

## ЗВІЛЬНЕННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ СКОРОЧЕННЯМ ЇХ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ЧИ РЕОРГАНІЗАЦІЄЮ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Боровик А. В., Трифонов О. І.

*Дослідивши проблеми та перспективи правового регулювання питань звільнення публічних службовців у зв'язку зі скороченням їх чисельності або штату чи реорганізацією органів державної влади та місцевого самоврядування, автор пропонує шлях вирішення колізії між положеннями Закону України «Про державну службу» та Кодексу законів про працю України щодо пропонування державному службовцю при звільненні за цією підставою посад державної служби, а також урахування переважного права на залишення на роботі. Звертається увага на те, що можливість участі у конкурсі на зайняття посад державної служби у загальному порядку не може підмінити пропонування державному службовцю рівнозначних або, як виняток, нижчих посад для їх працевлаштування у державному апараті як гарантію стабільності державної служби. Аналізується перспективне законодавство України та зарубіжний досвід з відповідних питань.*

*Комплектування органів державної влади та місцевого самоврядування компетентними та добросовісними кадрами, а також підтримка стійкості їх мотивації прагнути до підвищення їх професійного рівня та кар'єрного зростання на публічній службі вимагає, насамперед, належного дотримання та подальшого посилення гарантій максимального сприяння публічним службовцям у залишенні на публічній службі, що має особливе значення в умовах широкомасштабних скорочень чисельності публічних службовців та оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, пов'язаних з військово-політичними та економічними кризовими явищами, а також зі стрімкою діджиталізацією системи публічного адміністрування [1].*

**Ключові слова:** зарубіжний досвід правового регулювання питань припинення публічної служби, звільнення публічних службовців у зв'язку зі скороченням їх чисельності або штату, пропозиція рівнозначних або нижчих посад публічному службовцю при звільненні, публічна служба.

**Borovyk A. V., Tryfonov O. I. Dismissal of public servants due to the reduction of their number or staff or reorganization of state and local authorities: problems and prospects of legal regulation**

*Having studied the problematic issues and prospects of Ukrainian legal framework for termination of civil service for redundancy, the author came to the conclusion that there were discrepancies between the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service" and the Code of labor statutes of Ukraine regarding the offer of positions to a civil servant upon dismissal in line with professional training and professional competences, as well as between those ones regulating the preferential right to remain at service. It was noted that this conflict should be resolved using *lex specialis* rule, with the understanding that offering a civil servant equivalent or lower positions is not a discretionary power of the appointing entity, but is their duty. In addition, attention is drawn to the fact that the legal opinion of the Supreme Court that the announcement of a competition to fill a vacant position, which should have been offered to a public servant before his dismissal for redundancy, and his opportunity to participate in it on general grounds indicate that the public servant was dismissed on the specified grounds in compliance with the requirements of the legislation - is manifestly ill-founded. Moreover, it was established that the trends in the development of legislation of Ukraine on public service and relevant foreign experience indicate that the state, with an increasingly wide range of guarantees, helps public servants of appropriate professional level to remain in public service, including by: 1) asserting that to offer them equivalent or, as an exception, lower positions in the event of reorganization of authorities or a reduction in their number or staff is mandatory (Kazakhstan, the United Kingdom), including with the condition of upgrading their qualifications (Poland) and securing them a priority right to employment (Canada); 2) establishment of the right to reinstatement of public servants (draft law of Ukraine "On Service in Local Self-Government Bodies" no. 6504).*

