

П. В. Мельник

доктор філософії у сфері права, юрист

ORCID ID: 0000-0001-8000-7357

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ТА ЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖБОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена теоретико-правовій та етико-правовій характеристиці службових правовідносин у публічній службі в умовах воєнного стану, цифровізації процедур та поширення віддалених форматів праці. Обґрунтовується інтегрована природа службових правовідносин, у межах якої поєднуються владно-організаційні та професійні елементи, а правові приписи підкріплюються етичними стандартами доброчесності, підзвітності та служіння суспільному інтересу. Розкрито структурні компоненти службових правовідносин (суб'єкт, об'єкт, зміст) і показано їх вертикальну спрямованість за участю суб'єкта призначення, доповнену координаційними та реординаційними зв'язками (можливість ініціювання перегляду рішень, оскарження дій керівника). Акцентовано на статусному характері відносин, у межах якого закріплюються права, обов'язки, обмеження, гарантії та умови проходження служби, а також на подвійності правового становища службовця: реалізація делегованих владних повноважень поєднується з персоніфікованою відповідальністю. Систематизовано правові засади (конституційні засновки, спеціальні закони, підзаконні акти, процедурні регламенти) та етичні орієнтири (доброчесність, неупередженість, запобігання конфлікту інтересів, повага до гідності людини), що утворюють єдину нормативно-ціннісну рамку. Показано, що фрагментарність і колізійність чинного регулювання, зокрема в частині електронних кадрових процедур, алгоритмічно ухвалених рішень, дисциплінарних практик і захисту викривачів, знижує передбачуваність правозастосування й довіру до публічної влади. Аргументовано потребу доктринального узгодження понятійного апарату та подальшої кодифікації державно-службового законодавства з метою уніфікації процедур, підсилення гарантій прав службовців і забезпечення балансу між публічним інтересом та правами людини. Практичну придатність висновків окреслено через можливість їх використання для оновлення внутрішніх політик органів влади й удосконалення механізмів внутрішнього контролю та підзвітності.

Ключові слова: службові правовідносини, публічна служба, статус службовця, підзвітність і доброчесність, реординація, етичні стандарти, кодифікація.

Постановка проблеми. Актуальність теми зумовлена глибокими змінами у сфері публічної служби, що одночасно торкаються правових засад, управлінських практик і професійної етики. В умовах воєнного стану, прискореної цифровізації процедур, розширення віддалених і змішаних форматів роботи та підвищених суспільних очікувань до прозорості і доброчесності, традиційні підходи до розуміння та регулювання службових правовідносин виявляють фрагментарність і колізійність. Відсутність узгодженої доктринальної моделі, що поєднувала б теоретико-правовий і етико-правовий виміри служби, ускладнює правозастосування: від добору і просування кадрів до дисциплінарної практики, врегулювання конфлікту інтересів і захисту викривачів. Невизначеність

меж управлінської влади роботодавця та правового статусу службовця породжує ризики надмірного втручання або, навпаки, безвідповідальності, що підриває довіру до публічної влади. Комплексне осмислення службових правовідносин як інтегрованої категорії, де правові приписи підкріплюються етичними стандартами служіння публічному інтересу, є необхідною передумовою для кодифікації, уніфікації процедур і підвищення якості управлінських рішень. Запропонований фокус поєднує аналіз статусу учасників, обсягу повноважень, гарантій і відповідальності з етичними запобіжниками, що забезпечує практичну придатність висновків для оновлення нормативної бази, посилення підзвітності та зміцнення легітимності публічної служби.

Стан наукової розробки проблеми. Стан наукової розробки проблеми сучасного змісту службових відносин в Україні є помітно просунутим, але ще не завершеним. Концептуальні засади публічної служби, межі владних повноважень роботодавця та гарантії службовця ґрунтовно опрацьовано в працях В.Б. Авер'янова, О.Ф. Андрійко, Ю.П. Битяка, І.Б. Коліушка та В.П. Тимощука, які заклали доктринальні підвалини адміністративно-правового регулювання служби й процедурної справедливості. Питання статусу службовця, дисциплінарної відповідальності, оскарження управлінських актів і судового контролю розвивали О.М. Пасенюк, В.М. Гаращук, О.В. Петришин. У площині трудових аспектів (контракт служби, режим праці, соціальні гарантії) вагомими є напрацювання Н.О. Болотіної, П.Д. Пилипенка та ін.. Теоретико-правові рамки категорій «служба», «службові повноваження», «службова дисципліна» уточнювалися у працях О.Ф. Скакун, а інституційний дизайн публічної служби й антикорупційні запобіжники – у дослідженнях М.В. Савчина та інших. Водночас відчутні прогалини стосуються інтеграції цифрових процесів (електронні кадрові процедури, алгоритмічні рішення), регулювання віддалених і змішаних форматів роботи, захисту викривачів, а також узгодження публічного інтересу з правами службовця в умовах воєнного стану. Потребує подальшої систематизації й узгодження понятійний апарат, зокрема розмежування адміністративно-правової та трудової матриць службових відносин, що зумовлює актуальність комплексного міждисциплінарного дослідження.

