливого підходу до трудових відносин та збалансований підхід між потребами національної безпеки та правами працівників. Гнучкість полягає у можливості переводити працівників на іншу роботу без їх згоди для відвернення наслідків бойових дій, при цьому забезпечуючи справедливу оплату праці. Водночас, це також відповідальне регулювання, яке вимагає достовірного обліку і контролю за трудовими відносинами у районах активних бойових дій. З аналізованого сформовано, що нині в Україні функціонують спеціальні умови правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні в умовах війни як спеціальний набір юридичних норм і правил, які встановлюють особливості організації, здійснення та контролю за трудовими відносинами працівників під час воєнного стану для забезпечення балансу між потребами національної безпеки та правами працівників, дозволяючи застосовувати гнучкі заходи (такі як переведення на іншу роботу, для відвернення загрози та ліквідації наслідків війни), при цьому гарантуючи справедливу оплату праці та відповідальність за збереження достовірних записів та обліку, для забезпечення функціонування органів Державної виконавчої служби в надзвичайних обставинах, зберігання порядку та безпеки в країні під час воєнного конфлікту, і водночас забезпечення прав працівників на справедливий умови праці.

**Ключові слова:** державне регулювання, орган державної виконавчої служби, працівник, державний службовець, державний виконавець, правовий статус, права, обов'язки, професійна компетентність, трудові відносини, посада, призначення, звільнення, оплата праці, винагорода, умови праці.

The article defines the legal regulation of labor relations of employees of the State Executive Service in Ukraine as a system of normative and legal acts, rules and methodological instructions that establishes the rights, obligations, working conditions and social guarantees of employees, defines the rules of the relationship between employees and the employer state, and other aspects related to labor relations in the bodies of the State Executive Service, to ensure the effective operation of these bodies in the performance of their functions in the interests of the state and society. It has been revealed that the legal regulation of labor relations of employees of the State Executive Service in Ukraine is based on the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws of Ukraine, specialized laws "On civil service" and "On bodies and persons carrying out enforcement of court decisions and decisions of other bodies", other relevant normative legal acts, by-laws and internal standards of the activities of employees of the State Executive Service, which determine their rights and obligations, terms of remuneration and other aspects of labor relations in the public sphere.

The legal regulation of labor relations of employees of the State Executive Service in Ukraine in the conditions of war is characterized as flexible and responsible, which is due to the conditions of martial law, which require a special approach to labor relations and a balanced approach between the needs of national security and the rights of workers. Flexibility is the ability to transfer workers to another job without their consent to avert the consequences of hostilities, while ensuring fair wages. At the same time, this is also a responsible regulation that requires reliable accounting and control of labor relations in areas of active hostilities. Based on the analysis, it was established that special conditions for the legal regulation of labor relations of employees of the State Executive Service in Ukraine in wartime conditions are currently functioning in Ukraine as a special set of legal norms and rules that establish the specifics of the organization, implementation and control of labor relations of employees during martial law for balancing the needs of national security with the rights of workers, allowing for flexible measures (such as reassignment, to avert the threat and eliminate the consequences of war), while guaranteeing fair wages and accountability for maintaining reliable records and accounting, to ensure the functioning of the authorities State executive service in emergency situations, maintaining order and security in the country during a military conflict, and at the same time ensuring the rights of workers to fair working conditions.

**Key words:** state regulation, state executive service body, employee, state employee, state executor, legal status, rights, duties, professional competence, labor relations, position, assignment, dismissal, remuneration, remuneration, working conditions.

**Актуальність теми.** В умовах євроінтеграційного вектору розвитку України та в період дії воєнного стану, створення ефективного механізму захисту трудових прав державних службовців, у тому числі, працівників органів

Державної виконавчої служби, не втрачає своєї актуальності [11].

Наявність потужної та дієвої державної служби, в тому числі державної виконавчої служби, є базовою передумовою для стійкості економіки країни, мінімізації корупції. До того ж така служба повинна мати кваліфікований персонал, якому гарантоване державою фінансове й матеріальне забезпечення та ефективний механізм захисту трудових прав навіть в умовах дії воєнного стану. Це є однією з основних ознак демократичної та правової держави [11; 12].

**Огляд останніх досліджень.** Сучасні наукові виклики у сфері регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні здійснили такі науковці як В. Бабич, В. Корольова, Б. Манжак, О. Пестрецов, М. Прилуцька, В. Пушкарський, О. Романовська, Н. Сергієнко, О. Стрельченко, Н. Шамрук та інші.

Однак, враховуючи війну в Україні та її вплив на різні сфери правового життя суспільства, сучасний стан регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні потребує новітнього перегляду.

**Мета статті** полягає в тому, щоб на основі теорії сучасної теорії адміністративного права, практики діяльності публічних службовців та нормативної основи їх правового статусу, розкрити правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні.

**Виклад основних положень.** Згідно Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Також стаття 44 Основного Закону гарантує, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону. Стаття 45 визначає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваною щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [1].

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву

потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [4].

Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, Законом України «Про відпустки», Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі – підприємство). Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законодавством; заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством [6].

Закон України «Про державну службу» № 889-VIII визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях [2].

