

Аналітична записка
з питань порівняльного законодавства
щодо відставки як особливого виду припинення повноважень
парламентського службовця*

Анотація. Аналітична записка підготовлена у зв'язку з розглядом у Верховній Раді України проекту Закону України «Про парламентську службу» № 4530 від 21.12.2020, яким планується визначити особливості правового регулювання парламентської служби та правового статусу парламентських службовців. Мета аналітичної записки – дослідження законодавства іноземних країн щодо відставки як особливого виду припинення повноважень парламентського службовця.

В аналітичній записці здійснено порівняльний аналіз законодавства іноземних держав щодо відставки як особливого виду припинення повноважень парламентського службовця.

Досліджено законодавство Албанії, Данії, Іспанії, Норвегії, Швеції, Литви, Польщі, Фінляндії, Румунії, Словаччини, Швейцарії, а також акти ЄС. Проведений аналіз засвідчив, що законодавством усіх держав закріплено звільнення парламентського службовця за власним бажанням, однак відставки як особливого виду припинення повноважень парламентського службовця із підстав, наприклад, принципової незгоди з рішенням державного органу чи посадової особи (за зразком статті 31 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ) не передбачено. Це можна пояснити загальноновизнаним принципом політичної неупередженості державної, у тому числі й парламентської служби. При цьому, якщо подальшому виконанню службових повноважень парламентського службовця перешкоджає стан здоров'я, то передбачається спрощений порядок задоволення його заяви про звільнення за власним бажанням – без необхідності дотримання відповідних строків попередження.

I. Вступна частина

Інститут відставки державного службовця був запроваджений у вітчизняному законодавстві Законом України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ. Стаття 31 цього Закону передбачала відставку як одну з важливих гарантій для державних службовців, які займали посади з особливим характером роботи та відповідальністю. Згідно із зазначеною статтею відставкою визнавалося припинення державної служби державним службовцем, який займав посаду першої або другої категорії, за його письмовою заявою. Підставами для відставки були:

- принципова незгода з рішенням державного органу чи посадової особи, а також етичні перешкоди для перебування на державній службі;

- примушування державного службовця до виконання рішення державного органу чи посадової особи, яке суперечить чинному законодавству, що може заподіяти значної матеріальної або моральної шкоди державі,

підприємствам, установам, організаціям або об'єднанням громадян, громадянину;

- стан здоров'я, що перешкоджає виконанню службових повноважень (за наявності медичного висновку).

Відставка державного службовця оформлялася відповідним рішенням державного органу або посадової особи, до повноважень яких належало вирішення питань про призначення на посаду або звільнення з посади відповідного державного службовця (Указом Президента України, розпорядженням Кабінету Міністрів України, наказом міністерства, рішенням Ради суддів України, наказом Голови Державної судової адміністрації тощо). Частиною п'ятою статті 31 згаданого Закону було передбачено, що у разі досягнення державним службовцем, який перебуває у відставці, віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до зазначеного Закону, йому призначається пенсія як державному службовцю.

Однак чинний Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII, на відміну від Закону «Про державну службу» 1993 року, не містить положень щодо інституту відставки державного службовця.

На сьогодні інститут відставки передбачений у Конституції та інших законах України для: Президента України (пункт 1 частини другої статті 108, стаття 109 Конституції України); Кабінету Міністрів України (пункт 2 частини другої статті 90 Конституції України; статті 13, 14, 15, 16 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»); Прем'єр-міністра України, членів Кабінету Міністрів України (пункт 12 частини першої статті 85, частини друга та третя статті 115 Конституції України; стаття 15, пункт перший частини першої статті 18 Закону України «Про Кабінет Міністрів України»); Генерального прокурора (пункт 25 частини першої статті 85 Конституції України; пункт перший частини другої статті 42 Закону України «Про прокуратуру»); судді Конституційного Суду України (пункт 4 частини другої статті 149-1 Конституції України; стаття 21 Закону України «Про Конституційний Суд України»); судді (пункт 4 частини шостої статті 126 Конституції України; стаття 116 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); голови місцевої державної адміністрації (частина десята статті 118 Конституції України; пункт перший частини другої статті 9 Закону України «Про місцеві державні адміністрації»). Крім того, Закон України «Про дипломатичну службу» передбачає відставку як припинення дипломатичної служби дипломатичним службовцем, який займає дипломатичну посаду категорії «А» та має дипломатичний ранг Надзвичайного і Повноважного Посла (стаття 29).

II. Основна частина

Європейський Парламент та інші інституції ЄС

Під час здійснення професійної діяльності службовці Європейського Парламенту та Ради, Європейської Комісії та інших інституцій ЄС повинні дотримуватися Положення про персонал¹ і Кодексу належної адміністративної

¹ Consolidated text: Regulation No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20160101>

поведінки². Положення про персонал, включаючи норми щодо припинення трудових відносин, застосовуються до всіх посадових осіб Європейського Союзу, включаючи службовців Європейського Парламенту (стаття 1 Положення про персонал). Спеціальних правил, які б застосовувалися до службовців Європейського Парламенту, немає³. У цих документах містяться положення щодо відставки службовців, їх зовнішньої діяльності під час роботи в інституціях ЄС, працевлаштування після закінчення роботи в інституціях ЄС, умов надання соціальних виплат та виходу на пенсію⁴.