© Боровик А. В., Трифонов О. І., 2023

*Key words: public service, termination of civil service for redundancy, foreign experience of regulating matters of termination of public service, offer of equivalent or lower positions to a public servant upon dismissal.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Стан правового регулювання питань припинення державної служби через реорганізацію органів державної влади та місцевого самоврядування, скорочення чисельності або штату публічних службовців, скорочення їх посад внаслідок зміни структури або штатного розпису є незадовільним через неузгодженість законодавчих положень з цього питання, їх неповну відповідність їх цілям, їх застарілість у порівнянні з відповідним зарубіжним досвідом, а також через випадки формулювання Верховним Судом правових висновків зі значним негативним впливом на привабливість публічної служби. Поруч із тим, що цей стан справ не сприяє інституційній спроможності та стійкості державного апарату з точки зору приваблення та утримання у ньому людського капіталу, зокрема, через те, що ці недоліки можуть послугувати підґрунтям для несправедливого та протиправного звільнення зі служби компетентних та добросовісних кадрів на тлі фаворитизму чи інших зловживань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор в яких розглядають цю проблему і підходи її розв'язання.** Аналізуючи зазначені правові джерела та висловлюючи міркування щодо їх вдосконалення у відповідній частині, слід керуватись найкращими напрацюваннями наукового співтовариства з тематики порядку припинення державної служби. Зокрема, слід підкреслити велике значення для якісного дослідження у зазначеному ключі наукових праць О. В. Ільницького [2] та Р. В. Негари [3]. Однак, доробок вчених-адміністративістів на цей час може бути лише початковою точкою для опрацювання вищезазначених питань, адже їх повне вирішення оптимальним шляхом потребує додаткових досліджень.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою цієї статті є визначення недоліків правового регулювання питань припинення публічної служби через реорганізацію органів державної влади та місцевого самоврядування, скорочення чисельності або штату публічних службовців, скорочення їх посад внаслідок зміни структури або штатного розпису, а також окреслення концептуальних шляхів його вдосконалення.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Розпочинаючи дослідження та звертаючись до положень законодавства України про державну службу, зазначимо, що однією з підстав для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізація державного органу (п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону України «Про державну службу») [4].

У практиці судового правозастосування під час тлумачення цих правил особлива приділяється недопущенню формування штучних, надуманих або формальних підстав для звільнення державних службовців за цією підставою, так само як й її безпідставного розширювального тлумачення, зокрема шляхом її змішування із суміжними явищами. Зокрема, Верховний Суд вказав на те, що сама лише трансформація одного структурного підрозділу юридичної особи публічного права в інший без скорочення штату не є підставою для звільнення з публічної служби чи зміни істотних умов її проходження. Скорочення штату може бути встановлене шляхом порівняння штатних розписів цієї юридичної особи до і після її реорганізації. Також підкреслюється, що судам необхідно звертати увагу на те, що оптимізація системи державних органів чи структури окремого державного органу, унаслідок яких змінюється належність посади державної служби до певної категорії посад та/або основні посадові обов'язки - є зміною істотних умов державної служби, що за змістом та юридичними наслідками не є тотожним скороченням штату або чисельності працівників (постанова Верховного Суду від 24 липня 2020 р. у справі № 816/654/17) [5]. Так само, серед іншого, зауважується, що вживані в цій нормі поняття: «ліквідація», «реорганізація», «скорочення чисельності або штату працівників» - стосуються саме підприємств, установ, організацій як юридичних осіб, а не їх структурних підрозділів (постанова Верховного Суду від 7 серпня 2019 р. у справі № 442/61/16) [6].

Для забезпечення стабільності державної служби, поруч з визначенням вичерпних випадків її припинення, законодавство закріплює деякі особливі гарантії. Зокрема, законом визначено, що суб'єкт призначення або керівник державної служби попереджає державного службовця про наступне звільнення на підставі зазначеного законодавчого положення у письмовій формі не

пізніше ніж за 30 календарних днів. Одночасно з попередженням про звільнення суб'єкт призначення або керівник державної служби пропонує державному службовцю іншу рівнозначну посаду державної служби або, як виняток, нижчу посаду державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей. Якщо можливості запропонувати відповідні посади немає, а також якщо державний службовець відмовився від переведення на запропоновану посаду, державний службовець звільняється (ч. 3 ст. 87 Закону України «Про державну службу») [4].

Більше того, на доповнення до пропонування рівнозначних або, як виняток, нижчих посад при звільненні державного службовця за вищезазначеною підставою законом передбачається й необхідність врахування переважного права на залишення на роботі, передбачене законодавством про працю (ч. 3 ст. 87 Закону України «Про державну службу») [4]. Для прикладу, переважне право на залишення на роботі надається, зокрема, працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці, учасникам бойових дій, працівникам, яким залишилося менше 3 років до настання пенсійного віку тощо (ст. 42 Кодексу законів про працю України) [7].

