

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.3.43>

## **ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА У РЕГУЛЮВАННІ ПРИПИНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

**Макеєв С.О.,**

*аспірант кафедри адміністративного права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Макеєв С.О. Про співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні припинення державної служби.**

Стаття присвячена аналізу особливостей співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні припинення державної служби. Відзначено, що вітчизняна модель правового регулювання припинення державної служби ґрунтується на поєднанні норм адміністративного та трудового права, проте за провідної ролі норм адміністративного права, які мають місце у профільному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. (підстави для припинення державної служби, особливості передачі справ і майна державним службовцем, який звільняється, та ін.). Норми трудового права застосовуються до регулювання відносин із припинення державної служби у випадках або субсидіарного застосування (поширення у частині відносин, не врегульованих нормами публічного права) або ж бланкетного застосування (поширення у випадках безпосередньої до них відсилки). Трудо-правові норми регламентують окремі питання, пов'язані із припиненням державної служби (особливості деяких підстав для припинення державної служби, гарантії для державних службовців, які звільняються, та ін.). Автором узагальнено, що у державах Європи відносно співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні державної служби (у тому числі її припинення) мають місце дві основні моделі: а) публічного правового регулювання – застосування норм публічного (адміністративного) права (ФРН, Угорщина та ін.); б) публічно-приватного правового регулювання (Естонія, Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Словенія, Хорватія та ін.), у межах якої положення трудового законодавства мають як субсидіарне, так і бланкетне застосування. Таким чином, Україна за сучасної її моделі співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні припинення державної служби належить до держав моделі публічно-приватного правового регулювання. Зроблено висновок, що з огляду на дискусії між представниками адміністративного та трудового права стосовно доцільності поширення законодавства України про працю на відносини з припинення державної служби, перспективи дослідження пов'язуються із виокремленням переваг та недоліків моделі України з метою внесення пропозицій щодо її можливого вдосконалення.

**Ключові слова:** публічна служба, державна служба, припинення державної служби, звільнення з державної служби, адміністративне право, трудове право.

**Makeiev S.O. On the correlation of administrative and labour law provisions in regulating the termination of civil service.**

The article is devoted to the analysis of the specifics of the correlation between administrative and labour law provisions in regulating the termination of civil service. It is noted that the national model of legal regulation of civil service termination is based on a combination of administrative and labour law provisions, with the leading role played by administrative law norms, as enshrined in the Law of Ukraine “On Civil Service” dated December 10, 2015 (grounds for termination of civil service, specifics of case and property handover by a civil servant, etc.). Labour law provisions are applied to regulate relations concerning the termination of civil service either through subsidiary application (extending to relations not regulated by public law provisions) or blanket application (extending in cases of direct reference to them). These norms govern specific issues related to the termination of civil service (specifics of certain grounds for termination, guarantees for dismissed civil servants, etc.).

It is summarised that in European countries, regarding the correlation of administrative and labour law provisions in the regulation of civil service (including its termination), two main models exist: a) public law regulation – application of public (administrative) law provisions (Germany, Hungary, etc.); b) public-private law regulation (Lithuania, Latvia, Estonia, Poland, Slovenia, Croatia, etc.), within which labour law provisions are applied both subsidiarily and through blanket references. Thus, Ukraine, under its current model of correlating administrative and labour law provisions in regulating civil service termination, belongs to the group of countries with a public-private law regulation model. It is noted that given the ongoing debates between administrative and labour law experts regarding the appropriateness of applying labour legislation to civil service termination relations, future research should focus on identifying the advantages and disadvantages of Ukraine's model to propose possible improvements.

**Key words:** public service, civil service, termination of civil service, dismissal from civil service, administrative law, labour law.

