

УДК 349.227

DOI: <https://doi.org/110.31732/2707-9155-2019-35-122-130>

Окремі аспекти нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин із державними службовцями

Самань В.В.

*Кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (050)-38-722-54, e-mail: saman.viktoria@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2320-3113*

Some aspects of legal regulation of termination of employment with civil servants

Saman V.V.

*Ph.D. in Law, Associate Professor of Department of the state legal disciplines,
“KROK” University,
st. Tabirna, 30-32, 03113, Kyiv, Ukraine
tel.: (050)-38-722-54, e-mail: saman.viktoria@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2320-3113*

Анотація. У статті досліджено питання поширення дії трудового законодавства на регламентування праці державних службовців з метою недопущення дискримінації за критерієм здійснюваної ними професійної діяльності. Розглядаючи принцип єдності та диференціації у трудовому праві в аспекті регулювання праці державних службовців, де критерієм диференціації є специфіка трудової функції, яка передбачає, серед іншого, підвищені вимоги до моральних якостей, професіоналізму і відповідальності при здійсненні владних повноважень, а також аналізуючи питання співвідношення адміністративного та трудового права, зазначено, що відносини державних службовців під час застосування їх здатності до праці регулюються трудовим правом. Проаналізовано останні зміни у законодавстві з питань державної служби в частині застосування трудового законодавства при припиненні трудових відносин за ініціативою роботодавця, зокрема у разі змін в організації виробництва і праці, та дотримання гарантій, передбачених законодавством про працю, при звільненні вагітних жінок. Зазначені положення були проаналізовані з точки зору відповідності міжнародним стандартам Міжнародної організації праці, передбаченими Конвенцією № 151 «Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі», яка наразі не ратифікована Україною, та ратифікованими Конвенцією № 158 про припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця та Конвенцією про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року № 183 про

охорону материнства, а також передбачені в акті Ради Європи, а саме Додатку до Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів до держав-членів про статус державних службовців у Європі. На основі проведеного дослідження пропонується, розглядаючи державних службовців як особливих суб'єктів трудового права, застосовувати до них гарантії, передбачені трудовим законодавством, зокрема, у разі звільнення працівників за ініціативою роботодавця при зміні в організації виробництва і праці, а також щодо праці жінок.

Ключові слова: трудові відносини, державна служба, звільнення державних службовців, припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 17.

Annotation. The article deals with the issue of the application of the labour law to the employment relations of civil servants in order to prevent discrimination on the basis of their professional activity in general, and ensure compliance with procedures of termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature and the existence of safeguards for pregnant women-civil servants, in particular. The main attention in the research is paid to the provisions of the recently adopted Law of Ukraine "On amendments to some laws of Ukraine on rebooting power" which provides for, inter alia, the possibility to terminate employment of civil servants while on sick leave or on vacation leave which contradicts to the labour legislation where it is prohibited to terminate employment at the initiative of the employer in cases presented above (excluding total liquidation of the enterprise, institution, organization) (part 3 of Article 40 of the Labour Code of Ukraine). Furthermore, the abovementioned Law excluded the application of norms of the Labour Code of Ukraine regarding the procedure of termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature that may arise the issue of applicability of general provisions stipulated in the labour legislation to presented cases. In addition, the application of safeguards for pregnant women-civil servants defined in the Labour Code of Ukraine in terms of prohibition of termination of employment at the initiative of the employer (part 3 of Article 184 of the Labour Code of Ukraine) is questionable. Moreover, provisions set in the abovementioned Law were analyzed in terms of consistency with international trade standards stipulated in ILO Conventions No. 151, 158 and 183 (in terms of Labour relations (Public Service), Termination of employment and Maternity protection) and legal instrument of the Council of Europe, namely, Appendix to Recommendation No. R (2000) 6 of the Committee of Ministers to member states on the status of public officials in Europe. On the basis of the conducted research, it is suggested to regard civil servants as special subjects of the labor law and apply to them guarantees stipulated by the labour legislation, namely pertaining to termination of employment at the initiative of the employer.

Keywords: labour relations, civil service, civil servant, termination, termination of employment at the initiative of the employer.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl.: 17.

Постановка проблеми

Ефективність державного управління через високоорганізований державний апарат є запорукою належного функціонування права як впорядкованої системи. Враховуючи стрімкий розвиток суспільних відносин в царині трудового права загалом та динаміку змін законодавства про державну службу зо-

крема, уникнути існування внутрішньо системних проблем вбачається малоймовірним.