Відповідно до Положення про персонал посадова особа, яка бажає подати у відставку, повинна повідомити про своє рішення в письмовій формі (подати заяву). Суб'єкт призначення (особа, що приймала працівника на роботу) приймає рішення про остаточну відставку такої особи впродовж одного місяця із дня отримання заяви про відставку. Суб'єкт призначення може відмовити у прийнятті відставки, якщо на дату отримання заяви про відставку проти посадової особи ведеться дисциплінарне провадження або якщо таке провадження буде розпочато протягом наступних тридцяти днів. Відставка набирає чинності з дати, визначеної суб'єктом призначення. Ця дата не повинна перевищувати трьох місяців після дати, запропонованої посадовою особою в її заяві, а для посадових осіб функціональної групи AD (адміністратори) – не повинна перевищувати одного місяця.

Положення про персонал містить окремі норми щодо примусової відставки. У разі наявності підстав, визначених у Положенні (щодо громадянства, можливості виконання обов'язків, скорочення, простою, перебування у відпустці, у тому числі для проходження військової служби), посадова особа може бути зобов'язана піти у відставку. Обґрунтовані рішення, що вимагають від посадових осіб піти у відставку, приймаються суб'єктом призначення після консультацій зі Спільним комітетом та заслуховуванням такої посадової особи.

За рішенням органу призначення, вища посадова особа може бути відправлена у «відставку в інтересах служби» (вихід на пенсію). Посадова особа, яка вийшла таким чином на пенсію і не призначена на іншу посаду, що відповідає її кваліфікації, отримує відповідну надбавку. Така надбавка не підлягає застосуванню коригуючого коефіцієнта. Дохід, отриманий посадовою особою від будь-якої нової роботи протягом цього періоду, вираховується з виплат (надбавки), якщо цей дохід і надбавка разом перевищують загальну суму останньої отриманої посадовою особою винагороди, розрахованої на основі таблиці заробітної плати, чинної на перший день місяця, за який має бути здійснена виплата. Зацікавлена особа зобов'язана на запит надати письмові докази й повідомити свого роботодавця про будь-який фактор, що може вплинути на право на надбавку. Коли посадова особа втрачає право на

² Consolidated text: Rules of Procedure of the Commission (C(2000) 3614). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02000Q3614-20200423>

³ ECPRD request No 2791. Reply by European Parliament. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/214913>

⁴ Rules for EU civil servants. URL: https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/staff-and-ethics_en

надбавку, вона має право, за умови досягнення нею п'ятдесяти восьми років, на отримання пенсії.

Вихід на пенсію здійснюється автоматично в останній день місяця, в якому посадова особа досягає 66-річного віку, або за власним бажанням в останній день місяця, в якому подано заяву, якщо вона досягла пенсійного віку (цей вік визначений у законодавстві держави громадянства відповідної особи) або якщо вона перебуває у віці від 58 років до пенсійного віку і відповідає вимогам для негайної виплати пенсії.

Водночас, посадова особа може за власним бажанням, якщо суб'єкт призначення вважає це доцільним, в інтересах служби продовжувати працювати до досягнення 67-річного віку або, як виняток, до досягнення 70-річного віку, і в цьому випадку вона автоматично виходить на пенсію в останній день місяця, в якому вона досягає зазначеного віку. Якщо суб'єкт призначення вирішує дозволити посадовцю залишатися на службі після досягнення 66-річного віку, такий дозвіл надається максимум на один рік і може бути продовжений за заявою посадової особи.

Крім того, у випадках, коли до посадової особи Комісія з питань недієздатності (Invalidity Committee) вирішить застосувати положення щодо інвалідності, така посадова особа автоматично виходить на пенсію в останній день місяця, в якому суб'єкт призначення визнає її нездатність щодо виконання своїх обов'язків.

Якщо одержувач допомоги по інвалідності виходить на пенсію до досягнення 66 років, не досягнувши максимального розміру пенсії, то застосовуються загальні правила призначення пенсії за вислугу років. Розмір пенсії за вислугу років визначається, виходячи з посадового окладу за розрядом і ступенем, які посадова особа займала на момент отримання нею інвалідності.

Допомога по інвалідності становить 70 % від останнього основного окладу посадової особи. Але вона не може бути меншою за прожитковий мінімум. Допомога по інвалідності обумовлюється внесками до пенсійної програми, розрахованими на основі цієї допомоги.

Після закінчення служби посадовій особі за рішенням суб'єкта призначення може бути присвоєно почесне звання. Таке почесне звання не передбачає ніяких грошових виплат.

