

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.7.20>**Олена Губська,**

докт. юрид. наук, суддя

Шостого апеляційного адміністративного суду

СПЕЦИФІКА ТА ЗМІСТ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: СТАДІЇ, СТОРОНИ ТА СКЛАДОВІ ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВІДНОСИН

У статті проаналізовано специфіку працевлаштування державних службовців. Досліджено зміст та стадії працевлаштування державних службовців. Автор наводить приклад таких стадій відповідного процесу: 1) оголошення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; 2) створення конкурсної комісії на зайняття вакантної посади державної служби; 3) проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; 4) призначення на посаду державної служби; 5) прийняття Присяги державного службовця.

Науковцем зазначається, що особливістю стадій працевлаштування державних службовців є те, що вони визначаються як загальним законодавством (про працю), так і спеціальним (про державну службу). Виокремлено сторони та складові елементи правовідносин з працевлаштування державних службовців. Зокрема, перелічені такі сторони: фізичні особи, які бажають зайняти вакантні посади державної служби як сторона відносин працевлаштування державних службовців; суб'єкти владних повноважень, які беруть участь у працевлаштуванні державних службовців України, – особи, які уповноважені оголошувати конкурс та призначати на посаду; особи, які уповноважені організовувати та проводити конкурс.

Надано загальнотеоретичну характеристику працевлаштування державних службовців. Аргументована думка, що філологічне тлумачення «працевлаштування» не сприяє єдиному розумінню даного поняття. У доктрині трудового права відносини працевлаштування визначаються по-різному. Однією з ключових характеристик правовідносин є їхня структура, яка опосередкована внутрішньою побудовою та поєднує в собі суб'єкти, об'єкти та зміст правовідносин. Автором зроблено аналіз чинного законодавства та виокремлені права особи, яка бажає вступити на державну службу. Крім того, правовідносини з працевлаштування державних службовців також характеризуються і специфічним об'єктом. Визначено, що у загальній теорії права виділяють такі теорії об'єкта правовідносин: 1) моністична (автори якої відстоюють єдність об'єкта правовідносин) і 2) плюралістична (множинність об'єктів правовідносин).

Ключові слова: працевлаштування, державні службовці, державна служба, складові елементи правовідносин, трудові відносини.

Постановка проблеми. Нинішній стан правового регулювання відносин щодо працевлаштування державних службовців характеризується особливою складністю та комплексністю, в тому числі й стосовно складу його учасників, оскільки нормативна регламентація здійснюється відразу кількома галузями права (трудового та адміністративного), що зумовлює необхідність їх ретельного вивчення та детального аналізу. Загалом, проблематика правовідносин завжди перебуває у центрі уваги вчених-правників, що зумовлено їхньою важливістю для усієї сфери юридичної науки й практики застосування нормативних приписів.

Нині в нашій державі відбувається формування та паралельне реформування зако-

нодавства з питань вступу на державну службу, що так або інакше впливає на відносини з працевлаштування вказаної категорії працівників. Традиційно до складу правовідносин з питань працевлаштування відносять таких суб'єктів: роботодавців, працівників та органи зайнятості населення. Але з норм законодавства, яке регулює питання державної служби в Україні, впливає, що у частині працевлаштування державних службовців суб'єктний склад відповідних правовідносин має свою власну специфіку, що дозволяє їх відмежувати від правових відносин працевлаштування звичайних працівників у трудовому праві. За таких умов виникає необхідність дослідити теоретичні аспекти правовідносин з працевлаштування держав-

них службовців, встановити їхні характерні ознаки та на основі законодавства України з'ясувати, у чому полягає їхня специфіка.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Досліджувану проблематику тією чи іншою мірою висвітлювали у доктринальних працях такі вчені-правники: В. Б. Авер'янов, В. А. Багрій, В. В. Безусий, Ю. П. Битяк, Н. Б. Болотіна, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Р. А. Каложний, С. В. Ківалов, А. В. Кірмач, Я. В. Конотопцева, Л. І. Лазор, В. Я. Малиновський, Н. Р. Нижник, О. В. Перишин, С. М. Прилипко, Л. В. Романюк, Н. М. Хуторян, В. В. Цветков, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші.