З одного боку, слід погодитись з Н.В. Янюк, що «...підвищення вимог щодо державних службовців і своєчасне застосування заходів дисциплінарної відповідальності передусім, сприяє запобіганню корупційним ри-

зикам і сприяє підвищенню якості надання адміністративних послуг громадянам» [1].

Але і аргументованим вбачається твердження І. В. Альоніної, що інститут припинення службових відносин повинен бути цілісним, включати в себе визначені підстави звільнення, порядок припинення службових відносин і гарантії особам, звільненим зі служби. Формулюючи обов'язки службовця, визначаючи підстави і порядок звільнення, законодавець повинен керуватися правилами формальної логіки, принципами доцільності і законодавчої економії [2].

Тому набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» № 117-IX (законопроект № 1066 від 29.08.2019), прийнятого Верховною Радою України 19.09.2019 [3], переконливо свідчить про актуальність питання щодо законності встановлення відмінностей у правовому регулюванні припинення трудових відносин громадян на такому формальному критерію як сфера здійснюваної професійної діяльності (проходження державної служби), загалом, так і щодо процедури дотримання особливостей звільнення у разі наявності змін в організації виробництва і праці роботодавця та існування гарантій для вагітних жінок при звільненні з державної служби, зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми змісту та специфіки службового-трудова відносин державних службовців були предметом наукових досліджень Л.Ю. Величко, М.І. Іншина, О.В. Лавріненко, І.П. Лаврінчук, Л.І. Лазор, О.В. Петришина В.О. Процевського, В.І. Щербини та інших науковців. Окремі аспекти проблеми дисциплінарної відповідальності

відображені у працях вітчизняних учених: В.Б. Авер'янова, О.Ф. Андрійко, Л.Р. Білої-Тіунової, Ю.П. Битяка, А.А. Горницького, С.Д. Дубенко, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпакова, Л.М. Корнути, О.В. Кузьменко, О.Є. Луценко, Н.Р. Нижник, О.І. Щербака.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У Пояснювальній записці до законопроекту № 1066 метою прийняття Закону визначалось «...припинення у подальшому зловживання державними службовцями службовим становищем, уникнення відповідальності за бездіяльність та неналежне виконання своїх посадових обов'язків, а також спрощення порядку прийняття на державну службу та розширення підстав її припинення» [4].

Поряд із чим, частиною 6 статті 43 Конституції України гарантується громадянам захист від незаконного звільнення [5]. В контексті положень Конституції слід врахувати пункт 16 «Звільнення з публічної служби» Додатку до Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців у Європі, відповідно до якого звільнення повинно відбуватися лише у тих випадках та з тих причин, які обумовлені законом [6].

Запропоновані новели щодо спрощення процедури звільнення державних службовців зумовили проведення наукової розвідки.

Формулювання цілей статті

Проаналізувати норми законодавства про державну службу щодо особливостей припинення трудових відносин із державними службовцями на предмет їх відповідності міжнародним трудовим нормам та чинному трудовому законодавству України.

Виклад основного матеріалу дослідження

Питання співвідношення норм адміністративного та трудового права залишається одним із найбільш складних питань правозастосування у сфері державної служби. Професійна діяльність державних службовців завжди тією чи іншою мірою регулювалась нормами законодавства про працю із відмінністю щодо обсягу такого регулювання.

Принципово важливим є положення ст. 3 Кодексу законів про працю України, яка закріпила, що законодавство про працю регламентує трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичною особою [7].

Поділяємо думку Л.Ю. Величко з приводу того, що «...вирішальним при визначенні сфери дії трудового законодавства на правове регулювання відносин державних службовців під час реалізації їх права на працю, має бути те, що, незважаючи на специфіку трудової функції державного службовця, яка полягає у виконанні завдань і функцій держави, все ж службовець підлягає господарській владі суб'єкта призначення, організаційно підпорядкований йому щодо місця виконання роботи, режиму роботи, конкретного її змісту та обсягу, а, отже, ці відносини за своєю природою є трудо-правовими [8].

Диференційований підхід законодавця до регулювання праці державних службовців обумовлено об'єктивним фактором, а саме – специфікою трудової функції таких суб'єктів, яка передбачає здійснення повноважень, безпосередньо пов'язаних з виконанням завдань і функцій такого державного органу, тобто тих, які за своєю природою є адміністративними правами та обов'язками,

та передбачають підвищені вимоги до моральних якостей, професіоналізму і відповідальності при здійсненні владних повноважень. Таким чином, адміністративне право регламентує відносини державних службовців із третіми особами щодо реалізації посадових (владних) повноважень, а відносини цих суб'єктів під час застосування їх здатності до праці регулюються трудовим правом.

