

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



Петро Мельник,

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін

Інституту права ім. І. Малиновського

Національного університету

«Острозька академія»

ORCID:0000-0001-8000-7357

<https://doi.org/10.37374/2019-36-08>

УДК 349.227

Проблеми правового регулювання припинення службово-трудових відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування

Останні декілька років в Україні пройшли під гаслом проведення політичних, економічних та адміністративних реформ. Відповідно до Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2016 р. № 688-р [7], та розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. №1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [8], Україна взяла на себе зобов'язання привести чинне законодавство про службу в органах місцевого самоврядування до європейських стандартів.

Одним із системоутворюючих елементів реформування зазначеної сфери є службово-трудова відносина посадових осіб органів місцевого самоврядування, стан врегулювання яких на даний момент є дуже низьким і характеризується, здебільшого, колізіями в правозастосуванні і необхідністю використання за аналогією законодавства про державну службу. Незважаючи на те, що 7 червня 2001 р. Верховною Радою України прийнято Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» №2493 (далі – Закон № 2493) [3], який став правовою базою для формування та розвитку цього виду публічної служби, наразі він не відповідає потребам сьогодення і назріла необхідність прийняття нового кодифікованого законодавства.

Особливої актуальності набули питання припинення службово-

трудовах відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування, адже правове регулювання даного інституту знаходиться на перетині трудового та адміністративного права, що, в свою чергу, призводить до колізійності правового регулювання та відповідних проблем в практичній діяльності. З огляду на це, метою даного дослідження буде аналіз чинного нормативно-правового регулювання інституту припинення службово-трудовах відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування, проектів Трудового кодексу та інших законодавчих актів в цій сфері, а також актуальна судова практика.

Окремі питання правового регулювання припинення службово-трудовах відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування були предметом дослідження таких вчених в галузі трудового права як М. І. Іншин, В. В. Жернаков, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилишко, В. І. Прокопенко, М. М. Клемпарський, В. Л. Костюк, В. Я. Мацюк, К. Ю. Мельник, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. С. Щербина, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інших вчених.

Виклад основного матеріалу. Диференціація правового регулювання службово-трудовах відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування відображається на визначенні підстав та порядку припинення службово-трудовах відносин: вони регулюються як нормами Кодексу законів про працю № 322-VIII від 10.12.1971 (далі – КЗпП), так і приписами Закону № 2493 [21, с. 122].

Аналогічне положення передбачено і на законодавчому рівні: так, відповідно до Закону № 2493 крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в органах місцевого самоврядування припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», цим та іншими законами України, а також у разі: порушення посадовою особою місцевого самов-

рядування Присяги; порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування; досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування [21, с. 124].

До загальних підстав звільнення посадових осіб органів місцевого самоврядування належать підстави, передбачені статтями 36, 40, 41 КЗпП [23, с. 58]: наприклад, це можуть бути угода сторін; закінчення строку; призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; розірвання договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи керівника відповідного органу місцевого самоврядування (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45); переведення службовця, за його згодою, в інший орган, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; відмова службовця від переведення на роботу в іншу місцевість разом із органом, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці тощо [4].

Отже, припинення дії трудового договору (контракту) з посадовими особами органу місцевого самоврядування відбувається як за загальними, так і за додатковими підставами. Додаткові підстави прямо пов'язані з специфікою проходження служби в органі місцевого самоврядування, відповідальності такої перед суспільством та державою [10, с. 89]. На думку М. І. Іншина, означені загальні і спеціальні нормативні правила будуть діяти більш ефективно, якщо в статті 40 КЗпП буде прямо зазначено про можливість припинення трудових правовідносин з деякими категоріями працівників за додатко-



вими, спеціально визначеними у законах, підставами [9, с. 58] (це питання вдало вирішено на рівні проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014, в ч. 2 ст. 81 вказано, що Законами можуть бути передбачені додаткові підстави для припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця з окремими категоріями працівників або за певних умов (29.08.2019 р. цей проект знову був поданий до Верховної Ради України)) [22].

Така ж думка відображена і на рівні інформаційного листа Вищого адміністративного суду України від 26.05.2010 р. № 753/11/13-10, в якому зазначено, що під час вирішення спорів зазначеної категорії пріоритетними є норми спеціальних законів, а норми трудового законодавства підлягають застосуванню лише у випадках, якщо нормами спеціальних законів не врегульовано спірних відносин, та коли про можливість такого застосування прямо зазначено у спеціальному законі [11].