**Постановка проблеми.** В умовах удосконалення правового регулювання державної служби в Україні на шляху її адаптації до європейських стандартів важливого значення набуває з'ясування співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні державно-службових відносин, у тому числі тих, що виникають у ході припинення державної служби. Аналіз такого співвідношення є перспективним з огляду на встановлення переваг та недоліків вітчизняного підходу в контексті врахування публічно-правової природи державної служби, специфіки правового статусу державних службовців як особливої категорії працівників, забезпечення правової визначеності у регулюванні державно-службових відносин, наділення державних службовців, які звільняються зі служби, ефективними правовими гарантіями та ін. Не випадково науковці характеризують співвідношення норм адміністративного та трудового права як одну із найбільш складних сучасних проблем правозастосування у сфері державної служби [15, с. 125]. Наведені обставини актуалізують дослідження як вітчизняної моделі у співвідношенні норм адміністративного та трудового права у регулюванні припинення державної служби, так і зарубіжний (зокрема, європейський) досвід у цій сфері.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми припинення державної служби неодноразово досліджували вчені у межах адміністративно-правової науки, як у контексті загальної проблематики щодо проходження державної служби (В.Б. Авер'янов, А.І. Берлач, Ю.П. Битяк, С.В. Ківалов, Т.Є. Кагановська, М.С. Ковтун, Т.О. Коломоєць, Л.М. Корнута, В.О. Спасенко, С.А. Федчишин, Г.В. Фоміч, Н.В. Янюк та ін.), так і на рівні спеціально присвячених праць (М.А. Баламуш, Л.Р. Біла-Тіунова, А.Б. Гришук, А.В. Кірмач, О.Р. Кравчук, В.А. Христенко, Ю.Г. Фаєр та ін.). Окремо варто відзначити монографічне дослідження О.Ю. Дрозда, присвячене співвідношенню норм адміністративного та трудового права у регулюванні проходження державної служби [9]. У свою чергу, наукових праць подібного характеру у контексті припинення державної служби досить обмежена кількість, що є невиправданим з огляду на їх важливість в умовах курсу на європеїзацію державної служби України, вироблення механізмів забезпечення та захисту прав державних службовців, які звільняються зі служби, тощо. Наведені обставини і зумовлюють постановку завдань цієї наукової статті, що полягають у з'ясуванні вітчизняної моделі у співвідношенні норм адміністративного і трудового права у регулюванні припинення державної служби та характеристиці європейського досвіду у цій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед, звернемо увагу на базову норму, що визначає особливості національної моделі співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні державно-службових відносин. Мова йде про ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р., у якій передбачено, що *«дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом»* [2]. Як наголошують експерти, сьогодні нараховується більше 75 питань у сфері державної служби, які не повною мірою регулюються Законом «Про державну службу» і, відповідно, є предметом регулювання законодавства про працю. Крім Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. (далі – КЗпП України), можна відзначити й закони України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., «Про відпустки» від 15.11.1996 р. та ін. У низці випадків Закон «Про державну службу» безпосередньо відсилає до законодавства України про працю (ст. 56, 59, 86, 87, 92 та ін.) [17, с. 212-213].

Відносно припинення державної служби, що є предметом нашого дослідження, то за сучасних умов нормами адміністративного права регулюються такі питання: а) перелік підстав для припинення державної служби, їх види та зміст (ст.ст. 83 – 88-1 Закону «Про державну службу» [2]); б) особливості передачі справ і майна державним службовцем, який звільняється зі служби (ст. 89 Закону «Про державну службу» [2]); в) особливості звільнення державного службовця у зв'язку із наявністю конфлікту інтересів – звільнення як захід зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів (ст. 34 Закону «Про запобігання корупції» [3]); г) обов'язки стосовно подання у встановленому порядку антикорупційної декларації, по-перше, державним службовцем, який припиняє діяльність, пов'язану із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, та, по-друге, державним службовцем, який припинив діяльність, пов'язану із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування (ст. 45 Закону «Про запобігання корупції» [3]); ґ) обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування (ст. 26 Закону «Про запобігання корупції» [3]) та ін.

