Summary

Yosyf Ivanyuk. Venture Capital Funds as Joint Investment Institutes under the Legislation of Ukraine and Regulations of the European Union: General Characteristics.

Joint investment institutes, in particular, venture capital funds, constitute a significant part of the economies of developing countries, as they stimulate the investment of individuals and legal entities and play an essential role in the development of young companies that are building their business on the basis of innovations and innovative technologies (start-ups). In addition, the use of venture capital funds for legitimate tax optimization or as financial intermediaries within the group of companies is a very common phenomenon on the market of goods and services, in particular, in Ukraine. The activities of the venture capital funds in Ukraine as a whole are constructed in accordance with the European model, but there are still some differences and imperfect legal regulation, which is a problem in understanding the approximation of Ukrainian legislation to unified EU regulations.

The subject of the article (study) is the analysis and comparison of the venture capital funds as joint investment institutes in Ukraine and EU law on the basis of the national legislation of Ukraine and the relevant EU directives. Similar studies in Ukraine are practically absent, with the exception of the thesis by Polianska I.Y. "Investors' Rights in Joint Investments: Comparison with European Legal Models", devoted to the study of the nature of investors' rights in the implementation of joint investments and the determination of the laws of legal regulation of the status of joint investment institutes under the legislation of Ukraine and legislation of foreign countries, in particular Western European States, scientific publications Hlibko S. V. and Sydorenko YU. V. "Issues of legal regulation of investment funds in the EU", Svikhrov S.O. and Schastlyvtseva R.V. "On the necessity to bring commitments on the activity of institutional investors in Ukraine to the legislation of the European Union", Inna Lobas "Foreign experience of state support of venture investment of innovation activity".

The purpose of the publication is to study the general legal regulation of activities of venture capital funds and joint investment institutes in the EU countries, to compare it with such regulation in Ukraine and to bring proposals to improve the specified legal regulation in Ukraine.

Key words: venture capital fund, joint investment institute, securities, law, investment activity, EU

DOI: 10.36695/2219-5521.4.2019.41

УДК 349.2

А.А. КУЦЕВИЧ

Анна Андріївна Куцевич, аспірант Київського національного університету імені Тараса Шевченка*
ORCID: 0000-0003-4928-1408

НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ СУТНОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Постановка проблеми. Сучасні українські суспільно-політичні процеси безпосередньо впливають на те, у якому напрямі розвитку рухатиметься держава Україна у наступні десятиліття. Саме тому питання, пов'язані з людьми, на яких покладається виконання функцій держави, не втрачають актуальності у науковій літературі, не зважаючи на велику кількість досліджень, присвячених різним аспектам проходження державної служби. Важливість звернення до питання механізму звільнення державних службовців зумовлена тим, що кадрове забезпечення державної служби є по суті фундаментом усієї системи державного управління, а тому усі питання, пов'язані з трудовою діяльністю державних службовців, у тому числі і її завершення, є надзвичайно важливими.

Нещодавня реформа державної служби та прийняття нового Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹ суттєво змінили правовий статус державних службовців та вирішили низку проблем кадрового забезпечення державної служби нашої держави. Одним із питань, правове регулювання якого було суттєво вдосконалене, є механізм звільнення державних службовців. Якщо Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII² передбачав лише шість підстав для припинення державної служби, то новим законом таких підстав було визначено дев'ять, і при цьому ряд механізмів звільнення державних службовців було регламентовано у нормах цього нормативно-правового акта. Але варто враховувати, що законодавець у чинному Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹ щодо припинення трудових відносин із державним службовцем використовує термін «припинення державної служби». При цьому термін «звільнення» є таким, який найчастіше вживається для позначення припинення трудових відносин між найманим працівником і власником, як у побуті, так і на науковому рівні. Тому, на нашу думку, важливо проаналізувати сутність припинення державної служби крізь призму цього, традиційного для науки трудового права, явища.