Згідно Закону України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» № 1403-VIII державні виконавці та інші працівники органів державної виконавчої служби, які є державними службовцями, призначаються на посади та звільняються з посад у порядку, встановленому Законом України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених законодавством. Заробітна плата працівника органу державної виконавчої служби складається з посадового окладу, премії, доплати за ранг та надбавки за вислугу років, винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством. Фінансове та матеріальне забезпечення діяльності працівників органів державної виконавчої служби та фінансування витрат на проведення і організацію виконавчих дій здійснюються за рахунок

коштів державного бюджету, а також коштів виконавчого провадження, порядок формування яких встановлюється Законом України «Про виконавче провадження» [3].

Щодо підзаконних актів, то прикладом можна назвати:

– Порядок виплати винагород державним виконавцям та їх розміри і розмір основної винагороди приватного виконавця, що затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2016 р. № 643 [8];

– Спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад керівників Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України, що затверджено Наказом Міністерства юстиції України від 21 жовтня 2016 р. № 3005/5 [9];

– Зразки, знаки розрізнення та правила носіння форменого одягу працівників органів державної виконавчої служби, що затверджено Наказом Міністерства юстиції України від 04 грудня 2018 року № 3798/5 [10] тощо.

Отже, правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні базується на Конституції України, Кодексі законів про працю України, спеціалізованих законах «Про державну службу» та «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», інших відповідних нормативно-правових актах, підзаконних актах та внутрішніх стандартах діяльності працівників органів Державної виконавчої служби, які визначають їхні права та обов'язки, умови оплати праці та інші аспекти трудових відносин в публічній площині.

Окрему роль слід виділити законодавству в період війни. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII визначає зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб. Кабінет Міністрів України, інші органи державної влади, військове командування, військові адміністрації, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим та іншими законами України. В умовах воєнного стану особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не несе відповідальність, у тому числі кримінальну, за рішення, дії чи бездіяльність, негативні наслідки яких неможливо було передбачити або які охоплюються виправданим ризиком, за умови, що такі дії (бездіяльність) були необхідні для відсічі збройної агресії проти України або ліквідації (нейтралізації) збройного конфлікту. У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особовою карткою встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад. Особи, звільнені з посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування без проведення конкурсу [5].

У 2022 році був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, що визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, підприємств іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Також у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником [7].

Отже, правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні в умовах війни можна охарактеризувати як гнучке та відповідальне, що обумовлено умовами воєнного стану, які вимагають особливого підходу до трудових відносин та збалансований підхід між потребами національної безпеки та правами працівників. Гнучкість полягає у можливості переводити працівників на іншу роботу без їх згоди для відвернення наслідків бойових дій, при цьому забезпечуючи справедливую оплату праці. Водночас, це також відповідальне регулювання, яке вимагає достовірного обліку і контролю за трудовими відносинами у районах активних бойових дій.

Відповідно, окремо нині в Україні функціонують спеціальні умови правового регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні в умовах війни як спеціальний набір юридичних норм і правил, які встановлюють особливості організації, здійснення та контролю за трудовими відносинами працівників під час воєнного стану для забезпечення балансу між потребами національної безпеки та правами працівників, дозволяючи застосовувати гнучкі заходи (такі як переведення на іншу роботу, для відвернення загрози та ліквідації наслідків війни), при цьому гарантуючи справедливую оплату праці та відповідальність за збереження достовірних записів та обліку, для забезпечення функціонування органів Державної виконавчої служби в надзвичайних обставинах, зберігання порядку та безпеки в країні під час воєнного конфлікту, і водночас забезпечення прав працівників на справедливі умови праці.

Загалом, правове регулювання трудових відносин працівників органів Державної виконавчої служби в Україні – це система нормативних та правових актів, правил та методичних інструкцій, що встановлює права, обов'язки, умови праці та соціальні гарантії працівни-

ків, визначає правила співвідношення між працівниками та державою-роботодавцем, та інші аспекти, які стосуються трудових відносин в органах Державної виконав-

чої служби, для забезпечення ефективної діяльності цих органів у виконанні їхніх функцій в інтересах держави і суспільства.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4.
3. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 02.06.2016 № 1403-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 29. Ст. 535.
4. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 28. Ст. 250.
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.
8. Порядок виплати винагород державним виконавцям та їх розміри і розмір основної винагороди приватного виконавця: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2016 р. № 643. *Верховна Рада України: офіційний веб-сайт*. 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/643-2016-p#n12>
9. Спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад керівників Департаменту державної виконавчої служби Міністерства юстиції України: затверджено Наказом Міністерства юстиції України від 21 жовтня 2016 р. № 3005/5. *Верховна Рада України: офіційний веб-сайт*. 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1441-16#Text>
10. Зразки, знаки розрізнення та правила носіння форменого одягу працівників органів державної виконавчої служби: затверджено Наказом Міністерства юстиції України від 04 грудня 2018 року № 3798/5. *Верховна Рада України: офіційний веб-сайт*. 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1380-18#n13>
11. Амелічева Л., Бондаренко М. Protection of labor rights of employees of state executive service bodies. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2022. № 35. P. 330-338.
12. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). К.: ФОРМ Оскаленко О.М., 2017. 796 с.