При цьому, проведений аналіз показав, що поширення норм трудового права на відносини стосовно припинення державної служби відбувається шляхом:

1) *субсидіарного регулювання* – поширення норм законодавства України про працю на припинення державної служби у частині відносин, що не врегульовані Законом «Про державну службу» та іншими актами законодавства про державну службу. Зокрема, таке регулювання має місце відносно: а) обов'язку власника або уповноваженого ним органу провести розрахунок із працівником (державним службовцем) і видати йому трудову книжку (ст. 47 КЗпП України) [1]; б) строків розрахунку при звільненні державного службовця (ст. 116 КЗпП України) [1]; в) заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184 КЗпП України) [1]; г) обов'язок роботодавця, у разі якщо він планує звільнення працівників (державних службовців) з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р.) та ін. [5];

2) *бланкетного регулювання* – поширення норм законодавства України про працю на відносини щодо припинення державної служби у випадках, коли Закон «Про державну службу» або інший законодавчий акт безпосередньо на них відсилає. Так, відповідне бланкетне відсилання до законодавства про працю має місце щодо: а) обов'язку суб'єкта призначення звільнити державного службовця у строк, визначений у поданій ним заяві при припиненні державної служби за ініціативою державного службовця або за угодою сторін (ч. 3 ст. 86 Закону «Про державну службу»); б) переважного права на залишення на роботі при звільненні державного службовця за ініціативою суб'єкта призначення у зв'язку із скороченням чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізації державного органу (ч. 3 ст. 87 Закону «Про державну службу») [2].

Таким чином, сучасну модель співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні відносин щодо припинення державної служби можна охарактеризувати як пріоритет (переважання) норм адміністративного права з частковим (субсидіарним та бланкетним) застосуванням норм трудового права, зокрема в частині визначення окремих особливостей деяких підстав для припинення державної служби, встановлення гарантій для державних службовців, які звільняються, тощо. У свою чергу, окремо слід відзначити темпоральні норми воєнного стану, що мають місце в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р., який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування ... у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Цей Закон тимчасово модифікує співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні державно-службових відносин, у тому числі відносно питань припинення державної служби (як то ст. 5 «Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» та ін.), адже передбачає, що «у період дії воєнного стану не

застосовуються норми ... законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом» [4, ч. 3 ст. 1].

У наукових джерелах питання доцільності поширення норм трудового права на регулювання державно-службових відносин є «вічно зеленим» предметом дискусій представників наук адміністративного та трудового права. Вченими-адміністративістами наводяться різні аргументи на користь доцільності публічно-правового (адміністративно-правового) регулювання державно-службових відносин. Найчастіше науковці відзначають публічно-правову природу інституту державної служби та державно-службових відносин (Ю.П. Битяк [6, с. 44-46], Л.Р. Біла-Тіунова [7, с. 128], В.Л. Коваленко [11, с. 421] та ін.). Л.Р. Біла-Тіунова підкреслює, що випадків застосування норм трудового права до регулювання державної служби не так і багато [7, с. 128]. У контексті досліджуваного питання А.В. Кірмач проаналізував європейський досвід. Науковець зазначає, що «організація та функціонування публічної служби визначається (має визначатись) переважно за допомогою норм публічного права. Цей факт щодо чиновництва є загальноновизнаним, насамперед, у країнах романо-германської правової системи. Регулювання усіх відносин, що виникають у сфері публічної служби, має здійснюватись виключно законодавством про публічну службу на засадах публічного права» [14, с. 17]. У іншій праці вчений доходить висновку, що «необхідність правового регулювання державно-службових відносин виключно нормами публічного права, і в першу чергу нормами адміністративного права, є обґрунтованою як з наукової, так і з практичної точок зору»; «такий підхід до правового регулювання проходження державної служби цілком відповідає сутності та завданням державної служби, а також європейському досвіду правового регулювання проходження державної служби» [10, с. 54-55].