Дещо по-іншому питання припинення службово-трудова відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування вирішено в проектах профільного законодавства. Так, в проекті закону про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 8369 від 17.05.2018 р. передбачено, що службовця місцевого самоврядування може бути звільнено з посади у разі вчинення таких дисциплінарних проступків:

1) безвідносно наявності незнятих або непогашених дисциплінарних стягнень – у випадку порушення Присяги, вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу, територіальних громад та їхніх символів, місцевого самоврядування, подання під час вступу на службу в органи місцевого самоврядування недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування, поява службовця місцевого самовря-

дування на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

2) протягом року після оголошення такому службовцю догани, якщо вона не була знята в установленому порядку – у випадку недотримання правил внутрішнього службового розпорядку, крім дій або бездіяльності; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; прогул службовця місцевого самоврядування (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [17].

Схожі положення містяться і в проекті Закону про службу в органах місцевого самоврядування № 1223 від 02.09.2019 р., за винятком того, службовця можна звільнити протягом року після попередження такого службовця про неповну службу відповідність, якщо воно не було знято в установленому порядку, у випадку порушення правил етичної поведінки службовців місцевого самоврядування; якщо вчинено дії, що шкодять авторитету служби в органах місцевого самоврядування; невиконання вимог щодо політичної неупередженості службовця місцевого самоврядування; невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, органів місцевого самоврядування, розпоряджень, наказів та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень [19].

Розглядаючи загальні підстави припинення службово-трудова відносин посадових осіб органу місцевого самоврядування, особливу увагу слід приділити питанням ліквідації чи реорганізації публічного органу та скорочення штату відповідного органу.

Питання припинення служби в органі місцевого самоврядування внаслідок ліквідації публічного органу нормами спеціальних законів не врегульовані [9, с. 111]. Тому при розгляді справ вказаної категорії застосуванню підлягають норми КЗпП [10, с. 59]. Розглядаючи справи про звільнення публічного службовця з посади у зв'язку з ліквідацією публічної установи, суди повинні, поперше, перевірити наявність чи відсутність факту ліквідації юридичної особи публічного права згідно з Конституцією України та чинним законодавством, по-друге, встановити, чи вжито адміністрацією публічного органу всіх зусиль для переміщення або переведення публічного службовця, чи іншого його працевлаштування, як це прямо передбачено ч. 2 ст. 40 КЗпП [11].

Показовим в цьому відношенні і спір, в якому міськрада прийняла рішення, відповідно до якого вирішено припинити шляхом ліквідації департамент (що мав статус юридичної особи), у зв'язку з чим утворено нові виконавчі органи міськради. Особа, яка була посадовою особою цього департаменту, була звільнена, і згодом оскаржила це звільнення в суді. Постановою Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду (далі – КАС ВС) від 21 березня 2018 року у справі №591/3057/16-а було встановлено, що «...повідомлення позивача про зміну в організації виробництва і праці належним чином не здійснювалося. Фактична наявність змін в організації виробництва і праці відповідачем не доведена, як і не надано доказів на підтвердження неможливості збереження існуючих умов праці. При цьому, голова ліквідаційної комісії ОСО_БА_6 не забезпечив позивача пропозицією про вакантну посаду...» [12]. У зв'язку з цим вимоги позивача були, зрештою, задоволені.

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на

роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України (стаття 42 КЗпП).

Наприклад, в постанові КАС ВС від 19 червня 2019 року у справі №2-а-1648/11(2-а/215/15/16) (справа стосувалася звільнення головного спеціаліста з питань захисту прав споживачів виконкому Тернівської районної у місті ради) вказано, що одночасно із попередженням про вивільнення позивачки, їй не було запропоновано жодної вакантної посади, хоча такі вакантні посади існували; при цьому обов'язок по працевлаштуванню працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору та охоплює вакантні посади, які з'явилися в установі протягом всього цього періоду і які існували на день звільнення [13].

Дискусійним є питання щодо звільнення посадових осіб органів місцевого самоврядування за п. 5 ст. 41 КЗпП (припинення повноважень посадових осіб). Слід нагадати, що ця підстава була внесена законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» №1255-VII, положення якого направлені на покращення умов для здійснення інвестиційної діяльності [1].