Метою наукової статті є здійснення теоретико-правової та етико-правової характеристики службових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Службові відносини у сфері публічної служби є особливим різновидом правових зв'язків, що відображають специфіку функціонування державного апарату та реалізацію владних повноважень. Їхні характеристики безпосередньо впливають із природи державної служби як інституту, спрямованого на виконання завдань і функцій держави [1, с. 718].

По-перше, обов'язковим учасником службових відносин виступає суб'єкт призначення чи керівник служби, наділений владними повноваженнями щодо іншої сторони – службовця. Саме цей елемент забезпечує вертикальний характер відносин і визначає їх публічно-правову природу.

По-друге, службові відносини мають статусний характер. Вони визначають правове становище службовця та органу чи посадової особи, що здійснює управління, шляхом закріплення в законодавстві комплексу прав, обов'язків, обмежень, гарантій та умов проходження служби. Це означає, що вони формують нормативну основу діяльності учасників, а не лише врегульовують окремі випадки.

По-третє, службові відносини виникають із приводу професійної діяльності, що безпосередньо спрямована на реалізацію публічних завдань. Їхній зміст складає система взаємних прав і обов'язків сторін, які мають владний характер, оскільки пов'язані з використанням делегованих державою повноважень.

По-четверте, ці відносини засновані на принципах публічної служби, серед яких законність, професіоналізм, доброчесність, підзвітність. Вони виступають базовими критеріями для організації службової діяльності й виконання функцій держави.

Службові відносини відзначаються подвійністю правового статусу службовця: він діє як від імені держави, виконуючи делеговані владні функції, і водночас від власного імені, що обумовлює персоніфікований характер його відповідальності. Саме ця особливість поєднує в межах службових відносин публічний і особистісний компоненти, роблячи їх комплексним правовим інститутом [2, с. 560–572].

Таким чином, службові відносини слід розглядати як інтегровану правову категорію, що поєднує владно-організаційні та професійні елементи, забезпечуючи реалізацію публічних інтересів через діяльність конкретних осіб у межах правового статусу службовця.

Службові відносини у сфері публічної служби характеризуються насамперед вертикальною спрямованістю, адже виникають між суб'єктами, які перебувають у юридичній залежності. Такий характер відносин зумовлює їхню субординаційну природу, проте у їх структурі можливі також координаційні й реординаційні зв'язки. Субординаційні відносини виявляються у підпорядкуванні службовця керівникові, координаційні – у взаємодії рівноправних органів або посадових осіб, а реординаційні – у можливості службовця ініціювати перегляд рішень вищої інстанції чи оскаржити дії керівника [3, с. 29–39].

Структурно службові відносини складаються з трьох елементів: суб'єкта, об'єкта та змісту. Суб'єктом виступає як орган чи посадова особа, що здійснює владні повноваження, такі сам служ-

бовець. Об'єктом відносин є поведінка учасників, спрямована на виконання завдань служби, тоді як зміст утворюють права й обов'язки сторін, їхні гарантії та юридична відповідальність.

Важливо підкреслити різницю між поняттями «суб'єкт» і «учасник» службових відносин. Суб'єкт – це особа, наділена потенційною правосуб'єктністю у сфері служби. Водночас учасником стає лише той суб'єкт, який безпосередньо реалізує свої права та обов'язки у конкретних відносинах. Тобто не кожен суб'єкт служби є її учасником, але кожен учасник завжди має статус суб'єкта.

Таким чином, службові відносини слід розглядати як складну правову конструкцію, де вертикальність поєднується з різними видами зв'язків, а структура забезпечує їхню цілісність і функціональність у механізмі публічної служби.