Представники науки трудового права пропонують власні галузеві підходи та аргументацію у необхідності визнання державно-службових відносин складовою предмету трудового права, а державних службовців – особливою категорією зайнятого населення (працівників). Зокрема, О.Ю. Дрозд вказує, що норми трудового права в механізмі правового регулювання державної служби є об'єктивною необхідністю; наголошує, що «адміністративно-правове регулювання по відношенню до припинення державної служби має виконувати зовнішню роль, тобто не впорядковувати підстави та порядок такого припинення, а визначати відповідні адміністративні механізми захисту працівниками своїх службово-трудова прав і законних інтересів» [9, с. 54-55, 335].

В.В. Самань підкреслює, що виведення регулювання питань праці державних службовців за межі регулювання трудового законодавства штучно створює категорію працівників (службовців), режим роботи яких матиме ознаки дискримінації (відсутність норм щодо охорони праці, гарантій і компенсацій, пов'язаних з трудовою діяльністю інвалідів, працівників із сімейними обов'язками, ветеранів) у порівнянні із «звичайними» працівниками. Причому спроба вирішення цих питань безпосередньо у Законі означає просте «подвоєння» відповідного правового матеріалу шляхом дублювання однакових правових норм у двох різних законах, що не відповідає вимогам системності законодавства» [15, с. 127]. Позиція щодо доцільності поширення норм трудового права на державно-службові відносини у межах науки трудового права видається загальноновизнаною (Л.Ю. Величко [8, с. 102-106], О.Є. Луценко [12, с. 159-165], Н.М. Неумивайченко [13, с. 8-10], А.М. Слюсар [16, с. 83] та ін.).

В умовах європеїзації державної служби України та наявної дискусії між представниками адміністративного та трудового права (зокрема, й у контексті предмету нашого дослідження) корисним буде звернення до законодавства держав-членів Європейського Союзу. Держави Європи, маючи різний історичний досвід та правові системи, виробляють національні підходи, які для цілей нашого дослідження можуть бути згруповані. Проведений аналіз свідчить про наявність двох основних моделей правового регулювання державної служби у Європі:

– *модель публічного правового регулювання* передбачає унормування відносин щодо вступу на державну (публічну) службу, її проходження та припинення нормами публічного (адміністративного) права. Наприклад, Закон *ФРН* «Про статус чиновників» від 31.03.1999 р. передбачає, що призначення чиновником допускається тільки для виконання суверенно-правових завдань, або таких завдань, які з підстав забезпечення держави або публічного життя не можуть бути передані виключно особам, які знаходяться в приватно-правових трудових відносинах (§ 4). Федеральним чиновником є та особа, яка перебуває у публічно-правових службових відносинах і відносинах

службової вірності (правовідносини, в яких перебуває чиновник з державним органом) із Федерацією або із безпосередньою федеральною корпорацією, публічною установою або фондом публічного права (§ 2). Із призначенням погашаються приватно-правові трудові відносини із роботодавцем, а особа набуває публічно-правового статусу чиновника (§ 10) [14, с. 225–228]. Іншим прикладом може стати Закон *Угорщини* «Про правовий статус публічних службовців» від 05.05.1992 р., у якому закріплюється, що «відповідні положення Кодексу законів про працю застосовуються до працевлаштування працівників органів адміністративної влади, які не мають статусу публічних службовців» [20, ч. 6 ст. 1];