Разом з тим, ознайомившись зі спеціальними положеннями законодавства України про працю, що присвячені вивільненню державних службовців, можемо констатувати, що ними передбачається, зокрема, те, що у разі вивільнення працівників на вищезазначеній підставі не застосовуються положення про:

- допустимість звільнення на цій підставі, виключно якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;
- врахування переважного права на залишення на роботі, передбачене законодавством (ч. 6 ст. 49-2 Кодексу законів про працю України) [5].

Саме ці положення стали правовою основою вирішення справи № 540/1004/20 П'ятим апеляційним адміністративним судом, який у ній дійшов висновку про те, що при звільненні працівника, який має статус державного службовця, не застосовуються так звані «захищені статті» КЗпП щодо звільнення працівника лише у випадках неможливості переведення, за його згодою, на іншу роботу та переважності права залишення на роботі. Більше того, зазначалось й те, що положеннями ч. 3 ст. 87 Закону України «Про державну службу», законодавець закріпив саме право керівника державної служби (суб'єкта призначення)

запропонувати державному службовцю будь-яку вакантну посаду у тому самому державному органі (постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 28 жовтня 2020 р. у справі № 540/1004/20) [8].

Таким чином, має місце пряма суперечність між буквальним змістом положень Закону України «Про державну службу» та Кодексу законів про працю України щодо вирішального значення пропонування державному службовцю рівнозначних та, як виняток, нижчих посад державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей, а також урахування переважного права на залишення на роботі для правомірності звільнення державного службовця у зв'язку з реорганізацією державного органу, скороченням чисельності штату державних службовців, скороченням їх посад внаслідок зміни структури або штатного розпису. Видається очевидним те, що ця колізія на правозастосовному рівні має вирішуватись за допомогою правила про перевагу спеціального закону з усвідомленням того, що пропонування державному службовцю рівнозначних або нижчих посад не є дискреційним повноваженням суб'єкта призначення або керівника державної служби, незважаючи на використання слова «пропонує» (а не «зобов'язаний запропонувати») у формулюванні цього законодавчого положення.

Принагідно зауважимо, що на те, що одночасне регулювання питань вступу, проходження і припинення державної служби у положеннях спеціального закону та загального законодавства про працю, так само, як й субсидіарне застосування до державних службовців загального законодавства про працю є негативною правотворчою практикою. Зокрема, подібне рішення законодавця критикують фахівці Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, зокрема, зауважуючи у контексті визначення правового статусу виборних посадових осіб місцевого самоврядування у проекті закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 6504 від 5 січня 2022 р., що замість чіткого законодавчого регулювання питань правового статусу виборних посадових осіб місцевого самоврядування у проекті пропонується заплутана конструкція застосування/незастосування різних законодавчих актів щодо регулювання діяльності зазначених осіб та, по суті, надається можливість виборним посадовим особам місцевого самоврядування самостійно визначати, в якій частині має поширюватися чи не поширюватися на них

той чи інший закон. Наведені приписи, на погляд фахівців Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, можуть створити істотні складнощі у правозастосуванні, адже чітко зрозуміти, які саме норми проекту та інших законодавчих актів поширюються на виборних посадових осіб місцевого самоврядування, буде досить складно [9]. Таким чином, для підвищення ступеня зрозумілості та передбачуваності застосування норм права про припинення державної служби, їх слід систематизувати у межах спеціального закону з поодинокими винятками, обумовленими особливостями правового регулювання тих чи інших аспектів, які при цьому повною мірою узгоджуються з принципами та правилами спеціального закону.

Продовжуючи дослідження, звернемо увагу на те, що деяка практика застосування Верховним Судом положення про пропонування державному службовцю рівнозначних або, як виняток, нижчих посад як умову для його звільнення державного службовця у зв'язку з реорганізацією державного органу, скороченням чисельності штату державних службовців, скороченням їх посад внаслідок зміни структури або штатного розпису, не ґрунтується на правильному розумінні цього положення.