Правові та етичні засади службових відносин формуються на основі багаторівневого масиву нормативних приписів і ціннісно-етичних стандартів, що забезпечують належну організацію та здійснення публічної служби. Категорія «законодавство» у цьому контексті має узагальнювальний характер: до неї входять акти різної юридичної сили, прийняті різними суб'єктами, з відмінним порядком ухвалення та набуття чинності [4, с. 65]. Конституційний Суд України підкреслив багатозначність терміна: він уживається і як сукупність законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють певну сферу, і як система джерел відповідної галузі права; у законах «законодавство» може означати лише закони або також акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та центральних органів виконавчої влади [5].

На правовому рівні службові відносини визначаються передусім конституційними засадами пріоритету прав і свобод людини та обов'язку держави їх забезпечувати (ст. 3 Конституції України) [6], а також спеціальним законодавством, що встановлює принципи служби, статус учасників, їхні права й обов'язки, обмеження та гарантії (у т.ч. процедури вступу, проходження та припинення служби) [7]. Звідси впливають ключові правові принципи: законність, підзвітність і відповідальність, пропорційність, рівність доступу, неупередженість і політична нейтральність, запобігання конфлікту інтересів, дотримання службової дисципліни та службової етики [7].

Етичний вимір службових відносин конкретизує правові приписи через стандарти доброчесності, лояльності до конституційних ціннос-

тей, сумлінності, поваги до гідності людини та недопущення зловживання повноваженнями. Етика служби виступає механізмом внутрішньої самообмежувальної регуляції, що доповнює засоби зовнішнього контролю і державного примусу, забезпечуючи довіру суспільства та легітимність управлінських рішень [7; 6].

Висновок. Отже, правові та етичні засади у своїй єдності створюють нормативно-ціннісну рамку службових відносин: право фіксує мінімальні обов'язкові стандарти поведінки, етика – підвищує їхню якість, спрямовуючи діяльність службовця на службу суспільному інтересу в межах делегованих повноважень.

Правові та етичні засади службових відносин становлять фундамент їх функціонування, оскільки визначають межі, принципи й стандарти поведінки учасників служби. Сучасний рівень розвитку нормативно-правового регулювання дає підстави говорити про формування окремого державно-службового законодавства, яке є системним утворенням у межах державно-службового права та має власні завдання й призначення.

Список використаної літератури:

1. Мельник П.В. Структура та класифікація службових правовідносин. *Право і суспільство*. 2025. № 2. С. 713–718.
2. Тильчик В.В. Поняття адміністративно-правового механізму розв'язання податкових спорів та його ознаки. *Право та управління*. 2012. № 1. С. 560–572.
3. Легеза Ю. О. Система дисциплінарних стягнень як гарантія забезпечення службово-трудої дисципліни. *Право України*. 2023. № 12. С. 29–39.
4. Теорія держави і права / за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Х. : Право, 2009. 584 с.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 18.04.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

Melnyk P. V. Theoretical-legal and ethical-legal characteristics of service legal relations

The article is devoted to the theoretical-legal and ethical-legal characteristics of service legal relations in the public service in the conditions of martial law, digitalization of procedures and the spread of remote work formats. The integrated nature of service legal relations is substantiated, within which power-organizational and professional elements are combined, and legal regulations are supported by ethical standards of integrity, accountability and serving the public interest. The structural components of service legal relations (subject, object, content) are revealed and their vertical orientation with the participation of the subject of appointment, supplemented by coordination and reorganization relations (the possibility of initiating a review of decisions, appealing the actions of the manager) is shown. The emphasis is on the status nature of relations, within which rights, obligations, restrictions, guarantees and conditions of service are fixed, as well as on the duality of the legal position of the employee: the implementation of delegated powers is combined with personalized responsibility. Legal principles (constitutional foundations, special laws, by-laws, procedural regulations) and ethical guidelines (integrity, impartiality, prevention of conflict of interest, respect for human dignity) are systematized, forming a single normative and value framework. It is shown that the fragmentation and conflict of current regulations, in particular in terms of electronic personnel procedures, algorithmically adopted decisions, disciplinary practices and protection of whistleblowers, reduces the predictability of law enforcement and trust in public authorities. The need for doctrinal harmonization of the conceptual apparatus and further codification of civil service legislation is argued in order to unify procedures, strengthen guarantees of civil servants' rights, and ensure a balance between public interest and human rights. The practical applicability of the conclusions is outlined through the possibility of their use for updating internal policies of government bodies and improving internal control and accountability mechanisms.

Key words: service legal relations, public service, civil servant status, accountability and integrity, reorganisation, ethical standards, codification.