Також Положення про персонал містить норми щодо виплат соціального страхування. Соціальне страхування поширюється на посадову особу, дружину / чоловіка, дітей і здебільшого стосується медичного обстеження. Відшкодування здійснюється на випадок хвороби на суму до 80 % понесених витрат відповідно до правил, розроблених за домовленістю між органами, що призначають посадових осіб установ ЄС, після консультацій із Комітетом з питань регламентації праці персоналу і в певних випадках може бути збільшене до 100 % (наприклад, у разі поліомієліту, раку, психічних захворювань тощо).

Посадова особа, служба якої закінчується, і яка надає докази того, що вона не перебуває на іншій оплачуваній роботі, може не пізніше одного місяця після закінчення служби подати заяву про продовження дії страхування на випадок хвороби максимум на шість місяців після закінчення служби.

Страховий внесок розраховується на основі останньої основної заробітної плати, отриманої посадовою особою, причому половина внеску сплачується нею самою.

За рішенням суб'єкта призначення, прийнятого після консультації з медичним працівником, одномісячний період для подання заяви та шестимісячний ліміт не застосовуються, якщо відповідна особа страждає від серйозної або тривалої хвороби, про яку вона повідомила установу до закінчення шестимісячного періоду, за умови, що відповідна особа пройшла медичний огляд.

Албанія

Служба в адміністрації Народних зборів Албанії є різновидом державної служби та регулюється Законом № 152/2013 «Про державну службу»⁵ (спеціального закону, який би стосувався парламентської служби, в Албанії немає). Дія цього закону поширюється на будь-якого державного службовця, який виконує державну функцію в установі державної адміністрації, незалежній установі або в органі місцевого самоврядування. Тобто, усі працівники адміністрації Народних зборів Албанії мають права та обов'язки, якими наділені державні службовці.

Стаття 64 зазначеного Закону передбачає таку підставу звільнення, як відставка⁶. Державний службовець може оголосити про припинення трудових відносин на державній службі шляхом подання письмової заяви про звільнення до відділу кадрів установи, де він працює. У разі відставки не вимагається пояснення її причин, відставка набирає чинності через 30 днів із дня повідомлення про неї. В обґрунтованих випадках за вмотивованою заявою державного службовця та за згодою роботодавця звільнення набирає чинності раніше 30-денного строку з моменту повідомлення. Державні службовці, які залишили державну службу у зв'язку з відставкою, мають право претендувати як державні службовці на паралельне переміщення або просування по службі протягом 2 років після відставки.

Данія

Працівники парламенту Данії не користуються спеціальними гарантіями чи захистом, але підлягають тим самим умовам щодо звільнення, що й інші державні службовці.

Причини звільнення можуть включати некомпетентність, конфліктну поведінку, відсутність навичок співпраці, невиконання законного наказу начальника, тривалу відсутність по хворобі, сексуальні домагання чи іншу образливу поведінку, зловживання алкоголем або наркотиками, насильство, крадіжку, корупцію або шахрайство. Скорочення бюджету або відсутність фінансування, реструктуризація робочих процедур або закриття / передача функцій також можуть бути підставою для звільнення працівників.

⁵ LIGJ Nr. 152/2013 PËR NËPUNËSIN CIVIL (i azhornuar). URL: <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil/22-ligj-nr-152-2013-per-nepunesin-civil-i-ndryshuar>

⁶ ECPRD request No 5461. Reply by Assembly of Albania. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>

Трудові правовідносини парламентських службовців регулюються, зокрема Законом про державних службовців⁷, Законом про державну службу⁸. Згідно з цими актами працівники мають право бути почутими, право бути представленими представником профспілки та право на справедливе попередження до того, як звільнення набере чинності. Термін попередження регулюється й залежить від того, скільки років працівник був найнятий, але становить мінімум 1 місяць і максимум 6 місяців. У деяких випадках працівник також матиме право на вихідну допомогу. У разі грубої неправомірної поведінки (наприклад, насильства, жорстокого поводження, крадіжки, корупції, шахрайства) працівник може бути негайно звільнений і не матиме права на попередження чи компенсацію. До державних службовців застосовуються особливі правила звільнення, оскільки вони користуються особливим захистом закону. У разі звільнення не з вини державного службовця, він має право на вихідну допомогу в розмірі 3-річного заробітку.

Працівники парламенту, які звільняються з посади за власним бажанням, мають попередити роботодавця за 1 місяць (державні службовці – за 3 місяці). Працівник отримує звичайну зарплату протягом періоду попередження, але не має права на іншу компенсацію при звільненні. Обов'язкового віку виходу на пенсію для працівників парламенту немає. Однак більшість працівників ідуть на пенсію приблизно у віці 63–67 років⁹. Для державних службовців розмір пенсії залежить від стажу роботи на посадах державних службовців. Для працівників парламенту пенсія залежить від суми, яку роботодавець безперервно сплачував у систему колективного пенсійного забезпечення працівника, самооплати працівника та років роботи. Платежі в колективну пенсійну схему відрізняються залежно від групи персоналу, але зазвичай становлять близько 16–18 % від зарплати.