Тож актуальність дослідження наукової інтерпретації сутності механізму звільнення державних службовців насамперед зумовлена тим, що за часів незалежності України інститут державної служби у системі

© А.А. Куцевич, 2019

* *Anna Kutsevych*, Postgraduate student of Taras Shevchenko National University of Kyiv

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

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанням трудових правовідносин державних службовців присвячували свої праці багато авторів, серед яких: В.Б. Авер'янов, Г.В. Атаманчук, В.А. Багрій, В.Д. Бакуменко, Д.Н. Бахрах, Ю.П. Битяк, Л.Ю. Величко, Т.Ю. Витко, Н.Т. Гончарук, І.В. Гусак, М.І. Іншин, Т.Є. Кагановська, Ю.Ю. Кізілов, А.В. Кірмач, Л.П. Коваль, Ю.В. Ковбасюк, І.Б. Коліушко, А.Ю. Коротких, І.В. Кудрявцев, О.М. Куракін, Л.В. Лазоренко, І.П. Лопушинський, В.Я. Малиновський, В.М. Мартиненко, В.Я. Матцук, К.Ю. Мельник, Н.М. Неумивайченко, О.В. Петришин, О.Д. Оболенський, В.П. Тимошук, Ю.Г. Фаєр, О.Ю. Шапран та ряд інших науковців. Але при цьому варто враховувати, що питання припинення державної служби розглядалось лише деякими із зазначених авторів. У свою чергу, питання, пов'язані зі звільненням державних службовців, по суті не досліджувались взагалі на науковому рівні.

Формулювання мети статті. Метою статті є визначення змісту механізму звільнення державних службовців.

Завдання дослідження: 1) встановити, яким чином тлумачиться поняття «звільнення» у науковій літературі України; 2) проаналізувати специфіку, притаманну даному поняттю у контексті державних службовців та чим звільнення державних службовців відрізняється від звільнення інших категорій працівників; 3) встановити, що собою являє механізм звільнення державних службовців та які елементи його становлять.

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

Звертаючись до напрацювань науки трудового права, варто зробити висновок про те, що термін «звільнення працівників» є малодослідженим. Оскільки чинне національне законодавство про працю не містить визначення цієї дефініції, дане поняття вживається у контексті «підстави звільнення працівників», тобто згідно із законодавчими формулюваннями. Тому в контексті державних службовців, як і інших категорій працівників, найчастіше вживається те формулювання, яке безпосередньо наведене у змісті Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹ – припинення державної служби. Ще одним терміном, близьким за сутністю до поняття «звільнення державних службовців», який передбачений Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹, є термін «звільнення з посади державної служби», який визначається у ч. 1 ст. 66 як одне із дисциплінарних стягнень, що застосовується до державних службовців.

Насамперед звернемо увагу на те, як поняття «звільнення» співвідноситься із близькими за значенням поняттями. У законодавстві про працю та юридичній літературі вживаються три терміни: припинення трудового договору, припинення трудових правовідносин і звільнення працівника. При цьому Т.В. Дубас звертає увагу на те, що законодавство України та юридична наука використовують різні терміни для позначення припинення трудових правовідносин (звільнення працівника відбувається на підставі припинення трудового договору)⁴. Тобто звільнення пов'язане із припиненням трудових правовідносин та із припиненням трудового договору. Із приводу співвідношення цих понять дослідниця звертає увагу на те, що трудовий договір може бути припинено виключно за наявності підстав його припинення та дотримання правил звільнення працівника. У контексті звільнення державних службовців ст. 83 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹ передбачає дев'ять підстав припинення правовідносин із державними службовцями: 1) у разі втрати права на державну службу або його обмеження; 2) у разі закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін; 4) за ініціативою суб'єкта призначення; 5) у разі настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) у разі незгоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) у разі досягнення державним службовцем 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом; 8) у разі застосування заборони, передбаченої Законом України «Про очищення влади»; 9) з підстав, передбачених контрактом про проходження державної служби (у разі укладення). Припинення трудових правовідносин із державним службовцем може здійснюватися виключно згідно з однією із зазначених підстав. Відповідно, припинення трудових правовідносин із державним службовцем означає і одночасно звільнення працівника, оскільки вони мають єдині підстави й порядок. Також у даному контексті варто відзначити і «звільнення з посади державної служби» як один із видів дисциплінарного стягнення.