– модель публічно-приватного правового регулювання полягає в тому, що відносини стосовно вступу на державну (публічну) службу, її проходження та припинення унормовуються у поєднанні нормами адміністративного та трудового права. Як видається, така модель є поширеною, зокрема серед держав Східної Європи. При цьому, подібно до українського підходу, має місце досвід як субсидіарного, так і бланкетного застосування норм трудового права. Зокрема, такою моделлю послуговується група балтійських держав. Так, у Законі *Литви* «Про публічну службу» від 08.07.1999 р. врегульовано, що «закони та інші нормативно-правові акти, які регулюють трудові відносини та соціальні гарантії, застосовуються до публічних службовців у тій частині, в якій їхній статус і соціальні гарантії не врегульовані цим Законом» (ч. 1 ст. 6) [22]. Закон *Латвії* «Про державну цивільну службу» від 07.09.2000 р. передбачає, що «законодавчі акти, які регулюють трудові відносини та визначають робочий час, відпочинок, зарплатню, матеріальну відповідальність працівників, та інші норми поширюються на правові відносини всередині державної цивільної служби у частині, неурегульованій цим Законом» (ч. 4 ст. 2) [21]. Подібним чином врегульовує Закон *Естонії* «Про публічну службу» від 25.01.1995 р.: «закони про працю поширюються на чиновників у тій мірі, в якій цим Законом чи спеціальними законами, які регулюють публічну службу, не встановлюється інше. Закон про трудовий договір на чиновників не поширюється» (§ 13) [19].

Закони низки держав-членів Європейського Союзу безпосередньо ідентифікують відповідні відносини між особою (державним службовцем) та державою як «трудові відносини» («відносини із працевлаштування» тощо). Закон *Словенії* «Про цивільних службовців» від 11.06.2002 р. передбачає, що трудові відносини державних службовців, а також права та обов'язки, що виникають із них, визначаються положеннями, які регулюють трудові відносини, та колективними трудовими договорами, якщо інше не передбачено цим Законом або іншим спеціальним законом» (ч. 1 ст. 5) [24].

У ст. 9 Закону *Польщі* «Про цивільну службу» від 21.11.2008 р. закріплено, що положення Кодексу законів про працю та інші норми трудового законодавства застосовуються до всіх питань, не врегульованих цим Законом, і які стосуються трудових відносин на державній службі [25]. У Преамбулі до Закону *Хорватії* «Про цивільних службовців» від 20.07.2005 р. безпосередньо передбачено, що предмет його регулювання становлять «трудові відносини між державними службовцями та державою як роботодавцем, єдині правила, що визначають порядок вступу на державну службу, класифікацію посад державних службовців, їх професійну підготовку та кваліфікацію, просування по службі, а також інші питання, що мають значення для реалізації прав і обов'язків державних службовців...». У ч. 2 ст. 4 закріплено, що «загальні норми трудового законодавства застосовуються до всіх питань, не врегульованих цим Законом, іншими законами, актами Уряду Республіки Хорватія, іншими нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Конституції та законів, або колективними договорами, укладеними згідно з ними» [18]. Як бачимо, повного розмежування приватно– та публічно-правового регулювання проходження державної служби не відбувається, а скоріш має місце їх узгодження [9, с. 343–344].

У межах моделі публічно-приватного правового регулювання мають місце й держави, які послуговуються бланкетним підходом – застосування трудового законодавства у конкретних випадках безпосереднього відсилання до нього. Наприклад, Закон *Словаччини* «Про цивільну службу та внесення змін до деяких актів» від 02.07.2001 р. у § 1 «Сфера дії Закону» закріплює, що «Трудовий кодекс застосовується до правовідносин державних службовців під час проходження державної служби лише у випадках, що прямо передбачені цим Законом» [23].

**Висновки.** Підсумовуючи, слід зазначити, що вітчизняна модель правового регулювання припинення державної служби ґрунтується на поєднанні норм адміністративного та трудового права. При цьому, провідна роль належить саме нормам адміністративного права, які мають місце у профіль-