Раніше в судовій практиці домінуючою була позиція, відповідно до якої державні та комунальні заклади охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення тощо є бюджетними установами (зкладами) й у своїй діяльності не керуються законодавством про господарські товариства. Тому розірвання трудового договору з такими посадовими особами за п. 5 ст. 41 КЗпП України є неможливим (ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 р. у справі №6-1188св15) [22]. Разом з



тим, в постанові Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 6 червня 2018 року у справі №537/3876/16-ц вказана інша позиція: трудове законодавство не містить жодних винятків щодо поняття «посадова особа» [16].

На нашу думку, беручи до уваги, що Закон №1255-VII був прийнятий з метою захисту прав інвесторів, можна підсумувати, що дія норми п. 5 ст. 41 КЗпП України розповсюджується на посадових осіб юридичної особи – виконавчого органу товариства, членів наглядової ради акціонерного товариства та загалом посадових осіб будь-якого господарського товариства, а також інших осіб, наділених організаційно-розпорядчими чи адміністративно-господарськими функціями (законопроектом № 2221 від 24.02.2015 р. пропонується усунути юридичну невизначеність кола посадових осіб шляхом формулювання п. 5 ст. 41 КЗпП України «припинення повноважень посадових осіб органів управління господарських товариств» [18]).

Окрему специфіку має припинення повноважень публічних службовців згідно із Законом «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року №280/97-ВР (далі – Закон №280/97-ВР).

Згідно із ст.42 Закону №280/97-ВР повноваження сільського, селищного, міського голови, старости закінчуються в момент вступу на цю посаду іншої обраної відповідно до закону особи. Повноваження сільського, селищного, міського голови у випадках, передбачених статтею 79 Закону №280/97-ВР (у разі його звернення з особистою заявою до відповідної ради про складання ним повноважень голови; відкликання з посади за народною ініціативою; припинення його громадянства; набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього; порушення ним вимог щодо обмеження сумісності його діяльності з іншою роботою (діяльністю), встановлених цим Законом; визнання його судом недеєз-

датним, безвісно відсутнім або оголошення таким, що помер; його смерті, а також якщо він порушує Конституцію або закони України, права і свободи громадян, не забезпечує здійснення наданих йому повноважень) можуть бути припинені достроково. Повноваження сільського, селищного, міського голови можуть бути також достроково припинені, якщо він порушує Конституцію або закони України, права і свободи громадян, не забезпечує здійснення наданих йому повноважень. Голова районної, обласної, районної у місті (у разі її створення) ради виконує свої обов'язки до обрання голови ради нового скликання, крім випадків дострокового припинення повноважень. Голова ради може бути достроково звільнений з посади радою, якщо за його звільнення проголосувало не менш як дві третини депутатів від загального складу ради шляхом таємного голосування [2]. Питання про звільнення голови ради може бути внесено на розгляд ради на вимогу не менше третини депутатів від загального складу ради (стаття 55 Закону №280/97-ВР) [2].

У інформаційному листі ВАСУ зазначено, що порушення порядку скликання сесії сільської, селищної або міської ради та процедури підготовки питань до розгляду на сесії призводить до прийняття протиправних рішень. Аналогічну позицію висловив і КАС ВС в своїй постанові від 04 липня 2018 року у справі №2-а/143/12 [11].

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11.07.2002 р. №93-IV, повноваження депутата місцевої ради припиняються достроково за наявності перелічених підстав, засвідчених офіційними документами, без прийняття рішення відповідної ради у разі: 1) його відкликання виборцями у встановленому цим Законом порядку; 2) припинення його громадянства України або виїзду на постійне проживання за межі України; 3) обрання або призначення його на посаду, за-

йняття якої згідно з Конституцією України і законом не сумісне з виконанням депутатських повноважень; 4) обрання його депутатом іншої місцевої ради; 5) визнання його судом недієздатним або безвісно відсутнім; 6) набрання законної сили обвинувальним вироком суду, за яким його засуджено до позбавлення волі, або набрання законної сили рішенням суду, яким його притягнуто до відповідальності за вчинення корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, та застосовано покарання або накладено стягнення у виді позбавлення права займати посади або займатися діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування. Повноваження депутата місцевої ради можуть припинитися достроково також за рішенням відповідної ради у зв'язку: 1) з набранням законної сили обвинувальним вироком суду, за яким його засуджено до покарання, не пов'язаного з позбавленням волі; 2) з особистою заявою депутата місцевої ради про складення ним депутатських повноважень [6].