Іспанія

Законодавче регулювання правового статусу державних службовців в Іспанії здійснюється в межах консолідованого тексту Основного статуту державних службовців, затвердженого Королівським законодавчим указом 5/2015 від 30 жовтня (далі – Указ)¹⁰. Указом регулюються питання перебування на державній службі, призупинення виконання обов'язків державного службовця, відставки, соціального та пенсійного забезпечення державних службовців тощо.

Статтею 14 Указу визначено перелік індивідуальних прав державних службовців. Зокрема, передбачено низку прав соціального спрямування: відпустки; вихід на пенсію; виплата соціального забезпечення.

⁷ Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd. LBK nr 488 af 06/05/2010. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2010/488>

⁸ The Danish Public Administration Act. Act No. 571, 19 December 1985. URL: <https://danishbusinessauthority.dk/sites/default/files/Publicadministrationact.pdf>

⁹ ECPRD request No 3962. Reply from the Folketing (The Danish Parliament). URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/405552>

¹⁰ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Указ містить нормативні положення, якими регулюються питання втрати статусу державного службовця та його відставки (статті 63, 64). До кола підстав втрати статусу державного службовця віднесено: відмову від посадового статусу; втрату громадянства; повний вихід посадовця на пенсію; суворе дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення зі служби; покарання у вигляді абсолютної або спеціальної дискваліфікації з посади.

Відставка розглядається як добровільна відмова від статусу державного службовця. Відставка не може бути прийнята, якщо посадову особу притягнуто до дисциплінарної відповідальності або щодо неї відкрито кримінальне провадження. Частиною третьою статті 64 Указу встановлюється, що втрата статусу державного службовця не позбавляє його права на повторний прийом на державну службу за встановленою процедурою відбору.

Приписами статті 67 Указу визначено правові підстави виходу на пенсію державним службовцем. Зокрема, передбачено три такі підстави: добровільно, на вимогу посадової особи; примусово, після досягнення встановленого законом віку; за станом здоров'я.

Добровільний вихід на пенсію здійснюється за бажанням зацікавленої сторони за умови, що посадова особа відповідає вимогам та умовам, встановленим у режимі соціального забезпечення, що застосовується до неї.

Примусова відставка оголошується після досягнення посадовою особою шістдесяти п'яти років. Однак, згідно з положеннями законів про державні функції, які були видані у розвиток цього Указу, продовження терміну служби може допускатися максимум до досягнення сімдесятирічного віку.

Окремо регулюються питання призупинення повноважень державного службовця, зокрема посадова особа, якій оголошено про призупинення повноважень, протягом часу дії такого призупинення відсторонюється від виконання своїх службових обов'язків та позбавляється всіх прав державного службовця. Відсторонення може призвести до втрати роботи, якщо перевищить шість місяців (стаття 90 Указу). Наголосимо, що така міра, як призупинення повноважень, застосовується у випадках наявних судового провадження чи дисциплінарної справи відносно державного службовця.

Норвегія

У Норвегії розрізняють адміністративний і політичний персонал парламенту. Політичний персонал працює в різних групах політичних партій. Парламентська служба стосується саме адміністративного персоналу парламенту. Це державна служба з однаковими положеннями й законами, що стосуються Апарату як виконавчої, так і законодавчої гілок влади. Служба апарату парламенту регулюється Законом про державних службовців¹¹ та Законом про робоче середовище¹². Закон про державних службовців має деякі винятки для працівників парламенту. Ці винятки стосуються деяких процедур,

¹¹ The Act on State employees is only available in Norwegian. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67?q=statsansatteloven>

¹² Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). English version. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62>

пов'язаних із оголошенням про посаду, рекомендацією на посаду, працевлаштуванням і переважними правами на роботу в державі¹³.

Правове регулювання припинення трудових відносин парламентськими службовцями є загальним для всіх державних службовців Норвегії і міститься у Главі 3 «Припинення трудових відносин, дисциплінарне стягнення, зобов'язання взяти на себе інші трудові завдання тощо» Закону про державних службовців¹⁴. Так, стаття 19 передбачає, що державні службовці можуть бути звільнені, якщо звільнення є фактично виправданим обставинами установи. Звільнення не вважається фактично виправданим, якщо роботодавець має іншу відповідну посаду, яку може запропонувати державному службовцю. Вирішуючи, чи має звільнення фактичну причину згідно з першим абзацом, необхідно дотримуватися балансу між потребами установи та збитками, які завдає державному службовцю звільнення.

Відповідно до статті 22, якщо працівник звільняється зі своєї посади за власним бажанням, термін попередження про це становить: один місяць, якщо стаж роботи один рік або менше; три місяці, якщо стаж роботи перевищує один рік.

Швеція

У Швеції державним службовцем вважається особа, яка працює в органі, що підпорядкований уряду або Риксдагу (шведський парламент)¹⁵.