Останнім часом простежується тенденція щодо відокремленого правового регулювання державної служби на відміну від інших видів професійної діяльності, формування так званого інституту «службового права», в основі якого закладено виключно чи переважно публічно-правові механізми впливу [9; 10]. Однак обґрунтованою є позиція О.С. Луценко, який, розглядаючи двоєдність соціальної функції трудового права для забезпечення рівноваги приватних та публічних інтересів, приходить до висновку, що «...жодних специфічних ознак, які вказували б на приналежність дисциплінарної відповідальності держслужбовців до адміністративного права, немає і бути не може, оскільки норми, що регламентують дисциплінарну відповідальність держслужбовців, за своєю природою є трудовими, та відносинам, що виникають під час притягнення до цього виду юридичної відповідальності, притаманні всі ознаки трудових» [11].

Проте не втратила своєї актуальності позиція Н.М. Неумивайченко, яка при аналізі статусу державних службовців прийшла до висновку, що незважаючи на направленість їх професійної діяльності на виконання завдань і функцій держави, «...державна служба визнається різноманітною трудовою діяльністю, у зв'язку з чим регламентація правовідносин на державній службі повинна здійснюватися на підставі галузевих принципів трудового права, інакше це

може привести до необґрунтованого обмеження трудових прав державних службовців, погіршенню їх особистого правового статусу в процесі професійної діяльності. Разом з тим, державні службовці є особливими суб'єктами трудових правовідносин. Виконуючи завдання і функції держави, вони мають забезпечувати права і свободи громадян, соціальну стабільність в державі» [12].

Крім того, про нерозривну сутнісну єдність трудових відносин і відносин з проходження державної служби побічно свідчить і зміст Конвенції МОП № 151 «Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі», яка на сьогодні досі не ратифікована Україною [13]. Конвенція № 151 містить положення, які мали вирішальне значення для запуску механізму захисту інтересів державних службовців та розвитку соціального діалогу в галузі державного управління. Це, насамперед, положення щодо захисту права на організацію, надання можливості для діяльності організаціям державних службовців, процедури участі представників державних службовців у визначенні умов зайнятості, переговорів між сторонами та процедур урегулювання спорів, громадянських та політичних прав державних службовців. У ст. 9 цієї Конвенції задекларовано, що державні службовці користуються рівними соціальними, громадянськими та політичними правами, як і інші працівники, що має велике значення для нормального здійснення ними права на свободу об'єднання. У ст. 5 задекларовано право на повну незалежність організацій державних службовців від державних органів влади, а ст. 4 гарантує належний захист державним службовцям від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи

об'єднання в галузі зайнятості. Проте головним досягненням цього документа було закріплення (хоча й з певними обмеженнями) права працівників сфери державної служби на організацію та на участь у процесі визначення умов зайнятості.

Стаття 5 Закону України «Про державну службу» передбачає субсидіарне застосування законодавства про працю до державних службовців для усунення правових прогалин. Зазначена конструкція, яка мала на меті інтегрувати механізм правового регулювання службової діяльності на стадії формування не тільки не вирішила проблем, що постають перед органом правозастосування, але і створила додаткову невизначеність при виборі нормативної бази для регулювання відносин про проходження служби [14].

Цю невизначеність законодавець пропонував вирішити у законопроекті № 1066 (у первісній редакції від 29.08.2019) шляхом викладення частини 3 статті 5 Закону України «Про державну службу» у такій редакції: «Дія норм законодавства про працю не поширюється на державних службовців, окрім випадків прямо передбачених цим Законом», тобто передбачалось суттєве скорочення сфери застосування трудового законодавства. У Висновку Головного науково-експертного управління від 05.09.2019 було зазначено, що «...такий підхід означає появу величезної прогалини у регулюванні трудових відносин державних службовців, оскільки у Законі відсутні положення, що регулюють багато аспектів праці майже у всіх її сферах, включаючи визначення випадків оформлення трудових відносин у письмовій формі; можливість реалізації переважного права на залишення на роботі; питань часу відпочинку (у Законі визначаються лише окремі питання надання щорічних від-

пусток); оплати праці (у Законі не встановлено, як здійснюється оплата роботи у надурочний час, святкові та неробочі дні, нічний час, не визначені строки виплати заробітної плати тощо), гарантій та компенсацій; матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю, тощо. Повністю поза межами правового регулювання опиняються питання колективно-договірного регулювання та охорони праці.