Разом із тим у вітчизняній юридичній науці відсутні ґрунтовні доктринальні праці з проблематики вивчення сторін правовідносин працевлаштування державних службовців. Крім того, прийняття нового профільного закону зумовлює необхідність перегляду усталених категорій юридичної науки у цій сфері та проведення їх науково-теоретичного переосмислення.

Метою дослідження є відображення специфіки та змісту працевлаштування державних службовців в Україні, а саме розгляд стадій, сторін та складових елементів правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Ні законодавство про працю України, ні нормативно-правова база, яка регулює проходження державної служби в Україні на легальному рівні, не встановлюють дефініцію поняття «стадії працевлаштування» або «стадії працевлаштування державних службовців». Серед представників юридичної науки здійснювалися спроби вирішити відповідне питання, разом із тим це або стосувалося працівників як учасників трудових відносин загалом, або базувалося на положеннях застарілих правових актів.

Щодо розуміння категорії «стадія», то у спеціальній літературі її пропонується визначати як певний момент, період, етап у житті, розвитку когось, чого-небудь, що має свої якісні особливості [1]; фаза, період, щабель, ступінь [2]. Відповідне поняття позначає певний етап у розвитку явища та процесів, які необхідні для досягнення кінцевої мети.

На переконання В. В. Безусого, процес працевлаштування можна розділити на дві стадії: 1) підшукування роботи й 2) укладання трудового договору. Так, процес працевлаштування починається з того, що особа, яка бажає працювати, звертається до органів, що займаються працевлаштуванням, з метою сприяння в підшукуванні роботи

або починає самостійно підшукувати собі роботу. Незалежно від того, підшукала особа собі роботу сама, чи це зробили органи, що сприяють працевлаштуванню, останньою стадією процесу працевлаштування є укладення трудового договору між працівником та роботодавцем [3, с. 9]. Наведена позиція є достатньо спірною, оскільки між підшукуванням роботи та укладенням трудового договору відбувається значна кількість дій, які становлять самостійні стадії працевлаштування працівника. Щодо сфери державної служби аналіз вітчизняного законодавства свідчить, що відповідна процедура є ще складнішою та включає значну кількість різноманітних стадій.

Вивчення та аналіз положень чинних нормативно-правових актів України з питань працевлаштування державних службовців дозволяє визначити такі стадії відповідного процесу: 1) оголошення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; 2) створення конкурсної комісії на зайняття вакантної посади державної служби; 3) проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; 4) призначення на посаду державної служби; 5) прийняття Присяги державного службовця.

Враховуючи викладене, вважаємо, що під стадіями працевлаштування державних службовців слід розуміти чітко врегульований нормами законодавства України про працю та законодавства про державну службу України комплекс юридично значущих дій, учасниками яких є потенційні працівники-державні службовці, з одного боку, й роботодавці в особі органів державної влади України або посадових осіб та суб'єкти, які уповноважені брати участь в організації та проведенні конкурсу, з іншого боку, під час яких відбувається здійснення професійного відбору компетентних кадрів для потреб державної служби на конкурсних засадах.

Таким чином, особливістю стадій працевлаштування державних службовців є те, що вони визначаються як загальним законодавством (про працю), так і спеціальним (про державну службу). Розмежування сфер застосування відповідних правових приписів є надзвичайно важливим та актуальним у практичній сфері, оскільки відповідний процес видається доволі складним, що може призвести до порушень прав і законних інтересів потенційних працівників-державних службовців, а також процедурних питань працевлаштування державного службовця.

Ведучи мову про сторони правовідносин працевлаштування державних службовців, необхідно брати до уваги не тільки положення законодавства про працю, але

ї норми законодавства про державну службу. З одного боку, стороною досліджуваних правових відносин є фізична особа, яка бажає зайняти вакантну посаду державної служби, а з іншого – це органи та суб'єкти, які уповноважені приписами чинного законодавства брати участь у процедурі працевлаштування державних службовців на певних її стадіях.

1. Фізичні особи, які бажають зайняти вакантні посади державної служби як сторона відносин працевлаштування державних службовців.

