

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v4.2024.4>**В. П. Пікуль**

кандидат юридичних наук, суддя

Полтавського апеляційного суду

[orcid.org/0000-0002-9253-7854](https://orcid.org/0000-0002-9253-7854)

### ВИДИ ЗАГАЛЬНОПРАВОВИХ ТА ГАЛУЗЕВИХ ПРИНЦИПІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

У сучасних умовах євроінтеграційних процесів, які активно впливають на всі сфери суспільного життя України, особливого значення набуває питання реалізації права на працю державними службовцями. Ця стаття присвячена комплексному дослідженню видів загальноправових принципів реалізації права на працю державними службовцями в контексті євроінтеграції України, що зумовлює необхідність адаптації національного правового регулювання до стандартів Європейського Союзу. Проведено теоретико-правову характеристику наукових позицій інших вчених щодо досліджуваної проблематики. Наведено критику їх підходів, наголошено на перевагах та недоліках. Також наведено положення чинного трудового законодавства, які регулюють права на працю державними службовцями. На основі проведеного дослідження, автором сформульовано авторську класифікацію принципів реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

Дослідження видів загальноправових та галузевих принципів реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України має значну вагомість для розвитку доктрини трудового права, оскільки саме через аналіз цих принципів можливе глибоке розуміння механізмів правового забезпечення державної служби в сучасних умовах. У процесі євроінтеграції України відбувається адаптація національного законодавства до стандартів Європейського Союзу, що передбачає перегляд і реформування принципів регулювання трудових відносин, особливо в сфері державної служби. Визначення та класифікація загальноправових та галузевих принципів реалізації права на працю державних службовців дозволяють формувати основи правової політики у сфері трудового права, яка має відповідати сучасним європейським стандартам прав людини та належного управління.

Загальноправові принципи, такі як верховенство права, законність, рівність перед законом, забезпечують фундамент для створення справедливих умов праці державних службовців, а також сприяють утвердженню прозорості та об'єктивності у відносинах між державою та її службовцями. Галузеві принципи трудового права, такі як безпека праці, стабільність трудових відносин, соціальний діалог, адаптуються під впливом євроінтеграційних процесів, що дозволяє створити умови для ефективної реалізації права на працю державних службовців у рамках правової держави. Дослідження цих принципів має важливе значення для визначення перспектив подальшого розвитку законодавства про державну службу, а також для забезпечення сталого розвитку кадрового потенціалу держави.

Крім того, аналіз впливу євроінтеграційних процесів на формування принципів реалізації права на працю державних службовців дозволяє виявити прогалини та суперечності в чинному законодавстві, що вимагають удосконалення для забезпечення відповідності європейським стандартам.

У роботі здійснено детальний аналіз основних видів принципів реалізації права на працю державними службовцями, включаючи загальні принципи, які діють у всіх правових системах ЄС, та специфічні принципи, що враховують особливості правового статусу державних службовців в Україні. Особливу увагу приділено аналізу кожного з зазначених видів принципів.

Проаналізовано роль та значення сутності принципів у формуванні правового механізму захисту трудових прав державних службовців в Україні, зокрема у контексті забезпечення ефективності, прозорості та підзвітності державної служби.

*Ключові слова:* державна служба, принципи, трудові права, конституційні права, публічна служба, посада, трудове законодавство.

### *Pikul V. P. TYPES OF GENERAL LEGAL AND SECTORAL PRINCIPLES OF IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO WORK BY CIVIL SERVANTS IN THE CONDITIONS OF THE EUROPEAN INTEGRATION OF UKRAINE*

In the modern conditions of European integration processes, which actively affect all spheres of social life of Ukraine, the question of the realization of the right to work by civil servants is of particular importance. This article is devoted to a comprehensive study of the types of general legal principles of the implementation of the right to work by civil servants in the context of the European integration of Ukraine, which necessitates the adaptation of national legal regulation to the standards of the European Union. The theoretical and legal characterization of the scientific positions of other scientists regarding the investigated issues has been carried out. Criticism of their approaches is presented, advantages and disadvantages are emphasized. Provisions of the current labor legislation, which regulate the rights to work for civil servants, are also given. On the basis of the conducted research, the author formulated the author's classification of the principles of implementation of the right to work by civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine.

