

## **ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

**Анна Андріївна КУЦЕВИЧ,**

*аспірант кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення Київського  
національного університету  
імені Тараса Шевченка*

Нещодавня реформа державної служби та прийняття нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] суттєво змінили правовий статус державних службовців та вирішили ряд проблем кадрового забезпечення державної служби нашої держави. Одним із питань, правове регулювання якого було суттєво вдосконалене, є механізм звільнення державних службовців. Якщо Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII [2] передбачав лише шість підстав для припинення державної служби, то новим законом таких підстав було визначено дев'ять, і при цьому, ряд механізмів звільнення державних службовців було регламентовано у нормах цього нормативно-правового акту. Але варто враховувати, що

законодавець у чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] відносно припинення трудових відносин із державним службовцем використовує термін «припинення державної служби». При цьому, термін «звільнення», є таким, який найчастіше вживається для позначення припинення трудових відносин між найманим працівником і власником, як у побуті, так і на науковому рівні. Тому, на нашу думку важливо проаналізувати сутність припинення державної служби через призму даного, традиційного для науки трудового права, явища.

Тож, актуальність дослідження наукової інтерпретації сутності механізму звільнення державних службовців у першу чергу обумовлена тим, що за часів незалежності України інститут державної служби у системі трудових правовідносин зазнавав неодноразових змін. Не зважаючи на те, що питанням трудових правовідносин державних службовців присвячено велику кількість наукових праць, постійна зміна розуміння сутності багатьох явищ, пов'язаних із трудовою діяльністю державних службовців, не була прийнятною для формування повноцінної теорії державної служби як особливого виду трудової діяльності. Саме тому, такі питання, як сутність механізму звільнення державних службовців, до цих пір характеризуються наявністю теоретичних прогалів. Іншим аспектом актуальності дослідження даного питання є те, що у науковій літературі припинення відносин державної служби через відповідні законодавчі формулювання не окреслюється як звільнення, при тому, що даний термін є традиційним для теорії трудового права нашої держави і об'єктивно є притаманним будь-яким трудовим правовідносинам. А отже, у даному контексті важливо проаналізувати саме сутність механізму звільнення державних службовців і встановити у чому полягає його специфіка.

Першим питанням, яке варто встановити у рамках нашого дослідження, є визначення поняття «звільнення». Великий тлумачний словник сучасної української мови надає ряд визначень даному поняттю, серед яких відзначаємо його розуміння, як «вилучення з якого-небудь процесу, робити вільним» [3]. Це означає, що звільнення державного службовця варто передусім розглядати як його вилучення із процесу здійснення державної служби та як його звільнення від виконання службових обов'язків державного службовця.

Звертаючись до напрацювань науки трудового права, варто зробити висновок про те, що термін «звільнення працівників» є малодослідженим. Оскільки чинне національне законодавство про

працю не містить визначення цієї дефініції, дане поняття вживається в контексті «підстави звільнення працівників», тобто згідно із законодавчими формулюваннями. Тому, у контексті державних службовців, як і інших категорій працівників, найчастіше вживається те формулювання, яке безпосередньо наведене у змісті Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII – припинення державної служби. Ще одним терміном, близьким за сутністю до поняття «звільнення державних службовців», який передбачений Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, є термін «звільнення з посади державної служби», який визначається частині 1 статті 66, як одне із дисциплінарних стягнень, які застосовується до державних службовців.

У першу чергу, звернемо увагу на те, як поняття «звільнення» співвідноситься із близькими за значенням поняттями. У законодавстві про працю та юридичній літературі вживаються три терміни: припинення трудового договору, припинення трудових правовідносин і звільнення працівника. При цьому, Т. В. Дубас звертає увагу на те, що законодавство України та юридична наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин (звільнення працівника відбувається на підставі припинення трудового договору) [4]. Тобто, звільнення пов'язане із припиненням трудових правовідносин та із припиненням трудового договору. Із приводу співвідношення цих понять, дослідниця звертає увагу на те, що трудовий договір може бути припинено виключно за наявності підстав його припинення та дотримання правил звільнення працівника. У контексті звільнення державних службовців, стаття 83 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає дев'ять підстав припинення правовідносин із державними службовцями: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення). Припинення

трудових правовідносин із державним службовцем може здійснюватись виключно у відповідності із однією із зазначених підстав. Відповідно, припинення трудових правовідносин із державним службовцем означає і одночасно звільнення працівника, оскільки вони мають єдині підстави й порядок. Також у даному контексті варто відзначити і «звільнення з посади державної служби», як один із видів дисциплінарного стягнення.