Особливостями, які характеризують цих суб'єктів як сторону відносин працевлаштування державних службовців, є: 1) можуть бути лише фізичні особи, які відповідають вимогам, визначеним законодавством про державну службу; 2) закріплення на нормативному рівні загальних вимог (для усіх державних службовців) та спеціальних вимог (які зумовлені специфікою конкретної посади); 3) диференціація обсягу та рівня вимог залежно від категорії посади державного службовця; 4) недосконалість законодавства щодо регулювання питання володіння іноземними мовами державними службовцями.

2. Суб'єкти владних повноважень, які беруть участь у працевлаштуванні державних службовців України.

2.1. Особи, які уповноважені оголошувати конкурс та призначати на посаду.

Особливостями даних суб'єктів як сторони відносин працевлаштування державних службовців є: 1) ними можуть бути тільки суб'єкти призначення та керівники державної служби в органі державної влади; 2) вони беруть участь у процесі працевлаштування державних службовців в обмеженому обсязі – на стадії оголошення про проведення конкурсу та призначення на посаду; 3) обмежені у можливості призначити на посаду державного службовця (можуть призначити тільки переможця конкурсу); 4) їхня участь у процесі професійного добору кандидатів на вакантні посади державної служби має формальний характер.

2.2. Особи, які уповноважені організувати та проводити конкурс.

Законодавство України передбачає трьох суб'єктів, які беруть участь у проведенні конкурсу, залежно від категорії посади: 1) Комісію з питань вищого корпусу державної служби; 2) конкурсну комісію, утворену керівником державної служби державного органу вищого рівня; 3) конкурсну комісію у складі не менше п'яти осіб, утворену керівником державної служби в державному органі.

Особливостями даних суб'єктів як сторони відносин працевлаштування держав-

них службовців є: 1) вичерпний перелік суб'єктів, які мають право організувати і проводити конкурс; 2) обмежений характер участі у процесі працевлаштування державних службовців – лише стадія проведення конкурсу; 3) залучення представників громадянського суспільства до участі у діяльності відповідних суб'єктів на стадії проведення конкурсу.

Відносини з працевлаштування державних службовців є набагато складнішими, ніж прийняття на роботу звичайного працівника, що зумовлено і комплексним нормативно-правовим регулюванням, і залученням значної кількості учасників до такого процесу. Усіх суб'єктів даних суспільних відносин за ознакою мети вступу можна поділити на дві великі групи: 1) фізичні особи, які бажають зайняти вакантні посади державної служби, як сторона відносин працевлаштування державних службовців та 2) суб'єкти владних повноважень, які беруть участь у працевлаштуванні державних службовців України. У межах останніх доцільно також визначити таких суб'єктів: 1) осіб, які уповноважені оголошувати конкурс та призначити на посаду; 2) осіб, які уповноважені організувати та проводити конкурс.

Не сприяє єдиному розумінню поняття «працевлаштування» і філологічне його тлумачення. Передусім, визначаючи працевлаштування як «сприяння забезпеченню працею громадян», зазначимо, що під ним можна розуміти будь-які відносини, пов'язані із пошуком роботи, її організацією, управлінням, навчанням тощо. А термін «працевлаштувати» у розумінні «влаштувати на роботу» визначаємо як «допомогти знайти роботу та зобов'язати надати її»; у розумінні ж «дати (давати) кому-небудь роботу» трактуємо як «виконати функцію роботодавця та укласти трудовий договір» [4, с. 1103]. Отже, й на загальному рівні чітко не визначають, які саме відносини є такими, що опосередковують працевлаштування працівника, як вони співвідносяться з іншими відносинами, які становлять предмет трудового права України.