Закон Швеції про державну зайнятість (1994:260)¹⁶ містить спеціальні положення, що стосуються працівників Риксдагу та його органів. Дія цього закону не поширюється на: парламентських омбудсменів та працівників, які працюють на шведську державу за кордоном і не є громадянами Швеції; працівників, які отримують спеціальну підтримку при працевлаштуванні, або зайняті на посадах, що передбачають спеціальний захист, або отримують субсидії тощо.

Закон про захист зайнятості (1982:80)¹⁷ застосовується до працівників на керівних або прирівняних до них посадах та містить положення про підстави для повідомлення про припинення трудових відносин або звільнення, черговість звільнення та переважне право на повторне працевлаштування. Цей закон передбачає, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, може бути розірваний роботодавцем або працівником достроково після закінчення періоду, зазначеного у попередженні про звільнення. Строковий трудовий договір припиняється без попереднього повідомлення у зв'язку із закінченням строку дії договору, якщо інше не обумовлено умовами договору.

¹³ ECPRD request No 3962. Reply by Norway. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/405552>

¹⁴ The Act on State employees is only available in Norwegian. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67?q=statsansatteloven>

¹⁵ Anställda i staten. URL: <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-anstallda-i-staten/>

¹⁶ Lag (1994:260) om offentlig anställning. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1994260-om-offentlig-anstallning_sfs-1994-260

¹⁷ Lag (1982:80) om anställningsskydd. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80

Як для роботодавця, так і для працівника застосовується мінімальний термін попередження про розірвання трудового договору – один місяць.

Працівник має право на попередження за:

- 1) два місяці, якщо загальний період роботи у роботодавця становить не менше двох років, але менше чотирьох років;
- 2) три місяці, якщо загальний трудовий стаж становить не менше чотирьох років, але менше шести років;
- 3) чотири місяці, якщо загальний трудовий стаж становить не менше шести років, але менше восьми років;
- 4) п'ять місяців, якщо загальний трудовий стаж становить не менше восьми років, але менше десяти років;
- 5) шість місяців, якщо загальний трудовий стаж становить не менше десяти років.

Працівник, який отримав повідомлення про звільнення, має право на збереження заробітної плати та інших трудових виплат протягом періоду до настання строку, зазначеного в повідомленні, навіть якщо працівник не виконує жодних посадових обов'язків або виконує інші обов'язки, ніж раніше. На цей період працівник, якого звільняють, має право на таку ж заробітну плату та інші трудові виплати, як якщо б йому було дозволено продовжувати виконувати свої обов'язки. Однак це положення не застосовується, якщо звільнення є наслідком сезонного характеру роботи. Працівник має право залишатися на роботі до кінця місяця, в якому йому виповнюється 69 років.

Відповідно до Постанови про виплату державної професійної пенсії та групової довічної допомоги (2002:869)¹⁸ Державне агентство професійних пенсій Швеції сплачує такі виплати, які повинні фінансуватися державою:

- 1) професійні пенсійні виплати згідно з державними пенсійними угодами чи іншими державними пенсійними постановами;
- 2) пенсійну компенсацію або спеціальну пенсійну компенсацію або щорічну компенсацію;
- 3) резервну пенсію або одноразову пенсію, еквівалентну резервній пенсії, для особового складу в резервах збройних сил або в корпусі дорожнього та водного будівництва;
- 4) службові групові довічні пільги згідно з державними угодами про життя або іншими нормативними актами.

Отже, окрім загальнодержавної пенсії, державні службовці (службовці парламенту) отримують також державну професійну пенсію. Державні професійні пенсії та інші страхові виплати зазвичай регулюються колективними договорами між основними сторонами.

Литва

На державних службовців парламенту поширюються положення Закону Литовської Республіки про державну службу¹⁹ (частина перша статті 5). Особи,

¹⁸ Förordning (2002:869) om utbetalning av statliga tjänstepensions- och grupplivförmåner. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2002869-om-utbetalning-av-statliga_sfs-2002-869

які працюють в апараті парламенту, є державними службовцями в розумінні частин другої, десятої, одинадцятої статті 2 зазначеного Закону.

Пункт 1 частини першої статті 51 цього Закону передбачає, що державний службовець звільняється з посади в разі, якщо він подає заяву про відставку за власним бажанням. Зазначений Закон не передбачає підстав відставки державного службовця. Необхідно також звернути увагу, що пункт 1 частини першої статті 51 литовською мовою викладений як «*valstybės tarnautojas atleidžiamas iš pareigų, kai atsistatydina savonogi*»²⁰, і його буквальный переклад означає, що «державний службовець звільняється з посади в разі, якщо він подає заяву про відставку за власним бажанням». Це положення не перекладається як припинення трудових відносин / трудового договору з ініціативи працівника (відповідний термін наведений у статтях 55 та 56 Трудового кодексу Литовської Республіки²¹ «*darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva*»).