Т.В. Дубас пояснює різницю у припиненні трудових правовідносин та звільненні в тому, що термін «припинення» стосується трудового договору. Тобто припиняється саме трудовий договір. У свою чергу, тер-

мін «звільнення» стосується безпосередньо працівника. Іншими словами, може бути звільнено виключно працівника, даний термін не вживається щодо трудових правовідносин чи трудового договору⁴. Відповідно, термін «припинення» не може стосуватись посади державної служби, і саме тому законодавець у даному контексті вживає поняття «звільнення з посади». Таке ж розуміння знаходить підтвердження і у працях інших науковців. Наприклад, В.В. Жернаков наголошує, що поняття «звільнення» вживається стосовно працівника та за змістом є синонімом до терміна «припинення трудового договору»⁵, а Н.М. Хуторян, зазначаючи, що звільнення з роботи в усіх випадках є тотожним із терміном «припинення трудового договору», доходить також висновку, що поняттю «звільнення» притаманна сама процедура технічного оформлення припинення трудових правовідносин⁶. Усе вищенаведене дає змогу зробити висновок про припустимість вживання терміна «звільнення» щодо державних службовців, незважаючи на те, що Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹ закріплює термін «припинення державної служби». Тобто звільнення державного службовця за своєю сутністю є припиненням державної служби, але при цьому даний термін позначає процедуру технічного оформлення припинення трудових правовідносин із державним службовцем.

Ф.А. Цесарський, дотримуючись схожої думки, доходить висновку, що звільнення працівника є припиненням трудового договору та визначає процедуру припинення трудових відносин. На думку вченого, юридичний факт звільнення складається з комплексу узгоджених дій роботодавця та працівника, у результаті яких відбувається припинення трудових відносин між ними, погашення їхніх взаємних прав та обов'язків, обумовлених трудовим договором, змінюється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником цього роботодавця, а роботодавець позбавляється дисциплінарної влади щодо колишнього працівника. Окрім цього, слушною є висновок науковця, що звільнення як комплекс узгоджених дій працівника й роботодавця здійснюється в просторі, обмеженому організацією роботодавця, та в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем – останній день роботи⁷. Отже, визначаючи поняття «звільнення», а також його механізм, варто враховувати наступне: по-перше, звільнення являє собою комплекс узгоджених дій роботодавця та працівника; по-друге, дії сторін трудових правовідносин при звільненні спрямовуються на погашення обов'язків працівника та роботодавця один перед одним (наприклад, державний службовець має право звільнитися зі служби за власним бажанням, попередивши про це суб'єкта призначення у письмовій формі не пізніше як за 14 календарних днів до дня звільнення, а отже, він бере на себе обов'язок відпрацювати цих два тижні); по-третє, звільнення означає зміну соціально-правового статусу сторін правовідносин стосовно один одного; по-четверте, із позиції Ф.А. Цесарського можна зробити висновок про те, що існування механізму звільнення державних службовців хронологічно обмежується початком процедури звільнення та останнім днем роботи.

У свою чергу, на переконання В.Р. Шишлюк, поняття «звільнення» можна тлумачити як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником⁸. По суті, не зважаючи на інакшу форму вираження думок, підхід В.Р. Шишлюк є аналогічним до попередніх проаналізованих, за винятком того, що сама процедура визначається як одностороння – її здійснює роботодавець. Але разом із тим, як нами з'ясовано, звільнення передбачає участь обох сторін трудових правовідносин, оскільки на працівника також покладається ряд обов'язків, пов'язаних із процедурою звільнення. Також варто враховувати, що сам працівник може її ініціювати.