У доктрині трудового права відносини працевлаштування визначаються по-різному. Так, А. К. Бойко вважає, що це правовідносини, які виникають на підставі юридичних фактів (одностороннього волевиявлення або двостороннього акта) і реалізуються за допомогою вольових дій учасників, як правило, майбутніх суб'єктів трудових правовідносин. Реалізація цих правовідносин здійснюється за участі уповноважених органів із працевлаштування. Ці правовідносини означають для їх учасників набуття чи втрату суб'єктивних

прав і юридичних обов'язків у сфері реалізації права на працю. Вони, як правило, передують виникненню трудових правовідносин і мають на меті їх виникнення. Таке розуміння правовідносин із працевлаштування вказує, що їхня сутність спрямована на появу юридичних фактів, які зумовлюють появу трудових правовідносин [5, с. 63]. З авторської дефініції можна визначити такі характерні ознаки даної категорії: 1) здійснюються за участі уповноважених органів з питань зайнятості; 2) передують трудовим правовідносинам; 3) спрямовані на виникнення трудових правовідносин; 4) опосередковують реалізацію права на працю; 5) у них беруть участь майбутні суб'єкти трудових правовідносин. Такий підхід не дозволяє встановити усі ключові характеристики даного поняття, співвіднести відносини із працевлаштування з іншими видами трудових правовідносин.

Правовідносини з працевлаштування – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, пов'язані із працевлаштуванням громадян [6, с. 123]. Наведене визначення є загальним і не дозволяє визначити ознаки, які характеризують позначене ним правове явище. Крім того, недоліком є те, що визначення поняття суспільних відносин надається через поняття суспільних відносин, що не сприяє належному розумінню вказаної категорії.

Враховуючи наведені вище положення, вважаємо, що відносини з працевлаштування державних службовців – це коло комплексних за змістом суспільних відносин, які регулюються насамперед спеціальним законодавством про державну службу, а також субсидіарно законодавством про працю, виникають між особою, яка бажає реалізувати своє право на працю шляхом вступу на вакантну посаду державної служби, та органами (посадовими особами), які уповноважені приймати рішення про призначення на посаду, й суб'єктами, що беруть участь в організації та проведенні конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, щодо усіх питань, які пов'язані з добором та прийняттям на роботу державних службовців.

Однією з ключових характеристик правовідносин є їхня структура, яка опосередкована внутрішньою побудовою та поєднує в собі суб'єкти, об'єкти та зміст правовідносин. Під юридичним змістом правовідносин розуміють наявність у них складових елементів – юридичних прав і обов'язків [7, с. 134]. Таким чином, всі правовідносини виникають між певними суб'єктами стосовно певних об'єктів та мають *зміст*, який виражається у сукупності прав та обов'язків, якими наділені суб'єкти. Тобто *елементами змісту*

правовідносин з працевлаштування державних службовців є: 1) права сторін відносин працевлаштування державних службовців та 2) обов'язки сторін відносин працевлаштування державних службовців.

Відносини, які виникають під час працевлаштування державних службовців, мають свою специфіку, яка виражається у їхньому змісті, що викликано відсутністю безпосередньо трудових правовідносин між суб'єктами, а також їх комплексним регулюванням нормами різних галузей права.

Аналіз чинного законодавства свідчить, що *особа, яка бажає вступити на державну службу*, має такі *права*: 1) право на працю, яку вона вільно вибирає або на яку вільно погоджується; 2) на доступ до служби в органах державної влади України; 3) право на рівні можливості та рівне ставлення до неї при вирішенні питання щодо працевлаштування; 4) право на повагу до її гідності і честі, конфіденційності особистої інформації та їх захист; 5) на обґрунтовану відмову при працевлаштуванні на державну службу; 6) на відмову від проходження процедури працевлаштування на державну службу на будь-якій стадії; 7) бути поінформованим про наявність вакансій та умови працевлаштування.

Щодо обов'язків осіб, які бажають вступити на державну службу, то вивчення норм законодавства України свідчить, що вся сукупність правовідносин щодо працевлаштування, в тому числі й на вакантну посаду державної служби, характеризується вільним волевиявленням особи, тобто на будь-якому етапі фізична особа має право відмовитися від участі у процедурі працевлаштування, що *не накладає на неї певних обов'язків* або інших негативних наслідків.

Оскільки участь у відносинах працевлаштування беруть суб'єкти, які належать до публічної сфери правового регулювання, то необхідно вести мову не про їхні права й обов'язки, а про компетенцію у сфері працевлаштування державних службовців, зокрема *повноваження*.