Водночас, частиною четвертою статті 51 Закону про державну службу передбачено, що державний службовець, який має намір подати заяву про відставку за власним бажанням, повинен повідомити особу, яка його прийняла на службу, про свій намір подати заяву про відставку не пізніше ніж за 20 календарних днів, якщо особа, яка прийняла його на службу, не погодиться на менший строк. Державний службовець має право відкликати свою заяву про відставку за власним бажанням не пізніше ніж протягом трьох робочих днів із дня подання заяви. Після цього державний службовець може відкликати заяву про відставку за власним бажанням лише за згодою особи, яка його прийняла на службу.

Аналогічні норми наведені у статті 55 «Розірвання трудового договору з ініціативи працівника без поважних причин» Трудового кодексу.

Частиною першою статті 6 Закону про державну службу передбачено, що закони та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини та соціальні гарантії, застосовуються до державних службовців у частині, що не врегульована цим Законом.

Відповідно до статті 56 «Розірвання трудового договору з ініціативи працівника з поважних причин» Трудового кодексу трудовий договір може бути розірваний за письмовою заявою працівника, поданою роботодавцю не пізніше ніж за п'ять робочих днів, якщо: 1) відсутність працівника на роботі не з його вини триває більше тридцяти днів підряд або більше сорока п'яти днів протягом попередніх дванадцяти місяців; 2) працівникові не виплачується вся заробітна плата (місячний оклад), яка йому належить, протягом двох місяців поспіль або більше, або якщо роботодавець більше двох місяців поспіль не виконує свої обов'язки, передбачені положеннями трудового законодавства, що регулюють безпеку і гігієну праці працівників; 3) працівник не може виконувати свою роботу належним чином через хворобу або інвалідність, або

¹⁹ Republic of Lithuania Law On the Civil Service: Law of Republic of Lithuania dated 08 July 1999 No VIII-1316. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7c2993b22a7211eb8c97e01ffe050e1c>

²⁰ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. URL: <https://www.infolex.lt/ta/17188:str51>

²¹ Lietuvos Respublikos Darboko kodeksas: від 04 липня 2002. URL: <https://www.infolex.lt/ta/368200>

через догляд за членом сім'ї, який проживає разом із працівником, і якому встановлено, що він має особливу потребу в постійному сторонньому догляді або особливу потребу в постійному догляді / допомозі; 4) працівник із безстроковим трудовим договором досяг пенсійного віку й набув право на повну пенсію за віком, працюючи у цього роботодавця. У разі припинення трудового договору на підставах, передбачених цією статтею, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові вихідну допомогу в розмірі двох середніх заробітних плат, а якщо трудові відносини тривають менше одного року – однієї середньої заробітної плати. Заява працівника припиняє трудовий договір після закінчення строку попередження, а роботодавець зобов'язаний документально оформити розірвання трудового договору не пізніше останнього дня роботи.

Зазначене дає підстави вважати, що виплата вихідної допомоги здійснюється в разі звільнення працівника (у тому числі державного службовця) за власним бажанням за наявності поважних причин, передбачених статтею 56 Трудового кодексу Литовської Республіки²².

Також Регламент Канцелярії Сейму Литовської Республіки²³ передбачає основні завдання та функції Канцелярії, однак не визначає право та підстави відставки осіб, які там працюють.

Польща

У Законі про службовців державних установ²⁴ визначено правовий статус державних службовців, питання їх відставки, соціального й пенсійного забезпечення. До державних службовців законом віднесено працівників канцелярії Сейму та канцелярії Сенату (стаття 1).

Окремими положеннями цього Закону врегульовуються питання тимчасового відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків, зокрема у випадку відкриття дисциплінарного провадження відносно нього. Гарантується, що протягом періоду відсторонення відповідний державний службовець зберігає право на винагороду та інші виплати, встановлені законодавством (стаття 12).

Статтею 13 Закону визначено правові підстави припинення трудових відносин із державним службовцем шляхом попередження у випадку: отримання негативної кваліфікаційної оцінки, підтвердженої повторною негативною оцінкою, яка не може бути складена раніше ніж через три місяці; скорочення посади в разі неможливості переведення посадової особи; стійкої втрати фізичної або розумової працездатності, підтвердженої рішенням медичної комісії з питань інвалідності та працевлаштування. Додатково врегульовано питання виплати грошової допомоги окремим категоріям

²² Employee Termination Procedures & Guidelines in Lithuania Termination procedure. URL: <https://boundlesshq.com/guides/lithuania/end-of-employment>

²³ Dėl Lietuvos Respublikos Seimo Kanceliarijos Nuostatų: Sprendi mas Lietuvos Respublikos Seimo Valdyba від 7 жовтня 2008 року № 2434. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e3ba0850f32b11e3a55786e7536bee23/asr>

²⁴ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160001511/U/D20161511Lj.pdf>

посадових осіб у випадку припинення трудових відносин за визначеними у статті 13 підставами (стаття 13-1).

Також трудові відносини з посадовою особою можуть бути припинені без попередження у разі: рішення суду про позбавлення громадянських прав або права займатися професійною діяльністю; дійсного дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення з роботи; втрати повноважень, необхідних для виконання роботи на займаній посаді. Трудові відносини із призначеним державним службовцем припиняються відповідно до закону без попередження також у разі втрати польського громадянства (стаття 14). Законом визначено низку інших підстав, за яких можуть бути припинені трудові відносини з посадовою особою без попередження, зокрема в разі її відсутності на роботі внаслідок хвороби, що триває понад рік та ін.