Насамперед, йдеться про висновок Верховного Суду у справі № 525/983/21 щодо того, що оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади, яка мала бути запропонована публічному службовцю до його звільнення у зв'язку зі скороченням посади внаслідок зміни структури, та його можливість приймати участь у конкурсі на заміщення вказаної вакантної посади на загальних підставах вказують на те, що публічний службовець був звільнений на зазначеній підставі з дотриманням вимог законодавства. У контексті обставин справи суд наголосив на тому, що посилення позивача (колишнього начальника відділу земельних ресурсів та охорони навколишнього середовища виконавчого комітету) на те, що відповідачем у порушення вимог статті 49-2 КЗпП України не було запропоновано йому вакантної посади головного спеціаліста відділу архітектури, житлово-комунального господарства, комунальної власності та земельних відносин Виконавчого комітету Великобагачанської селищної ради, є необґрунтованим, оскільки розпорядженням селищного голови Великобагачанської селищної ради № 91 від 9 липня 2021 року «Про оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади» було оголошено конкурс на заміщення вакантної посади - головного

спеціаліста відділу архітектури, житлово-комунального господарства, комунальної власності та земельних відносин виконавчого комітету Великобагачанської селищної ради, та затверджено умови конкурсу на заміщення вакантної посади. Як, насамкінець, зауважив суд, начальника відділу земельних ресурсів та охорони навколишнього середовища виконавчого комітету (постанова Верховного Суду від 10 листопада 2022 р. у справі № 525/983/21) [10].

Разом з тим, видається очевидним те, що можливість участі у конкурсі на зайняття посад державної служби у загальному порядку не може підміняти пропонування державному службовцю рівнозначних або, як виняток, нижчих посад для їх працевлаштування у державному апараті як гарантію стабільності державної служби, а схвалення цього зразка праворозуміння на рівні Верховного Суду створює можливості для безкарного та свавільного усунення зі служби компетентних та добросовісних фахівців, зменшує її привабливість для компетентних та добросовісних фахівців, а також їх мотивацію до підвищення їх професійного рівня та кар'єрного зростання.

Ця точка зору цілком узгоджується з міркуваннями Р. В. Негари, який зауважив, що встановлені випадки заміщення посад державної служби без проведення конкурсу не обмежують сферу застосування останнього, а скоріше навпаки - згладжують деякі проблемні питання заміщення посад державної служби, коли неможливо або недоцільно, наприклад, у разі реорганізації державних органів (відтак без застосування переведення не вбачається за можливе швидке заміщення посад державної служби). Крім того, застосуванню способів заміщення посад без проведення конкурсу об'єктивно передують проведення конкурсу (приміром, відкладне право суб'єкта призначення на повторне визначення переможця конкурсу) та забезпечується право на державну службу [3, с. 55].

Більше того, вищенаведена правова позиція Верховного Суду не є сумісною із ціннісною основою сучасних законодавчих нововведень у відповідній частині та відповідним зарубіжним досвідом.

Зокрема, звернемо увагу на те, що вищезгаданий законопроект про службу в органах місцевого самоврядування, який на цей момент є прийнятим та направленим на підпис Президенту України, передбачає, що у зв'язку з реорганізацією державного органу, скороченням чисельності штату державних службовців, скороченням їх

посад внаслідок зміни структури або штатного розпису звільнення допускається лише у разі, якщо службовця місцевого самоврядування не може бути переведено на іншу рівнозначну або нижчу посаду відповідно до рівня його професійної компетентності або якщо він відмовляється від такого переведення. Більше того, пропонується встановити, що службовець місцевого самоврядування, якого звільнено на зазначеній підставі у разі створення в органі місцевого самоврядування, з якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає рівню його професійної компетентності, протягом 6 місяців з дня звільнення має право поворотного прийняття на службу без проведення конкурсу (ч. 2 ст. 75 проекту закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 6504 від 5 січня 2022 р.) [11].