ному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. й інших правових актах та врегульовують основні питання, пов'язані із припиненням державно-службових відносин (підстави для припинення державної служби, особливості передачі справ і майна державним службовцем, а також інші обов'язки (обмеження), які пов'язані або витікають із припинення державної служби, та ін.). Норми трудового права застосовуються до відносин із припинення державної служби у випадках або субсидіарного застосування (поширення у частині відносин, не врегульованих нормами публічного права), або ж бланкетного застосування (поширення у випадках безпосереднього до них відсилання). Трудо-правові норми регламентують окремі питання, пов'язані із припиненням державної служби (особливості деяких підстав для припинення державної служби, гарантії для державних службовців, які звільняються, та ін.). Вивчення європейського досвіду показало, що підходи, подібні до тих, які використовуються в Україні, мають місце також у європейських державах. Можна узагальнити, що у державах Європейського Союзу у питанні співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні державної служби (у тому числі щодо її припинення) мають місце дві основні моделі: а) публічного правового регулювання – застосування норм публічного (адміністративного) права (ФРН, Угорщина та ін.); б) публічно-приватного правового регулювання (Естонія, Латвія, Литва, Польща, Словенія, Хорватія та ін.), у межах якої положення трудового законодавства використовуються як шляхом субсидіарного, так і бланкетного застосування. Таким чином, Україна за сучасної її моделі співвідношення норм адміністративного та трудового права у регулюванні припинення державної служби належить до держав моделі публічно-приватного правового регулювання. Враховуючи триваючі дискусії між представниками наук адміністративного та трудового права стосовно доцільності поширення на відносини з припинення державної служби законодавства про працю, перспективи дослідження пов'язуються із виокремленням переваг та недоліків моделі України з метою внесення пропозицій щодо її можливого вдосконалення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змін. та доп. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.08.2025).
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII, зі змін. та доп. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII, зі змін. та доп. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. Ст. 2474.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX, зі змін. та доп. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV, зі змін. та доп. *Офіційний вісник України*. 1999. № 38. Ст. 1889.
6. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.
7. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.
8. Величко Л.Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 1. С. 102–106.
9. Дрозд О.Ю. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні: монографія. Дніпро: Гельветика, 2016. 420 с.
10. Кірмач А.В. Проходження державної служби: європейський досвід правового регулювання: монографія / відп. ред. В.Б. Авер'янов. Київ: ІДП імені В.М. Корецького, 2011. С. 52, 54-55.
11. Коваленко В.Л. Сучасні проблеми правового регулювання державної служби. *Актуальні проблеми держави і права*. 2003. Вип. 19. С. 417–421.
12. Луценко О.Є. Галузева належність дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 159–165.
13. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 20 с.
14. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України: монографія / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с.

15. Самань В.В. Окремі аспекти нормативно-правового регулювання припинення трудових відносин з державними службовцями. *Правничий вісник Університету «Крок»*. 2019. № 39. С. 122-130.
16. Слюсар А.М. Особливості трудових відносин державних службовців. *Проблеми законності*. 2010. № 108. С. 83–89.
17. Федчишин С. А. Дипломатична служба України: проблеми теорії, організації та правового забезпечення: монографія. Харків: Право, 2020. 528 с.
18. Law of Croatia «On Civil Servants» of 20.07.2005, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/92835/112671/F-354339813/HRV72144%20Eng.pdf> (дата звернення: 02.08.2025).
19. Law of Estonia «On Civil Service» of 13.06.2012, RT I, 06.07.2012, 1. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/94835/111444/F-595991419/EST-94835.pdf> (дата звернення: 02.08.2025).
20. Law of Hungary «On Legal Status of Public Servants» of 05.05.1992, № 33/1992. URL: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=31681](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=31681) (дата звернення: 02.08.2025).
21. Law of Latvia «On State Civil Service» of 07.09.2000. URL: <http://likumi.lv/doc.php?id=10944> (дата звернення: 02.08.2025).
22. Law of Lithuania «On Public Service» of 20.06.2018, XIII-1370. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr> (дата звернення: 02.08.2025).
23. Law of Slovakia «On Civil Service and Amendment of Certain Laws» of 01.02.2017, № 55/2017. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/> (дата звернення: 02.08.2025).
24. Law of Slovenia «On Public Servants» of 11.06.2002, № 2759. URL: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012613.pdf> (дата звернення: 02.08.2025).
25. Law of Poland «On Civil Service» of 21.11.2008, URL: <https://www.gov.pl/web/civilservice/legal-framework> (дата звернення: 02.08.2025).