The study of the types of general legal and sectoral principles of the implementation of the right to work by civil servants in the conditions of the European integration of Ukraine is of considerable importance for the development of

the doctrine of labor law, since it is through the analysis of these principles that a deep understanding of the mechanisms of legal support of the civil service in modern conditions is possible. In the process of European integration of Ukraine, national legislation is being adapted to the standards of the European Union, which involves the revision and reform of the principles of regulating labor relations, especially in the field of civil service. Definition and classification of general legal and sectoral principles of implementation of the right to work of civil servants allow forming the foundations of legal policy in the field of labor law, which must meet modern European standards of human rights and good governance.

General legal principles, such as the rule of law, legality, equality before the law, provide the foundation for creating fair working conditions for civil servants, and also contribute to establishing transparency and objectivity in relations between the state and its civil servants. Sectoral principles of labor law, such as labor safety, stability of labor relations, social dialogue, are adapted under the influence of European integration processes, which allows creating conditions for the effective implementation of the right to work of civil servants within the framework of the rule of law. The study of these principles is important for determining the prospects for the further development of legislation on civil service, as well as for ensuring the sustainable development of the state's personnel potential.

In addition, the analysis of the impact of European integration processes on the formation of the principles of implementation of the right to work of civil servants allows us to identify gaps and contradictions in the current legislation, which require improvement to ensure compliance with European standards.

In the work, a detailed analysis of the main types of principles of the realization of the right to work by civil servants was carried out, including general principles that apply in all EU legal systems, and specific principles that take into account the peculiarities of the legal status of civil servants in Ukraine. Special attention is paid to the analysis of each of the specified types of principles.

The role and significance of the essence of the principles in the formation of the legal mechanism for the protection of the labor rights of civil servants in Ukraine is analyzed, in particular in the context of ensuring the efficiency, transparency and accountability of the civil service.

*Key words:* public service, principles, labor rights, constitutional rights, public service, position, labor legislation.

**Постановка проблеми.** Вступ на державну службу є реалізацією особою свого права на працю, яке відповідає встановленим законом вимогам на забезпечення свого безпечного та благополучного існування та існування сім'ї шляхом проходження державної служби і виконання завдань й функцій держави. Між державним службовцем та державним органом виникають трудові правовідносини, адже сторонами укладається трудовий договір, згідно якого державний службовець є працівником, а державний орган роботодавцем. Тому, в умовах, коли положення Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] відокремлюються від законодавства про працю, і при цьому жоден аспект праці державних службовців не урегульовано нормами даного нормативно-правового акту настільки ж повно, як положеннями Кодексу законів про працю України [2] врегульовуються трудові правовідносини, важливо встановити природу реалізації права на працю державними службовцями. Дискусії про те, якою є природа службових відносин між державними службовцями та державними органами, якою галуззю права вони впорядковуються, чи є такі правовідносини службовими, чи трудовими, чи службово-трудовами посилилась після прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], у якому положення, які урегульовують службові правовідносини державних службовців були чітко відмежовані від трудових правовідносин. Тому, для того, щоб встановити, чи є державна служба реалізацією особою права на працю, та якою є природа реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, неодмінно варто звернути увагу, і на такі питання, як принципи

реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

**Стан опрацювання цієї проблематики.** Питанням, близьким за сутністю до теми нашого дослідження, присвячувались праці такі авторів, як: А.В. Андрушко, В.А. Багрій, Л.Ю. Величко, Н.Д. Гетьманцева, О.Д. Гостюк, І.П. Греков, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, М.І. Козюбра, А.Ю. Коротких, В.Л. Костюк, І.В. Кудрявцев, О.М. Куракін, О.Є. Луценко, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.М. Неумивайченко, В.О. Процевський, А.М. Слюсар, О.В. Стасів, І.І. Яцкевич та інші. Проте, із урахуванням фактичної відсутності досліджень природи реалізації права на працю державних службовців, аналіз принципів реалізації права на працю державними службовцями є вкрай важливим в рамках нашого дослідження.