Отже, слід зробити наступні висновки щодо співвідношення понять «звільнення» та «припинення» у контексті звільнення державних службовців. Так, терміни «звільнення» та «припинення трудового договору» у загальнотеоретичному (енциклопедичному) розумінні є синонімічними, проте у контексті науки трудового права та законодавства про працю існують відмінності щодо їх вживання й застосування. Термін «припинення» належить до трудового договору, адже припиняється саме трудовий договір, а термін «звільнення» – безпосередньо до працівника, тобто працівники звільняються. Так само термін «припинення» не може стосуватись посади державної служби, тому законодавець у даному контексті вживає поняття «звільнення з посади». Співвідносячи ці два поняття, варто зробити висновок про те, що звільнення являє собою комплекс процедурних дій, спрямованих на припинення трудових правовідносин. Тобто припинення трудового договору є тривалою процедурою, яку становить комплекс різноманітних дій, результатом якої є звільнення працівника. Отже, здійснюючи співвідношення термінів «припинення державної служби» та «звільнення державних службовців», зробимо висновок, що звільнення державних службовців являє собою комплекс процедурних дій, спрямованих на припинення державної служби.

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

належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку, наслідком якого є зміна соціально-правового статусу сторін правовідносин державної служби стосовно один одного.

Термін «механізм» визначається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови як внутрішня будова, система чого-небудь; метод, спосіб; сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище³. Співвідносячи поняття «механізм припинення державної служби» та «механізм звільнення державних службовців», на основі зробленого нами висновку щодо співвідношення термінів «припинення державної служби» та «звільнення державних службовців» можна висловити думку, що механізм припинення державної служби є складовою механізму звільнення державних службовців, адже під час звільнення державних службовців реалізовується комплекс дій щодо припинення державної служби. Виходячи із наведеного загальнотеоретичного розуміння, під механізмом звільнення державних службовців варто розуміти будову даного механізму, тобто усі процеси, які відбуваються під час звільнення державного службовця з моменту, коли ним чи керівником державної служби було прийнято рішення про звільнення державного службовця, до моменту, коли державна служба фактично припиняється.

Юридична наука розглядає поняття «механізм» схожим чином. Також зазначимо, що у цілому підходи науковців щодо розуміння сутності даного поняття сходяться. Наприклад, колектив авторів під керівництвом В.В. Копейчикова та С.Л. Лисенкова визначає механізм як «сукупність правових засобів, з допомогою яких поведінка суб'єктів суспільних відносин приводиться у відповідність із приписами, що містяться в нормах права»⁹. Дотримуючись такого підходу, можна зробити наступні висновки щодо сутності механізму звільнення державних службовців.

По-перше, його становить сукупність правових засобів. Для встановлення того, якими можуть бути такі засоби, звернемось до положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹. Так, ст. 86 вказаного Закону врегульовується питання припинення державної служби за ініціативою державного службовця або за згодою сторін. Отже, державний службовець у цьому випадку звільняється за власною ініціативою у разі наявності у нього такого бажання або ж у разі досягнення домовленості про це із керівником державної служби. У положеннях цієї статті зазначено, що державний службовець має право звільнитися зі служби за власним бажанням, попередивши про це суб'єкта призначення у письмовій формі не пізніше як за 14 календарних днів до дня звільнення. Також державного службовця може бути звільнено до закінчення двотижневого строку за взаємною домовленістю із суб'єктом призначення, якщо таке звільнення не перешкоджатиме належному виконанню обов'язків державним органом. У такому випадку правовими засобами, які становлять механізм звільнення державних службовців, є заява на звільнення державного службовця, а також наказ про звільнення державного службовця, який укладається керівником державної служби.