Так, ст. 13 Закону України «Про державну службу» передбачено, що *центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, має такі повноваження*: 1) забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; 2) розробляє проекти нормативно-правових актів з питань державної служби; 3) видає у випадках, встановлених законом, нормативно-правові акти з питань державної служби, надає роз'яснення з питань застосування цього Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби; 4) здійснює контроль за додержан-

ням визначених Законом України «Про державну службу» умов реалізації громадянами права на державну службу; 5) вживає заходів щодо створення рівних умов для прийняття та просування по службі державних службовців категорій «Б» і «В»; 6) забезпечує ведення і оприлюднення єдиного переліку вакантних посад державної служби в державних органах та переможців конкурсів; 7) направляє державним органам та їх посадовим особам вимоги про скасування рішень таких органів з питань державної служби, які суперечать законодавству в частині реалізації громадянами права на державну службу; 8) проводить моніторинг вакантних посад державної служби категорії «А» та ініціює перед суб'єктом призначення проведення конкурсу на такі посади [8].

Комісія з питань вищого корпусу державної служби для здійснення своїх повноважень має право: 1) одержувати безоплатно від державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності та їх посадових осіб, а також від громадян та їх об'єднань інформацію, документи і матеріали; 2) залучати в установленому порядку для участі у вивченні окремих питань вчених, фахівців, експертів, зокрема міжнародних, а також працівників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками); 3) користуватися в установленому порядку відповідними інформаційними базами даних державних органів та іншими технічними засобами; 4) здійснювати інші заходи для реалізації повноважень, визначених Законом України «Про державну службу» [9].

Статтю 17 Закону України «Про державну службу» передбачено, що *керівник державної служби в державному органі:* 1) організовує планування роботи з персоналом державного органу, в тому числі організовує проведення конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В», забезпечує прозорість і об'єктивність таких конкурсів відповідно до вимог Закону України «Про державну службу»; 2) забезпечує своєчасне оприлюднення та передачу центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, інформації про вакантні посади державної служби з метою формування єдиного переліку вакантних посад державної служби, який оприлюднюється; 3) призначає громадян України, які пройшли конкурсний відбір, на вакантні посади державної служби категорій «Б» і «В», звільняє з таких посад

відповідно до Закону України «Про державну службу» [8].

Аналізуючи наведені вище теоретичні положення та норми чинного законодавства, можна дійти висновку, що зміст правовідносин працевлаштування державних службовців становлять права й обов'язки, визначені Конституцією України, Законом України «Про державну службу» та іншими актами законодавства про державну службу, а також нормами трудового законодавства України, для громадян України щодо реалізації права на працю у сфері державного управління та повноваження суб'єктів публічного права, які беруть участь в організації та здійсненні процедури працевлаштування державних службовців на вакантні посади державної служби, згідно з положеннями чинного законодавства. Співвідношення змісту відносин працевлаштування та його елементів полягає у тому, що тільки у єдності прав та обов'язків учасників таких суспільних відносин дістає свого вираження зміст досліджуваного правового відношення.

Правовідносини з працевлаштування державних службовців також характеризуються і специфічним об'єктом. У загальній теорії права виділяють такі теорії об'єкта правовідносин: 1) моністична (автори якої відстоюють єдність об'єкта правовідносин) і 2) плюралістична (множинність об'єктів правовідносин) [10, с. 303]. Прихильники моністичної теорії визнавали об'єктом поведінку суб'єктів (тільки зобов'язаних або зобов'язаних і уповноважених у сукупності) або суспільні відносини в цілому, які включають в тому числі й дії учасників. Прихильники цієї концепції, зокрема О. С. Іоффе, М. Д. Шаргородський, стверджували, що ані речі, ані будь-які інші явища об'єктивної дійсності не здатні реагувати на вплив з боку прав і обов'язків. Таку здатність має лише людська поведінка [11, с. 230]. Вони визнавали за потрібне визначити у правовідносинах місце предметів матеріального світу. Разом із тим таке намагання призводило до виникнення «двоповерхових» теорій об'єкта, внаслідок чого ускладнювалось розуміння цієї категорії.

Під об'єктами правовідносин у теорії держави та права зазвичай розуміють те, з приводу чого суб'єкти вступають у зв'язки з метою задоволення певних своїх інтересів і потреб [12, с. 193]. О. Ф Скакун вважає, що об'єкти правовідносин – це матеріальні й нематеріальні блага, з приводу яких суб'єкти вступають у правовідносини, здійснюють свої суб'єктивні юридичні права і суб'єктивні юридичні обов'язки [13, с. 396].