Також, привертає увагу те, що зарубіжний досвід свідчить про те, що пріоритетом державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом у державних органах у зарубіжних державах визнається утримання фахівців з належним професійним рівнем на державній службі, що досягається, насамперед, шляхом обов'язкового пропонування їм рівнозначних або, як виняток, нижчих посад, які відповідають їх кваліфікації та професійним якостям до їх звільнення у зв'язку з реорганізацією державного органу, скороченням чисельності штату державних службовців, скороченням їх посад внаслідок зміни структури або штатного розпису.

Зокрема, у нормативній постанові Верховного Суду Республіки Казахстан «Про деякі питання застосування судами законодавства під час вирішення трудових спорів» від 6 жовтня 2017 р. № 9 підкреслюється, що при реорганізації державного органу керівництвом новоствореного державного органу пропонується державна посада адміністративним державним службовцям реорганізованого державного органу відповідно до їх кваліфікації. Так само, державним органом, якому передано функції, повноваження та (або) штатні одиниці іншого державного органу, у тому числі ліквідованого або реорганізованого державного органу, пропонуються державні посади адміністративним державним службовцям, які виконували передані функції, повноваження та (або) обіймали дані штатні одиниці, відповідно до їх кваліфікації [12].

Подібні правила закріплює Закон Польщі «Про державну службу» від 21 листопада 2008 р. № 265, встановлюючи, що у разі ліквідації структурного підрозділу, у якому державний службовець

виконує свої обов'язки, або у разі його реорганізації у спосіб, який унеможливорює подальше працевлаштування у ньому державного службовця, керівник державної служби переводить його на іншу посаду в тому самому чи іншому місті та покладає на керівника відповідного структурного підрозділу обов'язок визначити посаду державного службовця, у тому числі яку він зможе обійняти після підвищення кваліфікації [13].

На залишення публічних службовців у державному апараті при скороченні видатків на його утримання або його структурних перетвореннях орієнтовані й законодавчі положення Сполученого Королівства. Це впливає, зокрема, з виданого Департаментом державного управління Сполученого Королівства (UK Government Cabinet Office) протоколу щодо принципів скорочення державних службовців (2016 Protocol - Civil Service Redundancy Principles), який передбачає, що коли державним службовцям загрожує звільнення, роботодавець має вжити усіх заходів для того, щоб знайти відповідну альтернативну роботу, де це можливо. Належною альтернативною вакансією є та, яка підходить для державного службовця з урахуванням його загальних навичок та вмінь, а її умови є не менш сприятливими, ніж ті, що передбачені параметрами посади, яку працівник обіймав до звільнення [14].

На особливу увагу у цьому контексті також заслуговує Керівництво щодо пріоритетних прав публічних службовців, підготовлене Комісією з питань публічної служби Канади. Зокрема, воно визначає, що публічні службовці, які звільнені з їх посад у зв'язку зі скороченням чисельності або штату публічних службовців, мають право бути призначеними на будь-яку посаду, для якої вони відповідають необхідним кваліфікаційним вимогам протягом строку, встановленого законом (priority entitlement period). Передбачається й можливість тимчасового працевлаштування публічного службовця за цих обставин до моменту, коли з'явиться можливість призначення його на посаду на безстроковій основі, або до моменту, коли закінчиться його строк пріоритетного працевлаштування чи коли він без поважної причини відмовиться від пропозиції посади, яка відповідає його кваліфікації. Водночас, якщо декілька публічних службовців з правом пріоритетного працевлаштування претендують на певну посаду, призначається на посаду той з них, який переважає іншого за кваліфікацією, професійним рівнем чи іншими показниками, встановленими законодавством [15].