Показовою в цій частині є постановка КАС ВС від 13 листопада 2019 року у справі №420/6851/18, в якій суд зазначив, що «... відповідно до статей 3, 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» посада першого заступника сільського голови з питань діяльності виконавчих органів ради є посадою, на яку особа затверджується відповідною радою. Таке затвердження в силу пункту 3 частини першої статті 26 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» є виключною компетенцією відповідної ради...». Зрештою, суд визнав звільнення позивача законним [15].

Спеціальні підстави припинення службово-трудових відносин в органах місцевого самоврядування застосовуються у випадку:

1) порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування: невідповідність

освіти і професійної підготовки; вимог щодо володіння державною мовою та регіональними мовами в обсягах, достатніх для виконання службових обов'язків; порушення вимог щодо проходження спеціальної перевірки в порядку, встановленому Законом України «Про запобігання корупції» [5];

2) виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування (тобто у випадку, якщо такі посадові особи визнані судом недієздатними; мають судимість за вчинення умисного злочину, якщо ця судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; за рішенням суду позбавлені права займати посади в органах державної влади та їх апараті або в органах місцевого самоврядування протягом установленого строку; у разі прийняття на службу в органи місцевого самоврядування будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам) [5];

3) досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування (граничний вік перебування на службі в органах місцевого самоврядування становить 65 років. Ці обмеження не поширюються на посадових осіб місцевого самоврядування, які обираються на відповідні посади). При цьому після досягнення граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування посадові особи місцевого самоврядування за рішенням відповідного голови можуть бути залишені на посадах радників чи консультантів (патронатна служба), якщо такі посади передбачені штатним розписом, на умовах строкового трудового договору [5].

Інститут припинення службово-трудових відносин в органах місцевого самоврядування має наступну специфіку: 1) поєднання норм різ-



них законодавчих актів, у зв'язку з чим підстави припинення службово-трудова відносин поділяються на загальні (передбачені нормами трудового законодавства (КЗпП)) та спеціальні (передбачені Законами №2493 та №280/97-ВР); 2) відсутність законодавчих правил вирішення конкуренції між загальними та спеціальними підставами припинення службово-трудова відносин. В даному випадку єдиним правозастосовним орієнтиром є Інформаційний лист ВАСУ, відповідно до якого норми трудового законодавства застосовується у субсидіарному порядку лише у випадку відсутності спеціальних норм, передбачених Законами № 2493 та № 280/97-ВР, а також окремі позиції КАС ВС; 3) п. 5 ст. 41 КЗпП (щодо звільнен-

ня посадових осіб) не поширюється на посадових осіб органу місцевого самоврядування; 4) потребує конкретизації (на рівні КАС ВС) така підстава припинення службово-трудова відносин як порушення присяги (об'єктивна сторона таких «порушень» не визначена); 5) спеціальні підстави припинення службово-трудова відносин диференціюються в залежності від посади посадової особи органу місцевого самоврядування (зокрема, у випадку виборності такої посадової особи); 6) проекти законів №1223 та №8369 містять занадто багато оціночних понять, у зв'язку із чим потребують конкретизації для більш передбачуваного та стабільного правозастосування.

Список використаних джерел

1. *Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів* : Закон України №1255-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/289-19>
2. *Про місцеве самоврядування в Україні* : Закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80>
3. *Про службу в органах місцевого самоврядування* : Закон України №2493 від 07.06.2001 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
4. *Кодекс законів про працю України* від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. *Про місцеві вибори*: Закон України від 14.07.2015 р. №595-VII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/595-19>
6. *Про статус депутатів місцевих рад*: Закон України від 11.07.2002 р. № 93-IV. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/93-15>
7. *Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні* : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2016 р. № 688-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/688-2016-%D1%80/para80#n80>
8. *Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони* : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. №1106. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF/para13#n13>
9. *Ишин М. І.* Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2005. 412 с.
10. *Клемтарський М. М.* Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів трудового права України: монографія. Х. : Ніка Нова. 2014. 322 с.