Виведення регулювання питань праці державних осіб за межі регулювання трудового законодавства штучно створює категорію працівників (службовців), режим роботи яких матиме ознаки дискримінації (відсутність норм щодо охорони праці, гарантій і компенсацій, пов'язаних з трудовою діяльністю інвалідів, працівників із сімейними обов'язками, ветеранів) у порівнянні із «звичайними» працівниками. Причому спроба вирішення цих питань безпосередньо у Законі означає просте «подвоєння» відповідного правого матеріалу шляхом дублювання однакових правових норм у двох різних законах, що не відповідає вимогам системності законодавства» [4].

Слід зауважити, що у редакції, яка вносила на голосування у другому читанні та яка міститься у Законі України № 117-IX зазначене положення відсутнє. Проте в останньому залишилися норми, які зважаючи на їх дискусійність потребують детального аналізу.

Так, у Висновку Комітету з питань європейської інтеграції від 06.09.2019 та у Зауваженнях Головного юридичного управління від 19.09.2019 наголошувалось, що «...змінами, що вносяться до статті 87 Закону України «Про державну службу» звужено права державного службовця у порівнянні із правами інших працівників на працевлаштування у разі скорочення посади, чисельності або штату державних

службовців, реорганізації у державному органі, а також позбавлено права поворотного прийняття на службу, передбаченого діючою частиною третьою статті 87 цього Закону та частиною першою статті 42 Кодексу законів про працю України. Доповнення статті частиною п'ятою передбачає видання наказу про звільнення державного службовця в період його тимчасової непрацездатності або відпустки без визначення підстав такого звільнення, що не відповідає вимогам Кодексу законів про працю України та пункту 16 Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи «Про статус публічних службовців у Європі» [4].

Захист вагітності, у тому числі шляхом встановлення гарантій для вагітних жінок в сфері праці, відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства» є спільним обов'язком урядів і суспільства (пreamбула) [15].

Відповідно до статей 24 та 51 Конституції України сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, зокрема, шляхом створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [5].

Ряд додаткових гарантій і можливостей передбачено і у нормах КЗпП України: ст. 26 (заборона на встановлення випробування при прийнятті на роботу), ст.ст. 55, 63, 176 (заборона залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження), ст. 56 (обов'язок роботодавця встановити неповний робочий

день або неповний робочий тиждень на прохання вагітної), ст. 184 (заборона звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням) тощо [7].

Непослідовною та такою, що може викликати неоднозначність при правозастосуванні, вбачається позиція законодавця, який із загальних гарантій у сфері праці для вагітних жінок, передбачених положеннями КЗпП України, у спеціальному законі вибірково зазначає про неможливість переведення вагітних жінок в іншу місцевість (ст. 41), направлення у відрядження без їхньої згоди вагітних жінок (ст. 42), обов'язок встановити на прохання вагітної жінки неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Тому викликає сумнів поширення гарантій, передбачених ст. 184 КЗпП України при звільненні вагітної жінки за підставами, передбаченими новою редакцією статті 87 Закону України «Про державну службу».

Важливою та незаперечною гарантією під час розірвання трудового договору за пунктом 1 статті 40 КЗпП України є встановлення порядку вивільнення працівників, передбачене статтею 49-2 КЗпП України, у якій встановлено, що про наступне вивільнення персонально попереджають працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Це положення повністю відповідає вимогам статті 11 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., відповідно до якої працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від

роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження [16].

Відповідно до частини 3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [17].

Проте виникає питання про можливість поширення вищезазначених гарантій при звільненні державних службовців, адже Законом № 117-IX було виключено положення абзаців 1 та 2 частини 3 статті 87 Закону України «Про державну службу» про проведення процедури вивільнення державних службовців у разі змін в організації виробництва і праці роботодавця відповідно до положення законодавства про працю.

Висновки

На підставі проведеного дослідження, вважаємо за доцільне поширювати на державних службовців як особливих суб'єктів трудового права гарантії, передбачені законодавством про працю, при припиненні трудових відносин за ініціативою роботодавця.