По-друге, із цього слідує висновок, що поведінка державного службовця та керівника державної служби приводиться у відповідність до цих засобів. Працівник зі свого боку бере на себе обов'язок сумлінно відпрацювати два тижні, а керівник державної служби має прийняти рішення щодо проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Також по закінченню даного двотижневого терміну керівник державної служби має видати наказ про звільнення державного службовця. Усі зазначені процедури проводяться у відповідності до положень Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹, законодавства про працю, а також постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» від 25 березня 2016 р. № 246¹⁰. Тобто все наведене свідчить про доцільність розуміння сутності механізму звільнення державних службовців як сукупності правових засобів, за допомогою яких поведінка державного службовця та керівника державної служби приводиться у відповідність із приписами, які урегульовують питання звільнення державних службовців.

Як зазначає В.М. Андріїв, складні механізми можуть мати внутрішню ієрархічну будову систем декількох рівнів. Наприклад, механізм правового регулювання складається із механізму забезпечення прав людини, котрий в свою чергу має у своєму підпорядкуванні механізм забезпечення трудових прав працівника¹¹. У нашому випадку варто враховувати, що механізм звільнення державних службовців також складається із ряду механізмів, які не перебувають у ієрархічній структурі, але при цьому відрізняються один від одного за елементним складом. О.Д. Журавель цілком аргументовано доходить висновку, що звільнення працівника можливе лише за наявності підстав для такого звільнення. Підставою для звільнення виступає юридичний факт (або їх сукупність), що закріплюється на законодавчому рівні. Чинне законодавство про працю передбачає декілька груп підстав для звільнення працівників, залежності від того, хто виступає ініціатором такого звільнення: припинення трудового договору за спільною згодою сторін, розірвання трудового договору з ініціативи працівника, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб (які не є стороною трудового договору)¹². У свою чергу, законодавство про державну службу визначає спеціальні щодо загального порядку підстави звільнення державних службовців, які і є основним критерієм для виділення у рамках механізму звільнення державних службовців, ряду механізмів звільнення державних службовців за кожною із них. Так, ст. 83 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII¹ передбачає дев'ять підстав припинення правовідносин із державними службовцями, які наводились нами вище. Це означає, що кожна із зазначених підстав, є елементом окремого механізму звільнення державних службовців, які у сукупності становлять єдиний масштабний механізм звільнення державних службовців.

Отже, поняття «механізм» у контексті звільнення державних службовців, означає сукупність механізмів звільнення державних службовців згідно з підставами припинення державної служби, передбачених ст. 83

Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, кожен із яких складається із сукупності правових засобів, за допомогою яких поведінка державного службовця та керівника державної служби приводиться у відповідність із приписами, які урегульовують питання звільнення державних службовців.

Таким чином, загальне поняття механізму звільнення державних службовців слід зводити до сукупності правових засобів, які передбачають взаємопов'язані узгоджені процедурні дії керівника державної служби та державного службовця, спрямовані на погашення обов'язків керівника державної служби і державного службовця один перед одним та юридичне оформлення припинення трудових правовідносин державного службовця із підстав, передбачених чинним законодавством про державну службу, що включає виникнення обставин, які зумовлюють припинення державної служби, видання наказу чи розпорядження керівником державної служби про припинення державної служби, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку, наслідком якого є зміна соціально-правового статусу сторін правовідносин державної служби відносно один одного. При цьому щодо кожної з підстав припинення державної служби, передбачених ст. 83 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, механізм звільнення державних службовців наповнюється конкретним змістом, який відповідає певній підставі припинення трудових відносин.

Висновки. Проведене дослідження дає змогу виділити кілька сутнісних характеристик механізму звільнення державних службовців:

1) формулювання «механізм звільнення державних службовців» може вживатись лише як загальне поняття, яке стосується усіх підстав припинення трудових відносин державного службовця, і щодо кожної окремої підстави слід говорити про відповідний механізм звільнення державного службовця з певним набором правових інструментів;

2) незалежно від підстави механізм звільнення державних службовців являє собою взаємопов'язані узгоджені процедурні дії керівника державної служби та державного службовця, спрямовані на погашення обов'язків керівника державної служби та державного службовця один перед одним;

3) механізм звільнення державних службовців становить юридичне оформлення припинення трудових правовідносин державного службовця (припинення державної служби), тобто виникнення обставин, які зумовлюють припинення державної служби, видання наказу чи розпорядження керівником державної служби про припинення державної служби, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку;

4) механізм звільнення державних службовців являє собою зміну соціально-правового статусу сторін правовідносин державної служби щодо один одного, як наслідок працівник втрачає статус державного службовця, а керівник державної служби позбавляється управлінських функцій стосовно працівника.