З урахуванням наведеного об'єктом правовідносин з працевлаштування державних

службовців є поведінка фізичних осіб, які бажають взяти участь у зайнятті вакантних посад державної служби України, та компетентних суб'єктів публічного права, на які покладено функції організації й проведення конкурсу та призначення на посаду державної служби, які пов'язані з реалізацією особою свого конституційного права на працю та участь у державному управлінні.

Висновки

Вивчення змісту та інших елементів правовідносин працевлаштування державних службовців свідчить про їх складний характер, який зумовлюється правовою природою категорії «прийняття на роботу у сфері державної служби». Такі відносини є комплексними, оскільки у них беруть участь різноманітні суб'єкти, які виконують свої власні функції, мають права й обов'язки (повноваження), які реалізуються ними на конкретній стадії процесу працевлаштування особи на вакантну посаду державної служби.

Список використаних джерел:

1. Академічний тлумачний словник української мови 1970-1980. URL: <http://sum.in.ua/s/stadija> (дата звернення: 18.06.2020).
2. Словник української мови. URL: <http://www.lingvo.ua/ru/Interpret/uk-ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B4%D1%96%D1%8F> (дата звернення: 18.06.2020).
3. Безусий В.В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 19 с.

Olena Hubska. Specifics and content of employment of civil servants in Ukraine: stages, parties and components of legal relations

In the article the specifics of employment of civil servants are analyzed. The content and stages of employment of civil servants are studied. The author gives an example of the following stages of the relevant process: 1) the announcement of a competition to fill a vacant civil service position; 2) creation of a competitive commission to fill a vacant civil service position; 3) holding a competition to fill a vacant civil service position; 4) appointment to a civil service position; 5) taking the Oath of a civil servant.

The researcher notes that the peculiarity of the stages of employment of civil servants is that they are determined by both general legislation (on labor) and special (on civil service). The parties and constituent elements of legal relations on employment of civil servants are singled out. In particular, the following parties are listed: individuals wishing to fill vacant civil service positions as a party to the employment relations of civil servants; subjects of power involved in the employment of civil servants of Ukraine – persons authorized to announce a competition and appoint to office; persons authorized to organize and conduct the competition.

The general theoretical characteristic of employment of civil servants is given. It is argued that the philological interpretation of "employment" does not contribute to a common understanding of this concept. In the doctrine of labor law, employment relations are defined differently. One of the key characteristics of legal relations is their structure, which is mediated by the internal structure and combines the subjects, objects and content of legal relations. The author analyzes the current legislation and singles out the rights of a person wishing to enter the civil service. In addition, the legal relationship for the employment of civil servants is also characterized by a specific object. It is determined that in the general theory of law the following theories of the object of legal relations are distinguished: 1) monistic (the authors of which defend the unity of the object of legal relations) and 2) pluralistic (plurality of objects of legal relations).

Key words: employment, civil servants, civil service, constituent elements of legal relations, labor relations.

4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / за ред. В.Т. Бусел. Ірпінь: Перун, 2007. 1736 с.

5. Бойко А.К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право»*. 2012. Вип. 19. С. 61-63.

6. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів: Видавничий центр Львівського національного університету ім. Івана Франка, 1999. 214 с.

7. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекций : в 2-х т. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. Т. 1. 396 с.

8. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року. № 889-VIII / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

9. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року / Кабінет Міністрів України. № 243. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/243-2016-%D0%BF>.

10. Теремецький В.І. Проблема визначення об'єкта у структурі податкових правовідносин. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 302-309.

11. Иоффе О.С. Вопросы теории права / под ред. О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. Москва: Госюриздат, 1961. 381 с.

12. Загальна теорія держави і права : навчальний посібник / Колодій А.М., Копейчиков В.В., Лисенков С.Л. та ін. ; за ред. В.В. Копейчикова. Київ: Юрінком Інтер, 2000. 320 с.

13. Скаун О.Ф. Теория государства и права : учебник. Харьков: Консул, 2000. 704 с.