Література

1. Янюк Н. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за Законом України «Про державну службу» (2015): правовий аналіз. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. Вип. 62. С. 138–147.
2. Аленина І.В. Направлення совершенствования системы оснований прекращения трудовых отношений с государственными гражданскими служащими. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2015. № 2 (43). С. 198–209.
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19 вер. 2019 р. № 117-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#n433> (дата звернення: 01.03.2019).
4. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади № 1066 від 29 серп. 2019 р. URL: https://wl1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66291 (дата звернення: 01.04.2019).
5. Конституція України : станом на 21 лют. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.04.2019).
6. Appendix to Recommendation No. R (2000) 6 of the Committee of Ministers to member states on the status of public officials in Europe : adopted on Feb 24 2000 URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2d3b (дата звернення: 01.03.2019).
7. Кодекс законів про працю України: станом на 25 верес. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19> (дата звернення: 01.03.2019).
8. Величко Л. Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 1. С. 102–106.
9. Припутень Д. М. Предмет службового права: деякі аспекти сучасного розуміння. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2018. № 3. Т. 2. С. 71–77.
10. Службове право: витоки, сучасність та перспективи розвитку: колективна монографія / за заг. ред. Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова. Запоріжжя: видавничий дім «Гельветика», 2017. 328 с.
11. Луценко О. Є. Галузева належність дисциплінарної відповідальності державних службовців України. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 159–165.
12. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 20 с.
13. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 : Конвенція Міжнародної організації праці від 27 черв. 1978 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_187 (дата звернення: 01.04.2019).
14. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n895> (дата звернення: 01.03.2019).
15. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 : Конвенція Міжнародної організації праці від 15 черв. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294 (дата звернення: 01.03.2019).
16. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: постановою Верховної Ради України від 4 лют. 1994 р. № 3933-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 23. Ст. 166.
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 верес. 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 39.

Reference

1. Yaniuk, N. (2016), “Disciplinary liability of civil servants under the Law of Ukraine “On civil service” (2015): legal analysis”, *Visnyk Lvivskoho Universytetu. Seriiia yurydychna*, vol. 42, pp. 138–147.
2. Alenyna, I.V. (2015), “Directions for improving the system of grounds for termination of

employment with civil servants”, *Vestnyk Omskoho unyversyteta. Seryia “Pravo”*, vol. 2 (43), pp. 198–209.

3. The Verkhovna Rada of Ukraine (2019), The Law of Ukraine “On amendments to some laws of Ukraine on rebooting power”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/117-20#n433> (Accessed 01 March 2019).

4. The Verkhovna Rada of Ukraine (2019), “Draft Law on amendments to some laws of Ukraine on rebooting power”, available at: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66291 (Accessed 01 April 2019).

5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), “Constitution of Ukraine”: available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96-%D0%B2%D1%80> (Accessed 01 April 2019).

6. The Committee of Ministers (2000) “Appendix to Recommendation No. R 6 of the Committee of Ministers to member states on the status of public officials in Europe”, available at: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2d3b (Accessed 01 March 2019).

7. The Verkhovna Rada of URSR (1971), “Labour Code of Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19> (Accessed 01 March 2019).

8. Velychko, L. Yu. (2017), “Effect of labor law norms on legal regulation of work of civil servants”, *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia*, vol. 1, pp. 102–106.

9. Pryputen, D. M. (2018), “Subject of Service Law: Some Aspects of Modern Understanding”, *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya “Yurydychni nauky”*, vol. 3, no. 2, pp. 71–77.

10. Kolomoiets, T. O., Kolpakov, V. K. (2017), *Sluzhbove pravo: vytoky, suchasnist’ ta perspektyvy rozvytku: kolektyvna monohrafiia* [Service law: sources, modernity and prospects for development: collective monograph], Vydavnychyj dim “Hel’vetyka”, Zaporizhzhia, Ukraine.

11. Lutsenko, O. Ye. (2016), “Branch of law of disciplinary liability of civil servants of Ukraine”, *Pravo ta innovatsii*, vol. 1, pp. 159–165.

12. Neumyvaichenko, N. M. (2002) “Features of emergence, change and termination of labour relations of civil servants”, Ph.D. Thesis, Law, Kharkiv, Ukraine.

13. The International Labour Organisation (1978) “Labour Relations (Public Service) Convention No. 151”, available at: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_187 (Accessed 01 April 2019).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine “On state service”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n895> (Accessed 01 March 2019).

15. The International Labour Organisation (2000) “Maternity Protection Convention No. 183”, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294 (Accessed 01 March 2019).

16. The Verkhovna Rada of Ukraine (1994), “Resolution of the Verkhovna Rada of Ukraine “On ratification of Convention of International Labour Organisation Termination of Employment Convention”, *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, vol. 23, p. 166.

17. The Verkhovna Rada of Ukraine (1999), The Law of Ukraine “On trade unions, their rights and guarantees of activity”, *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, vol. 45, p. 39.

Стаття надійшла до редакції 15.04.2019 року