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.

² Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 52. Ст. 490.

³ Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, М.Д. Василюк-Дерибас, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко. Київ ; Ірпін' : Перун, 2005. 1728 с.

⁴ Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200–203.

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

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

⁷ Цесарський Ф.А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. паць / за ред. С.В. Ківалова. 2011. Вип. 61. С. 505–511.

⁸ Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–84.

⁹ Теорія держави і права : навч. посіб. / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков та ін. ; за заг. ред. С.Л. Лисенкова, В.В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2003. 368 с.

¹⁰ Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. С. 179. Ст. 1116. Код акта 81459/2016.

¹¹ Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 402 с.

¹² Журавель О.Д. Правове регулювання звільнення працівників за вчинення аморального проступку: історичний підхід. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 223–227.

References:

- Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy № 889-VIII (2015, hrudnia 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady*. 4, 43 [in Ukrainian].
 Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy № 3723-XII (1993, hrudnia 16). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 52, 490 [in Ukrainian].
 Busel, V.T. (hol. red.). (2005). *Velykyj tлумachnyj slovnyk suchasnoi ukrains'koi movy*. K. : Irpin' : Perun [in Ukrainian].
 Dubas, T.V. (2015). Poniattia i sutnist' zvil'nennia pratsivnykiv. *Chasopys Kyivs'koho universytetu prava*. 2, 200–203 [in Ukrainian].
 Zhernakova, V.V. (za red.) (2012). *Trudove pravo: pidruchnyk dlia stud. iuryd. spets. vysch. navch. zakl.* Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
 Khutorian, N.M. (za zah. red.). (2004). *Trudove pravo Ukrainy*. Akademichnyj kurs : pidruchnyk. K. : A.S.K. [in Ukrainian].
 Tsesars'kyj, F.A. (2011). Pidstavy prypynennia trudovoho dohovoru iak problemne pytannia nauky trudovoho prava. *Aktual'ni problemy derzhavy i prava* : zb. nauk. prats'. 61, 505–511 [in Ukrainian].

Shyshliuk, V. (2016). Prypynennia trudovoho dohovoru: poniattia ta vidminnosti vid sumizhnykh poniat'. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 1, 80–84 [in Ukrainian].

Lysenkova, S.L., Kopiejchykova, V.V. (za zah. red.). (2003). *Teoriia derzhavy i prava : navch. posib*; K. : Yurinkom Inter [in Ukrainian].

Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia konkursu na zajniattia posad derzhavnoi sluzhby: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 246 (2016, bereznia 25). *Ofitsijnyj visnyk Ukrainy*. 28, 179, 1116 [in Ukrainian].

Andriiv, V.M. (2012). Systema trudovykh prav pratsivnykiv ta mekhanizm ikh zabezpechennia. Dysertatsiia na zdobuttia naukovoho stupenia doktora iurydychnykh nauk za spetsial'nistiu 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsial'noho zabezpechennia. Na-tional'nyj universytet «Odes'ka iurydychna akademiia». Odesa [in Ukrainian].

Zhuravel', O.D. (2016). Pravove rehuliuвання zvil'nennia pratsivnykiv za vchynennia amoral'noho prostupku: istorychnyj pid-khid. *Pravo ta innovatsii*. 1, 223–227 [in Ukrainian].

Резюме

Куцєвич А.А. Наукова інтерпретація сутності механізму звільнення державних службовців.