Т. В. Дубас пояснює різницю у припиненні трудових правовідносин та звільненні у тому, що термін «припинення» відноситься до трудового договору. Тобто, припиняється саме трудовий договір. У свою чергу, термін «звільнення» відноситься безпосередньо до працівника. Іншими словами, може бути звільнено виключно працівника, даний термін не вживається відносно трудових правовідносин чи трудового договору [4]. Відповідно, термін «припинення» не може стосуватись посади державної служби, і саме тому, законодавець у даному контексті вживає поняття «звільнення з посади». Таке ж розуміння знаходить підтвердження і у працях інших науковців. Наприклад, В. В. Жернаков наголошує, що поняття «звільнення» вживається стосовно працівника та за змістом є синонімом до терміну «припинення трудового договору» [5], а Н. М. Хуторян, зазначаючи, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору», приходять також до висновку, що поняттю «звільнення» притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин [6]. Усе вищенаведене дозволяє зробити висновок про припустимість вживання терміну «звільнення» відносно державних службовців, незважаючи на те, що Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII закріплює термін «припинення державної служби». Тобто, звільнення державного службовця за своєю сутністю є припиненням державної служби, але при цьому даний термін позначає процедуру технічного оформлення припинення трудових правовідносин із державним службовцем.

Отже, варто зробити наступні висновки щодо співвідношення понять «звільнення» та «припинення» у контексті звільнення державних службовців. Так, терміни «звільнення» та «припинення трудового договору» у загальнотеоретичному (енциклопедичному) розумінні є синонімічними, проте у контексті науки трудового права та законодавства про працю існують відмінності щодо їх вживання та застосування. Термін «припинення» відноситься до трудового договору, адже припиняється саме трудовий договір, а

термін «звільнення» відноситься безпосередньо до працівника, тобто працівники звільняються. Так само, термін «припинення» не може стосуватись посади державної служби, тому законодавець у даному контексті вживає поняття «звільнення з посади». Співвідносячи цих два поняття, варто зробити висновок про те, що звільнення являє собою комплекс процедурних дій, спрямованих на припинення трудових правовідносин. Тобто, припинення трудового договору є тривалою процедурою, яку становить комплекс різноманітних дій, результатом якої є звільнення працівника. Отже, здійснюючи співвідношення термінів «припинення державної служби» та «звільнення державних службовців», зробимо висновок, що звільнення державних службовців являє собою комплекс процедурних дій, спрямованих на припинення державної служби.

Таким чином, дослідивши вищенаведені поняття та, виходячи зі специфіки державної служби як різновиду врегульованих правом відносин, можна зробити висновок, що звільнення державних службовців – це врегульований нормами права комплекс взаємопов'язаних узгоджених процедурних дій однієї сторони, в особі керівника державної служби, та іншої, державного службовця, спрямованих на погашення обов'язків керівника державної служби та державного службовця один перед одним та юридичне оформлення припинення трудових правовідносин державного службовця із підстав, передбачених чинним законодавством про державну службу, що включає виникнення обставин, які зумовлюють припинення державної служби, видання наказу чи розпорядження керівником державної служби про припинення державної служби, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку, та наслідком якого є зміна соціально-правового статусу сторін правовідносин державної служби відносно один одного.

### **Список використаних джерел**

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст.43
2. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. N 52. ст.490
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [гол. ред. В. Т. Бусел, редактори-лексикографи: В. Т. Бусел, М. Д. Василега-Дерибас, О. В. Дмитрієв, Г. В. Латник, Г. В. Степенко]. К. : Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
4. Дубас Т. В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200-203

5. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.

6. Трудове право України. Академічний курс : [підручник] / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. К. : А.С.К., 2004. 608 с.