**Метою статті** є характеристика та аналіз видів загальноправових принципів реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз розпочнемо із тих загальноправових принципів, основоположних для будь-якої сфери суспільних відносин в Україні, у тому числі й реалізації права на працю державними службовцями. У статті 8 Конституції України [3] передбачено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. На нашу думку, це є підставою для того, щоб розглядати даний принцип як один із основоположних для реалізації права на працю державними службовцями. Це знаходить своє підтвердження і в науковій літературі. Наприклад, М.І. Козюбра прийшов до висновку, що для побудови правової держави й утвердження принципу верховенства права необхідно, щоб верховенство Конституції

України було однією з вирішальних складових. Щодо цього реалізація особою права на працю як конституційного права кожної людини вимагає особливих правових механізмів забезпечення [4, с. 4–5]. Таким самим чином варто розглядати принцип верховенства права і у контексті реалізації права на працю державними службовцями. Без верховенства Конституції України [3] у правовідносинах вступу на державну службу чи проходження державної служби, особа не зможе ні реалізувати своє право на працю у цій сфері, ні бути належним чином захищеною у правовідносинах із державним органом, у якому вона проходить службу. У теоретичному відношенні принцип верховенства права розглядається у науковій літературі в двох аспектах – як принцип «верховенства права над державою» та як співвідношення права і закону в регулюванні суспільних відносин у сенсі «верховенства права над законом» [5, с. 518]. Слідє те, що закони та інші нормативно-правові акти, прийняті на основі Конституції України та відповідають їй [2]. Отже, в основі реалізації права на працю державними службовцями дійсно перебуває принцип верховенства права.

Іншим загальноправовим принципом реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, який нам обов'язково необхідно виділити в рамках нашого дослідження, це принцип законності. Принцип законності в підручнику «Загальна теорія держави і права» за редакцією М.В. Цвіка та О.В. Петришина визначається, як система вимог суворого і неухильного додержання законів і відповідних їм підзаконних актів усіма суб'єктами суспільних відносин [5, с. 203]. Це означає, що у процесі реалізації права на працю державними службовцями має бути забезпечене однакове розуміння і дотримання законів, обов'язковість норм права і для державних службовців, і для державних органів, у яких вони проходять службу. Відзначимо, що принцип законності передбачений і статтею 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, згідно якої він означає обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Проте, у контексті реалізації права на працю державними службовцями даний принцип має значно ширше значення, адже законність має забезпечуватись не лише у процесі виконання державним службовцем його службових обов'язків, а й під час його вступу на державну службу, у відносинах державного службовця із органом, у якому він проходить службу та із іншими державними органами, а також у будь-яких інших правовідносинах, у які він вступатиме у зв'язку із проходженням державної служби. Тому, зробимо висновок, що принцип законності є принципом

реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, і при цьому його зміст варто розглядати значно ширше, аніж це встановлено статтею 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1].

Наступною групою принципів реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, на нашу думку, є галузеві принципи, тобто принципи трудового права, які у тому числі є основоположними і для реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України, та які безпосередньо сліднують із положень Кодексу законів про працю України [2]. Аналізуючи принципи трудового права візьмемо за основу концепцію, запропоновану Н.Б. Болотіною, адже, по-перше, вона лягла в основу багатьох подібних праць; по-друге, вона в цілому відповідає загальноприйнятому в галузі трудового права підходу, який у цілому знайшов підтримку і у працях інших науковців (із незначними відмінностями).