**Висновки з дослідження.** Підбиваючи підсумки дослідження проблем та перспектив правового регулювання питань звільнення публічних службовців у зв'язку зі скороченням їх чисельності або штату чи реорганізацією органів державної влади та місцевого самоврядування, зазначимо, що колізія між положеннями Закону України «Про державну службу» та Кодексу законів про працю України щодо пропонування державному службовцю рівнозначних та, як виняток, нижчих посад державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей, а також урахування переважного права на залишення на роботі на правозастосовному рівні має вирішуватись за допомогою правила про перевагу спеціального закону з усвідомленням того, що пропонування державному службовцю рівнозначних або нижчих посад не є дискреційним повноваженням суб'єкта призначення або керівника державної служби, а є їх обов'язком. Водночас, для підвищення ступеня зрозумілості та передбачуваності застосування норм права про припинення державної служби, їх слід систематизувати у межах спеціального закону з поодинокими винятками, обумовленими особливостями правового регулювання тих чи інших аспектів, які при цьому повною мірою узгоджуються з принципами та правилами спеціального закону. Також, слід зауважити, що правовий висновок Верховного Суду про те, що оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади, яка мала бути запропонована публічному службовцю до його звільнення у зв'язку зі скороченням посади внаслідок зміни структури, та його можливість взяти у ньому участь на загальних підставах вказують на те, що публічний службовець був звільнений на зазначеній підставі з дотриманням вимог законодавства - не ґрунтується на правильному розумінні відповідних норм законодавства. Більше того, тенденції розвитку законодавства України про публічну службу та відповідний зарубіжний досвід вказують на те, що держава все більш широким обсягом гарантій сприяє публічним службовцям з належним професійним рівнем залишатись на публічній службі, у тому числі шляхом: 1) утвердження обов'язковості пропонування їм рівнозначних або, як виняток, нижчих посад при реорганізації органів влади чи скороченням їх чисельності або штату (Казахстан, Сполучене Королівство), у тому числі з умовою підвищення кваліфікації (Польща) та закріпленням за ними пріоритетного права працевлаштування (Канада); 2) встановлення права поворотного

прийняття публічних службовців (проект закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 6504).

#### Література

1. Вінокуров Я. На вихід кожен другий. Уряд готує масштабне скорочення держслужбовців. *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/07/4/688781/>.
2. Негара Р. В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика : дисертація ... доктора філософії : 081 - Право. Одеса, 2021. 300 с.
3. Ільницький О. В. Проблеми застосування гарантій при вивільненні державних службовців. *Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання в Україні* : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Львів, 10 грудня 2021 р.). Львів, 2021. С. 163-168.
4. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Дата оновлення: 28 травня 2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
5. Постанова Верховного Суду від 24 липня 2020 року у справі № 816/654/17 про визнання протиправним і скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90591059>.
6. Постанова Верховного Суду від 7 серпня 2019 року у справі № 442/61/16 про визнання дій неправомірними та скасування наказу, поновлення на роботі, зобов'язання вчинення дій. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83553410>.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Дата оновлення: 27 січня 2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 28 жовтня 2020 року у справі № 540/1004/20 про визнання дій протиправними та скасування наказу, зобов'язання вчинити певні дії. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92503679>.
9. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України № 16/03-2022/124150 від 28 липня 2022 року на проект Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1421121>.
10. Постанова Верховного Суду від 10 листопада 2022 року у справі № 525/983/21 про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107251570>.

---

---

11. Проект закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 6504 від 5 січня 2022 р. (текст, підписаний Головою Верховної Ради України). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1775967>.

12. Еңбек дауларын шешу кезінде соттардың заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы: Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 100 нормативтік қаулысы. № 9. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000095>.

13. Polish Act on Civil Service of 21 November 2008, item 265. Status as of 2020. URL: <https://www.gov.pl/attachment/e7841a1d-a305-4665-97e9-dd25b0047ba0>.

14. UK Government Cabinet Office. 2016 Protocol - Civil Service Redundancy Principles. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/567101/civil\\_service\\_redundancy\\_protocol\\_2016.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/567101/civil_service_redundancy_protocol_2016.pdf).

15. Public Service Commission of Canada. Guide on Priority Entitlements. Date modified: 29 September 2018. URL: <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/information-priority-administration/public-service-commission-guide-priority-administration/public-service-commission-guide-priority-administration-part-chapter-4-persons-laid-off.html>.

**Боровик А. В.**,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
віце-президент з наукової роботи  
Науково-дослідного інституту публічного права  
ORCID ID: 0000-0003-1834-404X

**Трифонов О. І.**,  
студент IV курсу юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка