

## ЮРИДИЧНІ НАУКИ

УДК 342.951

DOI 10.59226/2786-6920.1.2025.85-92

**ВЕСЕЛОВ МИКОЛА ЮРІЙОВИЧ**

*доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри державно-правових дисциплін  
та безпеки життєдіяльності факультету № 2  
Криворізького навчально-наукового інституту  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0002-3963-2764>*

**ПИЛИПІВ РУСЛАН МИРОНОВИЧ**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри права та гуманітарних дисциплін  
Івано-Франківської філії Університету «Україна»  
<https://orcid.org/0000-0002-0351-5988>*

### ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ СУБ'ЄКТА ПРИЗНАЧЕННЯ: ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

*У статті розглянуто актуальні проблеми правозастосування у сфері припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення. Розкрито окремі проблеми, найтипівіші для цієї категорії правовідносин, які пов'язано з неоднозначністю тлумачення понять «ліквідація» та «реорганізація» державного органу, що безпосередньо впливає на правомірність звільнення та забезпечення гарантій державних службовців. Висвітлено питання недостатньої регламентації у законодавстві про державну службу гарантій для соціально вразливих категорій службовців – вагітних жінок та жінок із дітьми.*

**Ключові слова:** державна служба; державний службовець; гарантування прав людини; припинення державної служби; правовий статус жінок; захист державних службовців; судовий захист; адміністративне судочинство.

**Постановка проблеми.** За даними Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС) у 2024 році кількість посад державної служби за штатним розписом в Україні становила 192 172, фактична кількість працюючих державних службовців – 156 276 осіб. Кількість державних службовців, призначених та звільнених з посад з початку 2024 року, становила 35 074 та 37 673 осіб відповідно [1]. Якщо зіставити ці дані із загальними показниками розгляду адміністративними судами першої інстанції справ щодо звільнення з публічної служби у 2024 році (за звітний період надійшло до суду 22 370 справ; 18703 – розглянуто судами, з них

15415 – позов задоволено [2]), то виявляється, що з приводу кожного другого звільнення людина, не погоджуючись з підставами чи умовами звільнення з державної служби, звертається до суду і 69 % таких позовів у суді першої інстанції задовольняється. Наведена статистика вимагає вкотре застосувати науковий підхід до аналізу чинних норм українського законодавства щодо підстав для припинення державної служби. Особливу увагу доцільно звернути на припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта

призначення є однією з тих підстав, застосування яких викликає чимало суперечок, порушень прав державних службовців і, як наслідок – судових звернень щодо їх поновлення. Тому не дивно, що цьому питанню приділяє увагу НАДС, намагаючись у своїх роз'ясненнях узагальнити найтиповіші помилки правозастосовної практики та вдосконалити процедуру звільнення державних службовців (Роз'яснення НАДС від 15.03.2021 р. № 132-р/з [3], Роз'яснення НАДС від 21.04.2022 р. № 151-р/з [4]). Періодично Закон України «Про державну службу», охоплюючи норми, які визначають і підстави припинення державної служби, здобуває увагу наукових колективів у вигляді підготовки науково-практичних коментарів [5]. Наукові публікації окремих авторів, як от, А. Грищук [6], В. Кохан [7], Я. Фенич [8] (щодо підстав, порядку та наслідків припинення державної служби) також утворюють певне підґрунтя для наукового аналізу. Проте плінність чинного українського законодавства дуже швидко переводить ці напрацювання у площину архівного матеріалу, корисного для узагальнення, але не зовсім актуального для розв'язання поточних проблем правозастосовної практики. Зазначене доводить доцільність подальших наукових розвідок в означеному напрямі та напрацювання актуальних роз'яснень щодо доцільного застосування приписів чинного законодавства.

**Метою статті** є окреслення окремих проблем, пов'язаних із недоліками застосування норм законодавства щодо припинення державної служби (за ініціативою суб'єкта призначення) та їх розв'язання за допомогою наукового методу й аналізу судової практики.

**Виклад основного матеріалу.** Закон України «Про державну службу» у ст. 83 структурно диференціює підстави та порядок припинення державної служби, залежно від обставин та/чи ініціатора припинення зазначених правовідносин. Припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення (ст. 87 Закону) є частиною комплексної системи норм, що визначають підстави та порядок припинення державної служби.

Конституційний Суд України констатує, що «Всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин» [9]. Таке твердження Конституційного Суду України відображає позицію Європейського суду з прав людини (викладену у відповідних його рішеннях) щодо виключення дискримінації прав

осіб та уособлює фундаментальні цінності, закладені в Конституції України щодо піклування про інтереси всіх працівників, зокрема від незаконного та необґрунтованого звільнення. Стаття 87 Закону України «Про державну службу» відіграє ключову роль у забезпеченні правової визначеності процесу звільнення державних службовців (як специфічної категорії працівників), встановлюючи баланс між інтересами держави та службовців. Ця норма містить підстави, гарантії та деякі компенсаторні механізми у разі виникнення обставин для звільнення державних службовців за ініціативою суб'єкта призначення і покликана, з одного боку, захистити вказану категорію працівників від свавільного звільнення, а з другого – *«зберегти професійний та стабільний корпус державних службовців»* [5, с. 657], підтримувати стабільний та оптимальний режим функціонування державного органу шляхом встановлення чіткого переліку підстав звільнення тих державних службовців, результати діяльності та поведінка яких не відповідають посаді, що обіймається, та/чи принципам державної служби.

Слушно наголошують автори одного з науково-практичних коментарів до ст. 87 Закону України «Про державну службу»: *«припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення є засобом одностороннього припинення відносин державної служби, який можливий за наявності законодавчо визначених підстав. Ініціатива суб'єкта призначення є результатом його вимушеного вибору, який зумовлений зміною умов діяльності, або є реакцією суб'єкта призначення на незадовільну оцінку результатів діяльності державного службовця»* [5, с. 658]. Утім, на відміну від припинення державної служби через втрату державним службовцем права на таку службу або його обмеження, де *«суб'єкт призначення зобов'язаний звільнити державного службовця...»* (ч. 2 ст. 84 Закону), припинення державної служби за ініціативою суб'єкта не є таким безумовним – у разі виникнення підстав, передбачених ст. 87 Закону, законодавство залишає за суб'єктом призначення можливість прийняття рішення про припинення державної служби підлеглим державним службовцем з урахуванням об'єктивних та суб'єктивних чинників.

Умовно наведені у зазначеній статті підстави можна розподілити на дві групи: а) ті, які не залежать від службової діяльності державного службовця (є наслідком реорганізації чи ліквідації державного органу); б) ті, які не залежать від волі державного службовця, проте опосередковано негативно впливають на ефективність діяльності державного органу (тривала відсутність державного службовця на службі внаслідок тимчасової непрацездатності);

в) ті, які обумовлені негативною оцінкою результатів службової діяльності чи поведінки державного службовця). Враховуючи те, що перші дві групи не обумовлені недоліками професійної компетентності державного службовця, у разі виникнення підстав, передбачених пунктами 1 та 1-1 ч. 1, а також ч. 2 ст. 87 Закону, законодавством закріплюються певні гарантії та компенсаторні механізми захисту прав відповідної категорії осіб.

Гарантіями, у разі наявності підстав припинення державної служби, передбачених пунктами 1 та 1-1 частини першої коментованої статті є: завчасне попередження суб'єктом призначення державного службовця про намір звільнення; у разі наявності підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті – обов'язкове пропонування такій особі іншої рівнозначної або, принаймні нижчої (як виняток) посади державної служби; звільнення державного службовця лише у разі, коли відсутня можливість запропонувати відповідні посади, а також у разі його відмови від переведення на запропоновану посаду; у разі наявності підстав, передбачених частиною другою коментованої статті – збереження за державним службовцем, який втратив працездатність під час виконання посадових обов'язків посади до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Компенсаторними механізмами, передбаченими Законом у разі звільнення з державної служби на підставі пунктів 1 та 1-1 ч. 1 ст. 87 Закону, варто вважати обов'язок держави виплати державному службовцю вихідної допомоги у розмірі двох середньомісячних заробітних плат [10].

Як засвідчує аналіз судової практики, спори щодо припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення постають з кожної зазначеної у статті підстави. У цій публікації ми воліємо звернути увагу на деякі з проблемних аспектів, які виникають у вказаних правовідносинах.

Відповідно до задуму законодавця, виокремлення двох підстав припинення державної служби за ініціативою суб'єкта (реорганізація (скорочення чисельності або штату державних службовців) та ліквідація державного органу) має чітке технічне призначення у процесі правового регулювання зазначених суспільних відносин, оскільки передбачає різні за змістом та обсягом соціальних гарантій процедури звільнення державних службовців. Аналіз змісту ст. 87 Закону засвідчує, що ліквідація державного органу, як підстава припинення державної служби на відміну від реорганізації, не містить будь-яких додаткових умов для звільнення.

Дослідник В. Кохан, на підставі аналізу норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), вказує на наявність колізії між нормами цього

Кодексу та нормами Закону України «Про державну службу». Це стосується регулювання процедури звільнення державних службовців у зв'язку з припиненням державної служби за ініціативою суб'єкта призначення з підстав реорганізації державного органу (п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону України «Про державну службу»). Невідповідність правових норм полягає у тому, що у КЗпП України гарантії, передбачені ст. 40 і ст. 49-2 для державних службовців, що звільняються за п. 1 ст. 40 Кодексу, скасовані як у випадку реорганізації, так і ліквідації державного органу. Тоді як спеціальний Закон у відповідній сфері правового регулювання зобов'язує суб'єкта призначення у разі звільнення державного службовця з підстав реорганізації державного органу (п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону України «Про державну службу») пропонувати йому іншу рівнозначну посаду державної служби або, як виняток, нижчу посаду державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей. При цьому враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством про працю. У випадку ж звільнення державних службовців у зв'язку з ліквідацією державного органу у суб'єкта призначення відповідні зобов'язання не виникають [7, с. 80].

Проте, з огляду на аналіз судової практики, поширеною є ситуація заперечення саме змісту змін, що фактично відбуваються у державному органі, а саме ліквідація чи реорганізація.

Ліквідація юридичної особи публічного права здійснюється розпорядчим актом органу державної влади, органу місцевого самоврядування або уповноваженою на це особою. Таке рішення має містити достатньо аргументів стосовно припинення виконання завдань та функцій відповідним державним органом, установою чи організацією або доцільності їх передання іншим органам виконавчої влади. Якщо такі аргументи зумовлені об'єктивними чинниками – має місце ліквідація юридичної особи публічного права, а якщо ні, то лише посилення на те, що особа ліквідується, є недостатнім. Отже, при вирішенні спорів щодо поновлення на роботі працівників юридичної особи публічного права, про ліквідацію яких було прийнято рішення, судам належить крім перевірки дотримання трудового законодавства щодо таких працівників, додатково з'ясувати реальність ліквідації державного органу із урахуванням зазначеного. Відповідно перевірці підлягає не тільки процедура звільнення, а й зміст і наслідки умовної «ліквідації» державного органу. Такий підхід до вирішення зазначених спорів Верховний Суд застосував, зокрема, у справі № 640/15797/21 (постанова від 30.11.2022 р.), коли оцінював правомірність звільнення державного

службовця у площині того, чи справді відбулася ліквідація державного органу, а чи його оптимізація (зміна, перебудова), юридичним наслідком якої стало припинення юридичної особи публічного права у результаті реорганізації [11].

Враховуючи зазначене, Верховний Суд у справі № 160/1643/23 (постанова від 29.11.2023 р.) висновок, що у вимірі спірних правовідносин це призводить до того, що ліквідація державного органу (як підстава для припинення державної служби) пов'язується не тільки з виданням відповідного розпорядчого акту про ліквідацію юридичної особи (публічного права), а й також з тим, що держава відмовляється від виконання певних завдань і функцій або передає їх (чи залишає їх) іншому державному органу (наприклад, для недопущення дублювання повноважень державних органів). Іншими словами, ліквідація юридичної особи публічного права – навіть якщо в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань є відповідний запис – не тотожне за змістом і юридичним наслідками ліквідації державного органу, який, однак може мати статус юридичної особи, яка за порядком утворення належить до юридичних осіб публічного права. При вирішенні відповідних спорів суд не повинен також ставитися в певні рамки через використання у юридичному акті, що став підставою для «ліквідації» відповідної термінології, а оцінювати критично фактичні правові наслідки таких розпоряджень. Злиття кількох державних органів в один й наділення цього новоутвореного (в результаті такого способу реорганізації) державного органу, по суті, тими самими владними повноваженнями, які мали ті органи, які злилися в один, не означає, що припинені (шляхом злиття) державні органи ліквідовані інституційно. У такий спосіб вони набули нової «форми», але їх «сутність», яка виявляється у завданнях і функціях у визначеній сфері правовідносин, залишилася тією самою. За таких результатів аналізу має робитися висновок, що державний орган не ліквідований, а реорганізований [12].

Прикладом тому є Постанова Верховного Суду від 29.11.2023 р. у справі № 160/1643/23, де колегія суддів підтримала підхід суду першої інстанції щодо вирішення спору (який полягав у тому, щоб з'ясувати передовсім сутність змін в організації функціонування територіальних органів Держпраці, а отже, і їх юридичні наслідки) й тому погодилася з його висновком про те, що після ліквідації територіальних органів Управління Держпраці у Кіровоградській області, Головних управлінь Держпраці у Дніпропетровській та Запорізькій областях, фактично відбулася їх реорганізація шляхом злиття у

Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, якому і було передано повноваження, завдання та функції названих державних територіальних органів Держпраці, а не їх ліквідація. Таке правова оцінка правового змісту змін, що відбувалися з державним органом суттєво впливає на умови та порядок звільнення державних службовців. У згаданому прикладі, ухвалюючи остаточне рішення, суд виходив з того, що Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області як державний орган припинилося внаслідок реорганізації, отже, позивач міг би бути звільненим із державної служби на підставі пункту 1 частини першої статті 87 Закону у разі, коли не було можливості запропонувати відповідні посади, а також у разі його відмови від переведення на запропоновану посаду [12].

Подальшим питанням, на яке варто звернути увагу, розглядаючи приписи ст. 87 Закону, є гарантії при припиненні державної служби за ініціативою суб'єкта призначення такої категорії державних службовців як вагітні жінки і жінки, які мають дітей. При звільненні державних службовців з підстав, передбачених у частинах один та два статті 87 Закону, суб'єкти призначення не завжди зважають на ці обставини, що стає предметом судового оскарження. Норми Закону України «Про державну службу», які регулюють відносини, що виникають у зв'язку як зі вступом на державну службу, так і її припиненням, є спеціальними стосовно норм КЗпП України. І хоча, порівнюючи підстави, передбачені законодавством про працю з тими, що визначені в Законі України «Про державну службу», А. Грищук зазначає, що останні є більш детально регламентованими [6, с. 306], маємо констатувати, що цим Законом не врегульовано питання гарантій згаданої категорії державних службовців (хіба що, під час обрахування тривалості тимчасової непрацездатності державного службовця до цього періоду не рахується час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами). Оскільки спеціальним законом не врегульовано питання гарантій щодо заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, тому судами правильно застосовано до спірних правовідносин загальні норми законодавства про працю, зокрема КЗпП України. За змістом ч. 3 ст. 184 цього Кодексу: *«звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також до шести років – у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду (ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації,*

коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням» [13]. У такому випадку для цих жінок законодавством встановлено додатковий компенсаторний механізм – на період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більш як три місяці з дня закінчення строкового трудового договору [13].

Збереження (виплата) середньої заробітної плати для відповідної категорії державних службовців не виключає обов'язку суб'єкта призначення виплачувати цим жінкам вихідної допомоги у розмірі двох середньомісячних заробітних плат у разі їх звільнення з державної служби на підставі пунктів 1 та 1-1 ч. 1 ст. 87 Закону. Як наголошується у Рішенні Вінницького окружного адміністративного суду від 28.05.2024 р. по справі № 120/1639/24, вихідна допомога при звільненні є одноразовою виплатою відповідно до підпункту «б» п. 4 розділу III Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08.02.1995 р. (зі змінами та доповненнями) [14]. У Рішенні від 30.01.2024 р. по справі 922/2167/23 Господарський суд Харківської області зазначає: *«вихідна допомога – це грошова виплата звільненому з роботи працівникові, яку виплачує роботодавець у випадках, передбачених законом або сторами. Основним завданням вихідної допомоги є матеріальне забезпечення звільненого працівника в період пошуку ним нової роботи. Вихідна допомога не ототожнюється із заробітною платою, оскільки її розмір не пов'язаний з кількістю і якістю праці, а лише з фактом звільнення працівника з визначених законом підстав* [15]. Водночас у ч. 3 ст. 184 КЗпП України говориться саме про збереження за звільненими жінками середньої заробітної плати, яка виплачується їм до трьох місяців.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Узагальнюючи, зазначимо, що ст. 87 Закону України «Про державну службу» є важливим правовим інструментом для врегулювання питань припинення державної служби. Але, крім суто технічного окреслення підстав для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, ця норма втілює баланс між необхідністю забезпечення ефективної роботи державних органів та захистом прав державних службовців, надаючи чіткі критерії та гарантії у разі припинення службових відносин. Це забезпечується: чіткістю та вичерпністю підстав звільнення (законодавець передбачає вичерпний перелік підстав для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, що дозволяє мінімізувати суб'єктивізм у прийнятті рішень про звільнення державних службовців та гарантує дотримання правових норм); захистом прав

державних службовців (важливим аспектом є закріплення процедурних гарантій для осіб, які можуть бути звільнені, що забезпечує можливість продовження кар'єри в державній службі та зменшує ризики незаконного звільнення); гарантіями та компенсаторними механізмами (закон містить положення про виплату вихідної допомоги у разі ліквідації державного органу або скорочення чисельності чи штату державних службовців, що є важливим соціальним захистом для службовців).

Водночас навіть з наведених у цьому дослідженні прикладів (проблеми, які виникають з приводу розмежування базових для забезпечення гарантій державних службовців понять: реорганізація та ліквідація державного органу; гарантії при припиненні державної служби за ініціативою суб'єкта призначення такої категорії державних службовців як вагітні жінки і жінки, які мають дітей), очевидним є те, що ані правова регламентація, ані практика застосування правових приписів не позбавлена певних недоліків. З огляду на це, особливого значення в питанні забезпечення балансу інтересів державної служби та захисту прав державних службовців у тлумаченні норм законодавства набуває судова практика: аналіз судових рішень засвідчує, що суди часто скасовують звільнення державних службовців через порушення процедурних вимог, утворюючи при цьому приклади (прецеденти) комплексного застосування чинного законодавства у синергії норм різних споріднених галузей права (адміністративного, трудового тощо), усуваючи певні прогалини правового регулювання.

Наостанок наголосимо, що певні проблемні питання виникають при застосуванні й інших (не згаданих у цьому дослідженні) підстав припинення державної служби, розв'язання яких так само потребує застосування наукового підходу, що стане перспективним напрямом наших подальших наукових пошуків.

### Список використаних джерел

1. Статистичні дані про кількісний склад державних службовців: станом на 31.12.2024. Київ : НАДС, 2025. URL: <https://surl.li/dhfqsd> (дата звернення: 10.04.2025).
2. Звіт судів першої інстанції про розгляд справ у порядку адміністративного судочинства за 2024 рік (№ 1-а). *Судова влада України*: судова статистика, 2024 рік. URL: <https://surl.li/kimxni> (дата звернення: 16.04.2025).
3. Щодо окремих питань процедури звільнення державного службовця за ініціативою суб'єкта призначення: Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби від 15.03.2021 р. № 132-р/з. URL: <https://surl.li/tzpxi> (дата звернення: 14.04.2025).

4. Щодо окремих питань процедури звільнення державного службовця за ініціативою суб'єкта призначення: Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби від 21.04.2022 р. № 151-р/з. URL: <https://document.vobu.ua/doc/11445> (дата звернення: 14.04.2025).

5. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.). Київ : ФОП Москаленко О. М., 2017, с. 657.

6. Гришук А. Б. Припинення державної служби: підстави, порядок, наслідки. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 304–307.

7. Кохан В. П. Дотримання прав державних службовців при їх звільненні за ініціативою суб'єкта призначення. *International scientific and practical conference*, (m. Wloclawek, Republic of Poland, July 9–10, 2021). Wloclawek : Publishing House «Baltija Publishing». 2021. С. 79–83. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-116-9-19>.

8. Фенич Я. В. Деякі аспекти припинення державної служби в Україні та країнах Європейського Союзу. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 5. С. 636–640. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.98>.

9. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України : Рішення Конституційного суду України від 04.09.2019 р. № 6-п(II)/2019. Справа № 3-425/2018(6960/18). URL: <https://surl.li/ypnekj> (дата звернення: 08.04.2025).

10. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://surl.li/yfeeqg> (дата звернення: 16.04.2025).

11. Постанова Верховного Суду від 30.11.2022 р. у справі № 640/15797/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://surl.li/mwokls> (дата звернення: 16.04.2025).

12. Постанова Верховного Суду від 29.11.2023 р. у справі № 160/1643/23. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115315794> (дата звернення: 16.04.2025).

13. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://surli.cc/dkxjsx> (дата звернення: 16.04.2025).

14. Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 28.05.2024 р. у справі № 120/1639/24. *Єдиний державний реєстр*

*судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119336130> (дата звернення: 16.04.2025).

15. Рішення Господарського суду Харківської області від 30.01.2024 р. у справі 922/2167/23. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116638603> (дата звернення: 16.04.2025).

## References

1. NADS (2025). Statystychni dani pro kilkisnyi sklad derzhavnykh sluzhbovtziv: stanom na 31.12.2024 [Statistical data on the quantitative composition of civil servants: as of 12/31/2024]. Kyiv. Retrieved from: <https://surl.li/dhfsqd> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].

2. Sudova vlada Ukrainy (2024). Zvit sudiv pershoi instantsii pro rozghliad sprav u poriadku administratyvnoho sudochynstva za 2024 rik (№ 1-a). Sudova statystyka [Report of courts of first instance on the consideration of cases in administrative proceedings for 2024 (No. 1-a). Judicial statistics]. Retrieved from: <https://surl.li/kimxni> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].

3. NADS (2021). Shchodo okremykh pytan protsedury zvilnennia derzhavnoho sluzhbovtzia za initsiatyvoiu sub'iekta pryznachennia: Roz'iasnennia Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 15.03.2021 r. № 132-r/z [Regarding certain issues of the procedure for dismissing a civil servant at the initiative of the appointing entity: Clarification of the National Agency of Ukraine for Civil Service dated 03/15/2021 No. 132-p/z]. Retrieved from: <https://surl.li/tzepxi> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].

4. NADS (2022). Shchodo okremykh pytan protsedury zvilnennia derzhavnoho sluzhbovtzia za initsiatyvoiu sub'iekta pryznachennia: Roz'iasnennia Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby vid 21.04.2022 № 151-r/z [Regarding certain issues of the procedure for dismissing a civil servant at the initiative of the appointing entity: Clarification of the National Agency of Ukraine for Civil Service dated 04/21/2022 No. 151-r/z]. Retrieved from: <https://document.vobu.ua/doc/11445> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].

5. Derets, V. A. (Sub-ed.). (2017). Naukovo-praktychnyi komentar do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» [Scientific and practical commentary to the Law of Ukraine «On Civil Service»]. Kyiv : FOP Moskalenko O. M., 657 (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].

6. Hryshchuk, A. B. (2020). Prypynennia derzhavnoi sluzhby: pidstavy, poriadok, naslidky [Termination of civil service: grounds, procedure, consequences]. *Porivnialno-analitychne pravo*, 1, pp. 304–307 [in Ukrainian].

7. Kokhan, V. P. (2021). Dotrymanna prav derzhavnykh sluzhbovtziv pry yikh zvilnenni za initsiatyvoiu sub'iekta pryznachennia. International scientific and practical conference [Compliance with the rights of civil servants upon their dismissal at the initiative of the appointing entity]. *International scientific and practical conference*. July 9–10, 2021, Wloclawek : Publishing House «Baltija Publishing», pp. 79–83. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-116-9-19> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
8. Fenyh, Ya. V. (2024). Deiaki aspekty prypynennia derzhavnoi sluzhby v Ukraini ta krainakh Yevropeiskoho Soiuzu [Some aspects of termination of civil service in Ukraine and the countries of the European Union]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*, 5, pp. 636–640. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.98> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
9. Rishennia Druhoho senatu Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi za konstytutsiinoiu skarhoiu Zhabo Tetiany Maksymivny shchodo vidpovidnosti Konstytutsiui Ukrainy (konstytutsiinosti) polozhen chastyny tretoi statti 40 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Rishennia Konstytutsiinoho sudu Ukrainy vid 04.09.2019 № 6-r(II)/2019. Sprava № 3-425/2018(6960/18) [Decision of the Second Senate of the Constitutional Court of Ukraine in the case on the constitutional complaint of Zhabo Tetyana Maksymivna regarding the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of part three of Article 40 of the Labor Code of Ukraine: Decision of the Constitutional Court of Ukraine dated 04.09.2019 No. 6-p(II)/2019. Case No. 3-425/2018(6960/18)]. Retrieved from: <https://surl.li/ypnekj> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
10. Zakon Ukrainy: «Pro derzhavnu sluzhbu» vid 10.12.2015 № 889-VIII [Law of Ukraine: On civil service dated 10.12.2015 No. 889-VIII]. Retrieved from: <https://surl.li/yfeeqg> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
11. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen (2022). Postanova Verkhovnoho Sudu vid 30.11.2022 u spravi № 640/15797/21 [Resolution of the Supreme Court dated 30.11.2022 in case No 640/15797/21]. Retrieved from: <https://surl.li/mwokls> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
12. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. (2023). Postanova Verkhovnoho Sudu vid 29.11.2023. u spravi № 160/1643/23 [Resolution of the Supreme Court of 11/29/2023 in case No. 160/1643/23]. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115315794> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
13. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971. № 322-VIII [Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine dated 10.12.1971 No 322-VIII]. Data onovlennia: 01.01.2025. Retrieved from: <https://surl.li/cc/dkxjsx> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
14. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen (2024). Rishennia Vinnytskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu vid 28.05.2024 u spravi № 120/1639/24 [Resolution of the Vinnytsia District Administrative Court of 05/28/2024 in case No. 120/1639/24]. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119336130> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].
15. Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen (2024). Rishennia Hospodarskoho sudu Kharkivskoi oblasti vid 30.01.2024 u spravi 922/2167/23 [Resolution of the Commercial Court of Kharkiv Region of 01/30/2024 in case 922/2167/23]. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116638603> (accessed 10 April 2025) [in Ukrainian].

*Стаття надійшла до редакції / Received: 16.04.2025*  
*Прорецензовано / Revised: 23.04.2025*  
*Схвалено до друку / Accepted: 30.04.2025*

#### **Veselov Mykola**

Doctor of Juridical Sciences, Professor,  
 Professor of the Department of State  
 and Legal Disciplines and Safety  
 of Life Activity Kryvyi Rih Educational  
 and Scientific Institute  
 of Donetsk State University of Internal Affairs

#### **Pylypiv Ruslan**

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,  
 Associate Professor of the Department of Law  
 and Humanitarian Disciplines,  
 Ivano-Frankivsk branch  
 of the University «Ukraine»

### **TERMINATION OF CIVIL SERVICE AT THE INITIATIVE OF THE APPOINTING ENTITY: CERTAIN PROBLEMS OF LAW ENFORCEMENT**

*The article examines current problems of law enforcement in the field of termination of civil service at the initiative of the appointing entity. It reveals certain problems that are most typical for this category of legal relations, related to the ambiguity of the interpretation of the concepts of «liquidation» and «reorganization» of a state body, which directly affects the legality of dismissal and provision of guarantees for civil servants. Based on the analysis of judicial practice, in particular the decisions of the Supreme Court, the study proves that the formal use of the term «liquidation» does not always mean the termination of the existence of the body if the functional load is transferred to a newly formed structure. In this case, there is a reorganization of the*

*state body (reduction in the number or staff of civil servants, reduction of civil service positions due to changes in the structure or staffing of the state body), which provides for compliance with additional guarantees for those civil servants whose positions are reduced. The issue of insufficient regulation in the legislation on the state service of guarantees for socially vulnerable categories of employees - pregnant women and women with children – is separately highlighted. It was established that the legislation on civil service does not contain special norms prohibiting the dismissal of such categories of civil servants, therefore, in practice, the relevant provisions of the Labor Code of Ukraine should be applied. It was concluded that the provisions of the current*

*legislation regarding the termination of civil service at the initiative of the appointing entity require further improvement and more systematic interpretation by the judiciary. Ways to eliminate the identified conflicts and gaps are proposed, taking into account modern standards of legal certainty, the principle of social protection and equality for all categories of employees, regardless of the form of ownership, type of activity and industry affiliation of enterprises, institutions or organizations.*

**Keywords:** *civil service; civil servant; guaranteeing human rights; termination of civil service legal status of women; protection of civil servants; judicial protection; administrative proceedings.*