Так, Н.Б. Болотіна виділяє наступні галузеві принципи: принцип свободи праці; принцип заборони примусової праці; принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці; принцип поєднання централізованого, договірної й локального регулювання з питань праці; принцип захисту прав людини у сфері застосування праці; принцип забезпечення справедливих і безпечних умов праці, справедливої заробітної плати, що забезпечує рівень життя, гідний людини, для самого працівника та членів його сім'ї; принцип розвитку трудового права й законодавства, відповідно до міжнародних стандартів; принцип соціального партнерства [6, с. 96]. Очевидно, що не кожен із перелічених принципів є принципом реалізації права на працю державними службовцями, тому пропонуємо проаналізувати кожен із них у даному контексті.

Так, принцип свободи праці є ключовим принципом трудового права, зокрема закріплений і в статті 43 Конституції України [3], яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Очевидно, що принцип свободи праці має бути притаманним і реалізації права на працю державними службовцями, проте він у цій сфері все ж має свою специфіку. Так, принцип свободи праці не у повній мірі розкривається в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], адже зі змісту його норм можна зробити висновок, що далеко не кожна особа може реалізувати своє право на працю на посадах державної служби. Зокрема, у статтях 19 та 20 даного нормативно-правового акту встановлено вимоги до осіб, які мають право на проходження державної служби. Тому, у даному контексті зробимо висновок,



що принцип свободи праці, як принцип реалізації права на працю державними службовцями, полягає у тому, що кожна особа, яка відповідає передбаченим у законодавстві вимогам на зайняття посад державної служби, має право прийняти участь у конкурсі на заняття вакантної посади, і у разі підтвердження рівня професійних компетентностей, особистих якостей і досягнень, реалізувати своє право на працю на посаді державної служби.

Наступний принцип, принцип заборони примусової праці, також є одним із ключових у сфері будь-яких трудових правовідносин, у тому числі й службових. В.Л. Костюк називає його «фундаментальним принципом правового регулювання праці» і зазначає при цьому, що в оскільки в умовах демократичної, соціальної та правової держави примусова праця є абсолютно неприйнятною, Конституція України містить вимогу заборони використання примусової праці [7, с. 7]. Так, дійсно, у статті 43 Конституції України [3] з-поміж іншого також встановлено заборону примусової праці. Проте даний принцип, на нашу думку, не є принципом принцип реалізації права на працю державними службовцями. Як нами встановлено раніше, до кандидата на заняття вакантної посади державної служби висувається ряд вимог, серед яких вимоги вільного володіння державною мовою, віку, освіти, дієздатності, відсутності судимостей, проведення спеціальних перевірок тощо. Деякі із принципів державної служби, визначені в статті 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] суперечать примусовості праці, наприклад принцип патріотизму, який передбачає бажання особи вірно служити Українському народові, чи принцип професіоналізму, який включає компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, а компетентність, об'єктивність чи неупередженість виключають примусовість. Окрім того, вже сама вимога проходження конкурсу на заняття вакантної посади державної служби виключає можливість примусу до реалізації права на працю саме у цій сфері. Отже, на нашу думку, принцип заборони примусової праці не є галузевим принципом реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України.

Наступний галузевий принцип, виділений Н.Б. Болотіною, – принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації у сфері праці. Даний принцип знайшов своє закріплення, як в Кодексі законів про працю України, так і в Конституції України та в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. Так, в статті 21 Основного Закону встановлено, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального

походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Дане правило стосується не певної окремої сфери, а будь-якої сфери суспільних відносин, у тому числі й реалізації права на працю державними службовцями. Із положень статті 2-1 Кодексу законів про працю України [2] слідує, що у сфері праці усі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації права на працю, адже будь-яка дискримінація у сфері праці, у тому числі залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності тощо, заборонена. Єдиним критерієм, за яким право на працю може обмежуватись, є характер роботи, її виконання чи ділові якості особи. Також у статті 22 Кодексу законів про працю України [2] встановлено заборону будь-якого прямого чи непрямого обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Звертаючись до положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, то у статті 4 серед принципів державної служби виділено також принцип забезпечення рівного доступу до державної служби, який полягає у забороні усіх форм й проявів дискримінації, відсутності необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження. Даний принцип ліг в основу в тому числі й інших норм даного нормативно-правового акту.