Професіоналізм та компетентність персоналу органів державної влади є одним із найважливіших завдань нашої держави на шляху розвитку та зміцнення кадрової політики державної служби України. У даній статті нами з'ясовано, як тлумачиться поняття «звільнення» у науковій літературі нашої держави. Проаналізовано, яка специфіка притаманна даному поняттю в контексті державних службовців та чим звільнення державних службовців відрізняється від звільнення інших категорій працівників. Зроблено висновок, що законодавством про державну службу визначено спеціальні щодо загального порядку підстави звільнення державних службовців, які і є основним критерієм для виділення у рамках механізму звільнення державних службовців ряду механізмів звільнення державних службовців за кожною із них. Встановлено, що механізм звільнення державних службовців являє собою взаємопов'язані узгоджені процедурні дії керівника державної служби та державного службовця, спрямовані на погашення обов'язків керівника державної служби та державного службовця один перед одним. Елементами механізму звільнення державних службовців є сукупність механізмів стосовно кожної окремої підстави звільнення державного службовця, кожного із яких формує визначений набір інструментів.

Ключові слова: звільнення, механізм, звільнення державних службовців, припинення державної служби, механізм звільнення державних службовців.

Резюме

Куцєвич А.А. Научная интерпретация сущности механизма освобождения государственных служащих.

Профессионализм и компетентность персонала органов государственной власти является одной из важнейших задач нашего государства на пути развития и укрепления кадровой политики государственной службы Украины. В данной статье нами установлено, как толкуется понятие «освобождение» в научной литературе нашего государства. Проанализировано, какая специфика присуща данному понятию в контексте государственных служащих и чем увольнение государственных служащих отличается от увольнения других категорий работников. Сделан вывод, что законодательством о государственной службе определены специальные, по отношению к общему порядку, основания увольнения государственных служащих, и что является основным критерием для выделения в рамках механизма освобождения государственных служащих ряда механизмов увольнения государственных служащих по каждой из них. Установлено, что механизм увольнения государственных служащих представляет собой взаимосвязанные согласованные процедурные действия руководителя государственной службы и государственного служащего, направленные на погашение обязанностей руководителя государственной службы и государственного служащего друг перед другом. Элементами механизма освобождения государственных служащих является совокупность механизмов относительно каждого отдельного основания освобождения государственного служащего, каждого из которых формирует определенный набор инструментов.

Ключевые слова: увольнение, механизм, увольнение государственных служащих, прекращения государственной службы, механизм увольнения государственных служащих.

Summary

Anna Kutsevykh. Scientific interpretation of the essence of the mechanism of dismissal of civil servants.

Professionalism and competence of the staff of public authorities is one of the most important tasks of our country in the way of development and strengthening of the personnel policy of the civil service of Ukraine. In this article, we set out how to interpret the concept of “liberation” in the scientific literature of our country. It is analyzed what specificity is inherent in this concept in the context of civil servants and how the dismissal of civil servants differs from the dismissal of other categories of employees. It is concluded that the civil service legislation defines special, in relation to the general procedure, grounds for dismissal of civil servants, which is the main criterion for the selection within the mechanism of dismissal of civil servants a number of mechanisms for dismissal of civil servants for each of them. It has been established that the mechanism for dismissal of civil servants is an interconnected concerted procedural action of the civil servant and civil servant aimed at repaying the duties of the civil servant and civil servant to one another. Elements of the mechanism for dismissal of civil servants are a set of mechanisms for each individual ground of dismissal of a civil servant, each of which forms a specific set of tools.

It is summed, that general concept of the mechanism of dismissal of civil servants should be reduced to a set of legal remedies, which envisage the interconnected concerted procedural actions of the head of civil service and civil servant, aimed at repaying the duties of the head of civil service and civil servant to each other and legal registration of termination of labor legal relations employee on the grounds stipulated by the current legislation on civil service, including the occurrence of circumstances that cause termination of civil serv the issuance of an order or order by the head of the civil service to terminate the civil service, to issue a properly completed employment record and to make a final settlement, which results in a change in the social and legal status of the parties to the civil service relations with respect to each other.

Key words: dismissal, mechanism, dismissal of civil servants, termination of public service, mechanism for dismissal of civil servants.