

ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЧАС ВИКОНАННЯ ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

У статті проаналізовано особливості юридичних гарантій, передбачених для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, розглянуто їх сутність і значення. Зроблено висновок, що їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню громадянином своїх обов'язків, з другого – забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів.

Зазначено, що гарантії, встановлені державою для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (збереження місця роботи (посади) та заробітної плати), є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював.

Ключові слова: працівник, роботодавець, держава, юридичні гарантії, державний обов'язок, громадський обов'язок.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення, коли наша держава перебуває на етапі системних демократичних перетворень, у тому числі у зв'язку із забезпеченням територіальної цілісності, подоланням кризових явищ у соціально-економічній сфері, особливої актуальності набувають питання вироблення та законодавчого забезпечення основних трудових прав як основоположного соціально-економічного базису її розвитку. У відповідь на запити з боку суспільства, держава має створити належні умови та правові механізми для реалізації, гарантування та захисту основних соціально-економічних прав, передбачених Конституцією України. Будучи закріпленими на найвищому законодавчому рівні, норми Основного Закону щодо реалізації трудових прав, зважаючи на їх юридичну силу, загальнообов'язковий та фундаментальний характер, виступають юридичними гарантіями їх реалізації.

Оскільки кризові явища є одночасно і сильним імпульсом для проведення реальних реформ, у тому числі конституційної, надзвичайно важливим вбачається дотримання положень самої Конституції, зокрема щодо дотримання принципу недопущення звуження соціально-економічних прав і гарантій. Адже не може вважатися соціальною та правовою держава, яка допускає звуження існуючих прав і гарантій. Варто підкреслити, що за змістом ст. 22 Конституції України конституційні права і свободи га-

рантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти юридичних гарантій трудових прав у своїх публікаціях висвітлювали такі вчені: С. Я. Вавженчук, Т. М. Заворотченко, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, Н. В. Кохан, О. І. Процевський, О. А. Ситницька, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті проаналізувати юридичні гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, розкрити їх сутність і значення.

Виклад основного матеріалу. Основою правового регулювання у сфері трудових відносин беззаперечно є Конституція України як Основний Закон, що має найвищу юридичну силу. Як зазначає О. Стасів, «конституційні засади у сфері трудового права забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи трудового права. Вони не можуть існувати ізольовано від норм трудового права, бо саме засади відображають зв'язуючу сутність окремих норм, об'єднуючи їх в інститути, галузь трудового права. Конституційні засади, своєю чергою розвиваються і диференціюються у правових нормах» [2, с. 173].

Аналіз положень Основного Закону України дає можливість зробити висновок, що до конституційних

гарантій відноситься: проголошення України соціальною, правовою державою (стаття 1); людина визнається в Україні найвищою соціальною цінністю, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість держави (стаття 3); в Україні визнається і діє принцип верховенства права, норми Конституції України є нормами прямої дії, звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (стаття 8); чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (стаття 9); конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (стаття 22); громадяни мають рівні конституційні права та є рівними перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (стаття 24); іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, – за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України (стаття 26); свобода об'єднання громадян у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, в тому числі право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36); право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43) та ін.

Держава, яка закріплює права і свободи особи в законодавстві, повинна взяти на себе певні зобов'язання по створенню сприятливих умов для їх ефективного забезпечення: надавати громадянам справжні можливості для практичної реалізації ними своїх прав і свобод; охороняти права і свободи особи від можливих протиправних посягань; захищати права і свободи особи у випадку їх незаконного порушення.

До питання юридичних гарантій у галузі трудового права, то незважаючи на те, що законодавство України з праці досить часто послуговується терміном «гарантії», його легального визначення немає. Слід відмітити, що у КЗпП України юридичні гарантії встановлюються на підставі норм-принципів, приміром, ст. 21 закріплено принцип рівності тру-

дових прав громадян України; ст. 51 – низку гарантій забезпечення права громадян на працю; ст. 22 – гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, які виражаються через заборону; ст. 51 – встановлення скороченого робочого часу для окремих категорій працівників як юридична гарантія реалізації права на працю компенсаторного характеру.

Зміст поняття «гарантії» у главі VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації» полягає, в першу чергу, у збереженні продовж визначеного періоду за працівником його місця роботи та середнього заробітку, хоча він фактично своєї трудової функції в цей час не виконує. КЗпП передбачає також низку спеціальних юридичних гарантій, наприклад, для вагітних жінок і жінок, які мають дітей (статті 56, 176, 177, 179, 181–186), або для працівників, обраних до профспілкових органів (ст. 252). Проте визначення поняття юридичних гарантій в КЗпП, так само як і в проекті ТК, не подається.

Можна також назвати ще декілька законів, спрямованих на встановлення певних гарантій у сфері праці, наприклад, Закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» (в якому, до речі, є визначення державних соціальних гарантій (ст. 1), що встановлюються на основі соціальних стандартів), «Про зайнятість населення» (який визначає, зокрема, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю, проте не подає визначення таких гарантій, при чому в Законі йдеться про загальні гарантії (ст. 5), а також особливі (ст.ст. 9, 49), додаткові (ст. 14)).

Сучасний стан забезпечення трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків також визначається системою юридичних гарантій, які сприяють установам стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності, до постійного підвищення кваліфікації, участі в управлінні виробництвом та являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників. Ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні.

Так, відповідно до ст. 119 КЗпП України [3] на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

На сьогодні передбачено також додаткові гарантії у працевлаштуванні для учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення. Так, Верховною Радою України 7 липня 2016 р. прийнято Закон «Про внесення зміни до статті 14 Закону «Про зайнятість населення» [4] щодо додаткових гарантії у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення»

Зміни до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» розширюють перелік категорій громадян,

що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, та включають в нього учасників бойових дій, зазначених у пунктах 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Зокрема, осіб, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції у період її проведення. Зміни стосуються лише осіб, які зареєстровані в державній службі зайнятості та перебувають на обліку як безробітні.

Реалізація положень Закону сприятиме працевлаштуванню учасників антитерористичної операції, оскільки відповідно до ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» [5] роботодавцю, який працевлаштує на нове робоче місце, за направленням Державної служби зайнятості, зазначених осіб, строком не менше ніж на два роки, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Також у випадку підвищенням тарифних ставок і посадових окладів на підприємствах (установах, організаціях) коригується середній заробіток мобілізованих працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації. Так, відповідно до п. 10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р., № 100 [6], передбачено, що в разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, впродовж якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, враховуючи премії та інші виплати, що враховуються для обчислення середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення.

Отже, якщо підвищення окладів відбулося або в розрахунковому періоді, який застосовується для обчислення середньої заробітної плати або в періоді, коли за працівником зберігається середній заробіток, потрібно провести коригування середньої заробітної плати. Коефіцієнт коригування визначається діленням окладу, встановленого працівникові після підвищення, на оклад, який був у працівника до підвищення. На коефіцієнт підвищення окладів коригуються всі виплати, які враховуються для обчислення середньої заробітної плати. Якщо підвищення тарифних ставок й окладів відбулося в періоді, впродовж якого за працівником зберігався середній заробіток, за цим заробітком провадиться нарахуван-

ня тільки в частині, що стосується днів збереження середньої заробітної плати з дня підвищення тарифних ставок (окладів).

Цікавою у даному дослідженні також є питання: чи є наявність чинного контракту на проходження військової служби не на професійній основі підставою для поширення на працівника гарантій щодо збереження попереднього місця роботи?

Наведемо приклад із судової практики. Так, 19 січня 2016 р. позивача було прийнято на роботу за трудовим договором контролером у товаристві з обмеженою відповідальністю, а з 1 квітня 2017 р. переведено на посаду охоронника. 30 жовтня 2017 р. Міністерством оборони України в особі командира військової частини з позивачем було укладено контракт про проходження військової служби у Збройних Силах України на посадах осіб сержантського складу строком на три роки. Наказом директора ТОВ від 14 грудня 2017 р. позивача було звільнено з роботи охоронника згідно з п. 3 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із вступом на військову службу, що і стало підставою для позову про скасування цього наказу про звільнення з роботи та поновлення на роботі. Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки гарантії збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, встановлені ч. 3 ст. 119 КЗпП України, поширюються на нього, як на особу, яка на виконання свого військового обов'язку була прийнята на військову службу за контрактом під час дії в Україні особливого періоду.

Касаційна скарга відповідача на прийняте на користь позивача судове рішення мотивована тим, що на момент укладення позивачем строкового контракту на проходження військової служби в Збройних силах в Україні відсутня мобілізація (крім цільової), а відповідно, і особливий період, тому на позивача не поширюються вказані гарантії.

Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного цивільного суду з висновками судів попередніх інстанцій погодився і його позиція зводиться до наступного.

З підстав, передбачених п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, трудовий договір може бути припинений у разі призову або вступу працівника або власника-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігається місце роботи, посада відповідно до частин 3,4 ст. 119 цього Кодексу.

Відповідно до зазначених приписів закону за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження

військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Зі змісту цієї правової норми вбачається, що для вирішення питання про наявність права на гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків правове значення мають види військової служби, її підстави, терміни початку та завершення мобілізації, демобілізації та час дії особливого періоду.

Перший Указ Президента України від 17 березня 2014 р., № 303 «Про часткову мобілізацію» затверджено Законом України від 17 березня 2014 р., № 1126-УІІ «Про затвердження Указу Президента України «Про часткову мобілізацію» й з того часу в Україні діє особливий період, відповідне рішення уповноваженою собою про його скасування, як і рішення про демобілізацію військовослужбовців, прийнятих на військову службу за контрактом на строк до закінчення особливого періоду, не приймалося.

Таким чином позивач уклав контракт під час дії особливого періоду, який не скасовано, тому у відповідача не було законних підстав для звільнення позивача з роботи на підставі п. 3 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із вступом на військову службу.

Отже, наявність чинного контракту, укладеного позивачем з Міністерством оборони України 30 жовтня 2017 р. на проходження військової служби не на професійній основі строком на три роки створює підстави для висновку про поширення на позивача вищезазначених гарантій та свідчить відсутність підстав для припинення трудового договору у зв'язку із вступом позивача на військову [7].

Висновок. Проаналізувавши особливості юридичних гарантій, передбачених для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, можемо зазначити про їх важливість та значимість особливо сьогодні. Їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню громадянином своїх обов'язків, з другого – забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів.

Гарантії, встановлені державою для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (збереження місця роботи (посади) та заробітної плати), є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював. Вищезазначені тру-

дові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер. Призначенням грошових сум, що сплачуються за цей час, є забезпечення збереження середнього заробітку працівника (повністю чи частково), а також

попередження втрати цього заробітку. Отже, вони є формою реалізації юридичної гарантії права працівників на недопущення зниження або втрати останніми своїх доходів та забезпечують його шляхом збереження заробітної плати працівників, мають матеріальний характер.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Стасів О. Сутність конституційних положень, що визначають основи регулювання праці в Україні. *Вісник Львівського університету: Серія юридична*. 2009. Вип. 49. С. 172-178.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Додаток). Ст. 375.
4. Про внесення зміни до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» щодо додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню учасників бойових дій, які брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення: Закон від 07.07.2016 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 34. Ст.589.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
6. Порядок обрахунку середньої заробітної плати: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>
7. Постанова Верховного Суду від 12.09.2019 р. Справа № 537/430/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/84229658>

REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. №254k/96-VR. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, Art. 141 [in Ukrainian].
2. Stasiv O. (2009). Sutnist konstytutsiinykh polozhen, shcho vyznachaiut osnovy rehuliuвання pratsi v Ukraini. *Visnyk Lvivskoho universytetu - Bulletin of Lviv University. Ser.: yurydychna*, 49, 172-178 [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. №322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR - Information of the Verkhovna Rada of the USSR*, 50 (Dodatok), Art. 375 [in Ukrainian].
4. Pro vnesennia zminy do statti 14 Zakonu Ukrainy «Pro zainiatist naseleennia» shchodo dodatkovykh harantii u sprianni pratsevlashtuvanniu uchasnykiv boiovykh dii, yaki braly bezposeredniu uchast v antyterorystychnii operatsii, zabezpechenni yii provedennia: Zakon vid 07.07.2016 r. (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 34, Art.589 [in Ukrainian].
5. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. № 5067-VI. (2013). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 24, Art. 243 [in Ukrainian].
6. Poriadok obrakhunku serednoi zarobitnoi platy: zatv. postanovoiu Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 08.02.1995 r. №100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
7. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 12.09.2019 r. Sprava № 537/430/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/84229658> [in Ukrainian].

ЯНУШКЕВИЧ АЛЕКСАНДР

соискатель кафедры правоведения юридического факультета
Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

**К ВОПРОСУ О ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
НА ПРОИЗВОДСТВЕ НА ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ИЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

В статті проаналізовані особливості юридических гарантій, передбачених для працівників на время виконання державних або громадських обов'язків, розглянуті їх сутність і значення. Сделано висновок, що їх наявність, з однієї сторони, сприяє якості і ефективності виконання громадянином своїх обов'язків, а з іншої - забезпечує належний рівень законності і дотримання положень діючих нормативно-правових актів.

Ключевые слова: працівник, роботодавець, держава, юридическі гарантії, державний обов'язок, громадський обов'язок.

IANUSHKEVYCH ALEXANDER

applicant for the Department of Law Faculty of Law East Ukrainian National Vladimir Dahl University

ON THE ISSUE OF LEGAL GUARANTEES FOR EMPLOYEES DURING PUBLIC OR PUBLIC DUTIES

Problem setting. The article analyzes the features of legal guarantees provided for employees during the performance of state or public duties, considers their essence and significance. It is concluded that their presence, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of their duties by a citizen, on the other – ensures the appropriate level of legality and compliance with current regulations.

Analysis of recent researches and publications. Some aspects of legal guarantees of labor rights in their publications covered the following scientists: S.Ya. Vavzhenchuk, T.M. Zavorotchenko, M.I. Inshin, V.L. Kostyuk, N.V. Kokhan, O.I. Protsevsky, O.A. Sytnytska, O.M. Yaroshenko, and others.

The purpose of the article is to analyze the legal guarantees for employees during the performance of state or public duties, to reveal their essence and meaning.

Article's main body. The article is noted that the guarantees established by the state for employees during the performance of state or public duties (preservation of the place of work (position) and salary) are special protective equipment that supports and protects the employee in cases where he for reasons recognized by law respectable, did not work. The above-mentioned labor guarantees, which ensure the realization of the rights granted to employees, are both intangible (for example, preservation of the place of work, position) and material (preservation of average earnings). The purpose of the sums of money paid during this time is to ensure the preservation of the average earnings of the employee (in whole or in part), as well as to prevent the loss of these earnings. Thus, they are a form of realization of a legal guarantee of the right of employees to prevent the reduction or loss of their income and provide it by preserving the wages of employees, have a material nature.

It is noted that the important role of the state in this matter. Whereas, in enshrining the rights and freedoms of the individual in law, he must undertake certain obligations to create favorable conditions for their effective provision: to provide citizens with real opportunities for the practical exercise of their rights and freedoms; to protect the rights and freedoms of the person from possible illegal encroachments; to protect the rights and freedoms of the person in case of their illegal violation.

Conclusions and prospects for the development. After analyzing the features of legal guarantees provided for employees during the performance of state or public duties, we can note their importance and significance, especially today. Their presence, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of their duties by a citizen, on the other hand, ensures the appropriate level of legality and compliance with the provisions of applicable regulations.

Keywords: employee, employer, legal guarantees, public duty, state duty, state.