Із урахуванням усього вищевказаного, а також встановленого нами раніше у даній роботі, зробимо висновок, що принцип рівності трудових прав і недопущення дискримінації при реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України – це недопущення при реалізації права на працю державними службовцями будь-яких привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, окрім надання переваг за критерієм професійної компетентності.

Принцип поєднання централізованого, догвірного й локального регулювання з питань праці на перший погляд є принципом трудового права і не має відношення до реалізації права на працю державними службовцями, проте по суті, він

є важливим і у контексті досліджуваного нами питання. Передусім, як нами неодноразово відзначалось у даній роботі, реалізація права на працю державними службовцями урегулюється централізовано, нормами Конституції України, Кодексу законів про працю України та Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII про що свідчать положення статті 5 останнього. Також із цієї норми слідує, що регламентація реалізації права на працю державними службовцями також здійснюється іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. Договірне регулювання реалізації права на працю державними службовцями здійснюється за допомогою контракту державного службовця. Зокрема, у статті 31-1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII встановлено, що із особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт про проходження державної служби, істотними умовами якого 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. Власне, дані аспекти і урегулюються на договірному рівні при реалізації права на працю державними службовцями. У свою чергу, локальне регулювання реалізації права на працю державними службовцями передусім полягає у підпорядкуванні державного службовця правилам внутрішнього службового розпорядку державного органу. Так, згідно зі статтею 47 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], правилами внутрішнього службового розпорядку державного органу визначаються: початок та кінець робочого часу державного службовця; перерви, що надаються для відпочинку та прийняття їжі; умови і порядок перебування державного службовця в державному органі у вихідні, святкові та неробочі дні, а також після закінчення робочого часу; порядок доведення до відома державного службовця нормативно-правових актів, наказів (розпоряджень) та доручень із службових питань; загальні інструкції з охорони праці та протипожежної безпеки; загальні правила етичної поведінки в державному органі; порядок повідомлен-

ня державним службовцем про його відсутність на службі; порядок прийняття та передачі діловодства (справ) і майна державним службовцем; інші положення, що не суперечать цьому Закону та іншим актам законодавства. У науковій літературі часто наголошується на тому, що для належного урегулювання трудових правовідносин держава має прагнути збалансувати та забезпечити оптимальне поєднання централізованого, договірнього й локального регулювання відносин із питань праці [8, с. 42]. На нашу думку, при реалізації права на працю державними службовцями такий баланс забезпечується належним чином.

Наступним принципом, який необхідно проаналізувати, є принцип захисту прав людини у сфері застосування праці. Сутність даного принципу пов'язується із відновленням порушених трудових прав та інтересів і врегулювання трудових спорів (конфліктів). Так, статтею 55 Конституції України [3] встановлено, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Це означає, що у державних службовців також є можливість звертатись до суду з метою захисту їхніх прав у випадку їх порушення у процесі реалізації права на працю на державній службі. Проте, у сфері державної служби реалізація захисту трудових прав державних службовців здійснюється дещо інакшим чином і відповідна процедура є складнішою. Стаття 11 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає, що у разі порушення прав державного службовця у процесі реалізації права на працю, або у разі виникнення перешкод у реалізації таких прав, державний службовець у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про це, може подати керівнику державної служби скаргу із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації, і вимагати при цьому утворення комісії для перевірки викладених у скарзі фактів. І лише у тому випадку, якщо державний службовець не отримає обґрунтовану відповідь на його скаргу, він може звернутись із відповідною скаргою до суду. Також захист прав державних службовців у сфері застосування праці, на нашу думку, полягає у передбаченому статтею 7 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] праві державних службовців брати участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів. Як і у будь-якій іншій сфері трудових правовідносин, державні службовці мають право об'єднуватись у профспілки із метою захисту своїх прав. Професійні спілки державних службовців, як слідує із норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, беруть участь в затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку державних органів, встановленні премій, урегулюванні питань праці понад установ-