11. *Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби*: Лист Вищого адміністративного суду України від 26.05.2010 р. № 753/11/13-10. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v753_760-10

12. *Постанова* Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду від 21 березня 2018 року у справі №591/3057/16-а. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72965358>

13. *Постанова* Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду від 19 червня 2019 року у справі №2-а-1648/11(2-а/215/15/16). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82473133>

14. *Постанова* Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду від 04 липня 2018 року у справі №2-а/143/12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75148860>

15. *Постанова* Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду від 13 листопада 2019 року у справі №420/6851/18. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85613331>

16. *Постанова* Верховного Суду у складі Касаційного цивільного суду від 6 червня 2018 року у справі №537/3876/16-ц. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74630263#>

17. *Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» №8369* від 17.05.2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64016

18. *Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України в частині захисту прав працівників щодо безпідставного звільнення №2221* від 24.02.2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54163

19. *Проект Закону про службу в органах місцевого самоврядування №1223* від 02.09.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66592

20. *Проект Трудового кодексу України №1658* від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

21. *Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка*. – Київ: Юрінком Інтер, 2017. – 687 с.

22. *Ухвала* Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 13.05.2015 р. у справі №6-1188св15. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44378360>

23. *Хименко О. А.* Правовідносини з організації та управління працею: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Хименко Олександр Анатолійович. – К., 2013. – 277 с.

Мельник П. В. Проблеми правового регулювання припинення службово-трудова відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання інституту припинення службово-трудова відносин посадових осіб органів місцевого самоврядування. Автор аналізує чинне законодавства, проекти Трудового кодексу та проекти профільного законодавства в цій сфері. Автором здійснено аналіз практики Верховного Суду за 2018-2019 роки в цій частині. Виокремлено окремі проблеми правового регулювання цього інституту та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: посадові особи органів місцевого самоврядування, звільнення, припинення повноважень, муніципальні службовці.



Мельник П. В. Проблеми правового регулювання припинення службово-трудова отношений должностных лиц органов местного самоуправления

Статья посвящена исследованию правового регулирования института прекращения служебно-трудова отношений должностных лиц органов местного самоуправления. Автор анализирует действующее законодательство, проекты Трудового кодекса и проекты профильного законодательства в этой сфере. Автором проведен анализ практики Верховного Суда за 2018-2019 годы в этой части. Выделены отдельные проблемы правового регулирования этого института и предложены пути их решения.

Ключевые слова: должностные лица органов местного самоуправления, освобождение, прекращение полномочий, муниципальные служащие.

Melnik P. Problems of legal regulation of the official-labor relations of local self-government bodies' officials' termination

The article is devoted to the study of legal regulation of the institute of termination of official-labor relations of officials of local self-government bodies. The author analyzes the current legislation, draft Labor Code and draft legislation in this field. The author analyzes the Supreme Court's practice for 2018-2019 in this part. The individual problems of legal regulation of this institute are identified and the ways of their solution are suggested.

The author came to the conclusion that the differentiation of the legal regulation of the employment and employment relations of officials of local self-government bodies is reflected in the determination of the grounds and the procedure for termination of the employment and labor relations: they are regulated both by the rules of the Code of Labor Laws and by the regulations of the relevant legislation.

According to the author, termination of the employment contract with the officials of the local self-government body occurs on both general and additional grounds. Additional grounds are directly related to the specifics of the service in the local government, its responsibility to the public and the state.

The conducted case law research has allowed the author to conclude that the practice according to which the rules of special laws are the priority in resolving disputes of the specified category, and the rules of labor law are applicable only in cases where the rules of special laws do not regulate disputed relations and when the possibility of such application is expressly stated in a special law.

In general, the author concludes that the institute of termination of employment and labor relations in local self-government has the following specificity:

1) a combination of norms of different legislative acts, in connection with which the grounds for termination of employment and labor relations are divided into general (stipulated by the rules of labor law (Code of Labor Laws)) and special (provided by Laws No. 2493 and No. 280/97-BP);

2) absence of legislative rules for resolving competition between general and special grounds for termination of employment. In this case, the only enforceable guideline is the Information Sheet of the Supreme Administrative Court of Ukraine, according to which the rules of labor law are applied in a subsidiary manner only in the absence of special rules provided by Laws No. 2493 and No. 280/97-BP, as well as certain positions of the Supreme Court;

3) part 5 of Article 41 of the Labor Code (concerning dismissal of officials) does not apply to officials of the local self-government body;

4) it is mandatory to specify (at the Supreme Court level) such grounds for termination of employment and labor relations as a violation of the oath (the objective side of such "violations" is not defined);

5) the special grounds for termination of employment and labor relations are differentiated depending on the position of the official of the local self-government body (in particular, in the case of election of such official);

6) Draft Laws No.1223 and No.88369 contain too many valuation concepts and therefore need to be specified for more predictable and sustainable enforcement.

Key words: officials of local governments, release, termination of authority, municipal employees.