лену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час, припинення державної служби. Щодо останнього, варто підкреслювати, що державна служба не може бути припинена у не правовий спосіб. Як відомо, у статті 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII встановлено перелік підстав припинення державної служби. Державна служба може бути припинена у тому числі й за ініціативою суб'єкта призначення, проте виключно з підстав та у порядку передбаченому законом. Як відзначає із даного приводу В.Л. Костюк, норми Конституції України гарантують захист працюючим від незаконних дій зі сторони роботодавця (у випадку із реалізацією права на працю на державній службі, суб'єкта призначення), а працівники (у тому числі й державні службовці) мають право використовувати усі доступні, законні способи захисту від неправомірного припинення трудових відносин (державної служби) [7, с. 9].

Отже, на основі усього зазначеного зробимо висновок, що принцип захисту прав державного службовця у процесі реалізації права на працю полягає у тому, що кожен державний службовець має право на відновлення керівником державної служби порушених у процесі реалізації права на працю на державній службі трудових прав та інтересів, або на усунення перешкод у реалізації таких прав, та на врегулювання трудових спорів (конфліктів) у інші способи, у тому числі й в судовому порядку, якщо існує порушення не було усунуто керівником.

А щодо принципу соціального партнерства, то він визнається у науковій літературі, як один із ключових принципів трудового права, таким, який є однією із тенденцій розвитку реалізації трудових прав на початку XXI ст., і він є одним із тих, який якнайкраще розкриває сучасне розуміння трудових правовідносин та специфіки реалізації права на працю. При цьому, О.Д. Гостюк приходить до висновку, що принцип соціального партнерства працівників і роботодавців (їх представників) має бути визнано основним принципом реалізації трудових прав та свобод в наш час [9, с. 80]. Деякі аспекти соціального партнерства державного службовця та керівника державної служби нами вже розглядалися раніше у даній роботі. Наприклад, згідно зі статтею 11 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, у разі порушення трудових прав державних службовців чи виникнення перешкод у їх реалізації, поновлення у правах відбувається першочергово шляхом звернення до керівника

державної служби. І лише у тому випадку, коли це звернення не принесло бажаних результатів, державний службовець може звернутися із відповідною скаргою до суду. Окрім того, аналіз положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII свідчить про те, що велика кількість важливих питань державної служби вирішується шляхом реалізації соціального партнерства між керівником державної служби та державними службовцями чи виборним органом їхньої первинної профспілкової організації у разі його наявності. Отже, принцип соціального партнерства державних службовців і керівника державної служби в умовах євроінтеграції України полягає у тому, що трудові конфлікти між державними службовцями та органом, у якому державний службовець проходить службу, вирішуються передусім на рівні «службовець» та «керівник державної служби». Окрім того, державні службовці беруть участь у вирішенні найважливіших питань державної служби, таких як правила внутрішнього трудового розпорядку чи преміювання.

#### Література

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016 р. № 4. стор. 60. стаття 43.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141
4. Козюбра М. І. Принципи верховенства права і правової держави: єдність основних вимог. Наук. зап. НаУКМА. Серія Юрид. науки. 2007. Т. 64. С. 3–9.
5. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. 4-е вид. К. : Вікар, 2006. 725 с.
7. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету "Острозька академія". Сер. : Право. 2014. № 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Choasp\\_2014\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Choasp_2014_2_19)
8. Трудове право України : [підручник] / [С.В. Вишновецька та ін.] ; за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника ; Нац. ун-т «Кієво-Могилян. акад.», Ф-т правн. наук, Нац. ун-т «Острозька акад.», Ін-т права ім. І. Малиновського, Київ. ін-т Нац. ун-ту «Одес. юрид. акад.». К. : Леся, 2015. 531 с.
9. Гостюк О. Право на працю як невід'ємне природне право людини, *Visegrad Journal on Human Rights*. №2/2. 2017. С. 78-82.