Відповідно до статті 22 згаданого Закону державний службовець має право на надбавку за вислугу років у державних установах у розмірі 5 % після п'яти років роботи. Ця надбавка збільшується на 1 % після кожного року роботи до досягнення 20 %. Уряд визначає детальні правила призначення та виплати надбавки.

Окрім того, відповідно до статті 23.1 встановлено право державних службовців на ювілейні винагороди:

- 1) після 20 років роботи – 75 % місячного окладу;
- 2) після 25 років роботи – 100 % місячного окладу;
- 3) після 30 років роботи – 150 % місячного окладу;
- 4) після 35 років роботи – 200 % місячного окладу;
- 5) після 40 років роботи – 300 % місячного окладу;
- 6) після 45 років роботи – 400 % місячного окладу.

Відповідно до зазначеного Закону державний службовець має право на пенсію за вислугу років та по інвалідності. Державному службовцю, який виходить на пенсію або отримує пенсію по інвалідності, виплачується одноразова вихідна допомога. Якщо такий службовець має стаж роботи в державній установі десять років, то йому виплачується допомога в розмірі двомісячної заробітної плати; після п'ятнадцяти років – у розмірі трьох місячних заробітних плат; після двадцяти років – у розмірі шести місячних заробітних плат.

Фінляндія

Закон Фінляндії про посадових осіб парламенту²⁵ регулює питання щодо трудових відносин у парламенті, умов працевлаштування та звільнення посадових осіб парламенту. Органами парламенту є Парламентська канцелярія та Офіс Уповноваженого з прав людини, а також афілійовані з парламентом Державна аудиторська служба й Науково-дослідний інститут міжнародних відносин та справ Європейського Союзу.

Щодо припинення трудових відносин, варто зазначити, що трудовий договір може бути розірваний будь-якою стороною після закінчення

²⁵ Laki eduskunnan virkamiehistä. URL: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031197>

визначеного періоду у зв'язку з направленням працівнику попередження або, за згодою сторін, без попередження.

Право роботодавця на звільнення також може бути обмежене трудовим договором таким чином, що воно може бути реалізоване лише на підставах, зазначених у договорі. Підставами для звільнення є випадки, коли орган або відділ, в якому працює посадова особа, припиняє своє існування, або обов'язки посадової особи або здатність роботодавця запропонувати посадовій особі можливість виконувати ці обов'язки суттєво, а не тимчасово, скорочуються. Однак роботодавець не має права звільнити посадову особу, коли орган або відділ, в якому працює посадова особа, припиняє своє існування, якщо така особа може бути обґрунтовано переведена на іншу роботу або перекваліфікована в межах того ж органу з урахуванням навичок і здібностей або якщо посада переведена до іншого органу.

На додаток до підстав для звільнення, такі посадові особи можуть бути звільнені за наявності інших обґрунтованих і розумних підстав, враховуючи характер трудових відносин, зокрема у Канцелярії Парламенту це: Генеральний секретар Парламенту, заступник Генерального секретаря Парламенту, керівник Апарату Парламенту, керівник Управління справами Парламенту, керівник Управління законодавства Парламенту, керівник Управління інформації та зв'язку, керівник Міжнародного департаменту, керівник Управління безпеки, спеціальний помічник Голови Парламенту та спеціальний помічник заступника Голови Парламенту.

Законом визначені певні особливості щодо припинення трудових відносин у парламенті. Так, роботодавець і посадова особа можуть домовитися про припинення трудових відносин негайно або з відтермінуванням. Якщо посадова особа звільняється роботодавцем, вона має право на виплату матеріальної допомоги, еквівалентну її заробітній платі.

Заява про звільнення може бути відкликана посадовою особою або рішення про звільнення може бути скасовано роботодавцем за згодою двох сторін до закінчення строку попередження.

Попередження про звільнення може бути вручене посадовій особі парламенту максимум за шість місяців. У випадку звільнення за домовленістю з роботодавцем може бути встановлений інший більший строк попередження.

Якщо трудовий договір є безстроковим, то посадова особа Парламентської канцелярії може бути звільнена не раніше ніж:

- 1) через один місяць, якщо працівник працює в парламенті не більше одного року;
- 2) через два місяці, якщо вислуга років перевищує один рік, але не більше п'яти років;
- 3) через три місяці, якщо вислуга років перевищує п'ять років, але не перевищує дев'ять років;
- 4) через чотири місяці, якщо вислуга років перевищує дев'ять років, але не перевищує 12 років;
- 5) через п'ять місяців, якщо вислуга років перевищує 12 років, але не перевищує 15 років;

б) через шість місяців, якщо вислуга років перевищує 15 років.

У разі звільнення за власним бажанням працівник зобов'язаний попередити свого безпосереднього керівника за один місяць. Однак, якщо загальна тривалість безперервного стажу роботи в парламенті або на інших державних посадах не перевищує одного року, застосовується обов'язковий 14-денний термін для попередження, а якщо загальна тривалість безперервної роботи в парламенті або на державних посадах перевищує десять років, застосовується двомісячний термін.

Якщо посадова особа була звільнена із причин, не пов'язаних із некваліфікованим виконанням своїх посадових обов'язків, а Парламентський офіс, із якого вона була звільнена, потребує працівників для виконання таких самих або подібних обов'язків протягом 24 місяців після закінчення періоду попередження, Парламентський офіс повинен запитати місцевий орган зайнятості, чи шукають колишні парламентські посадові особи роботу через цей орган, і якщо так, то він зобов'язаний запропонувати посаду такому кандидату першочергово.

На посадових осіб парламенту поширюються загальні умови щодо виходу на пенсію як для всіх державних службовців. Пенсійний вік для державних службовців становить 68 років для осіб, які народилися в 1957 році і раніше; 69 років для осіб, які народилися між 1958 і 1961 роками; 70 років для осіб, які народилися в 1962 році і пізніше. У такому випадку парламентська служба припиняється для такої особи без попередження про звільнення наприкінці місяця, в якому така особа досягає пенсійного віку. В окремих випадках контракт для пенсіонерів може бути продовжений максимум на два роки за згодою працівника.

У разі звільнення працівника парламенту з будь-яких причин роботодавець повинен негайно і, якщо можливо, не пізніше ніж за три місяці до дати звільнення повідомити про це відповідні профспілкові організації та об'єднання державних службовців, а якщо звільнення стосується щонайменше десяти працівників парламенту одночасно, – повідомити орган зайнятості.

Посадова особа, яка була прийнята на умовах тимчасового контракту, може бути звільнена без поважних причин за умови отримання компенсації в розмірі не менше шестимісячної заробітної плати, але не більше 24-місячної заробітної плати. За такою компенсацією необхідно звернутися протягом шести місяців із дня звільнення.

Румунія

Закон № 7/2006 про статус парламентського державного службовця²⁶ встановлює повноваження державного службовця парламенту. Відповідно до статті 4 Закону парламентська державна служба є спеціальною, автономною кар'єрною посадою державної служби²⁷.

²⁶ Legea privind statutul functionarului public parlamentar, legeanr 7/2006. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/170004>

²⁷ ECPRD request No 5461. Reply by Assembly of Romania. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>

Державний службовець парламенту користується принципом стабільності проходження служби та здійснює свою діяльність із дотриманням принципів законності, неупередженості, об'єктивності, ієрархічної підпорядкованості, а також політичної нейтральності.

Відповідно до пункту b) частини 1 статті 64 Закону № 7/2006 про статус парламентського державного службовця²⁸ припинення службових відносин із парламентським державним службовцем відбувається у разі відставки з парламентської державної посади.

Статтею 65 зазначеного Закону передбачено, що парламентський державний службовець може подати у відставку, письмово повідомивши про це Генерального секретаря Палати депутатів або Сенату, залежно від обставин. Заява про відставку не повинна містити причини відставки й набуває чинності через 30 календарних днів після реєстрації.

При цьому, зазначений Закон не передбачає підстав, за наявності яких парламентський службовець може подати у відставку.

Статтею 73 цього Закону передбачено таке:

«(1) Парламентські державні службовці, служба яких була припинена із причин, не передбачених пунктом «d» статті 64 та статтею 66 (тобто й у випадку відставки), отримують допомогу в розмірі 7 місячних окладів до вирахування податків, які підлягають оподаткуванню відповідно до закону. Для цілей цієї статті місячна заробітна плата до вирахування податків означає місячну основну заробітну плату до вирахування податків і надбавок за останній місяць служби.

(2) Допомога, зазначена в частині 1, надається лише один раз протягом кар'єри парламентського державного службовця.

(3) Положення частини 1 застосовується також у разі смерті парламентського державного службовця, який перебуває на службі. У цьому випадку допомога виплачується дружині (чоловікові) та дітям, які перебували на утриманні парламентського державного службовця на момент смерті».

Словаччина

Правовий статус Канцелярії Національної Ради Словацької Республіки регулюється Законом про Регламент Національної Ради Словацької Республіки № 350/1996 Col²⁹ (далі – Регламент Національної Ради).

Канцелярія Національної Ради здійснює експертне, організаційне й технічне обслуговування, необхідне для роботи Національної Ради Словацької Республіки, її комітетів і спеціальних слідчих комітетів, включаючи послуги парламентської документації, запису та друку, а також забезпечує професійне обслуговування для членів парламенту, зокрема у формі надання інформації, аналізу та освітньої діяльності в межах, передбачених Регламентом Національної Ради та іншими законами. Вона також виконує обов'язки,

²⁸ Legea privind statutul functionarului public parlamentar, legeanr 7/2006. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/170004>

²⁹ Act of the National Council of the Slovak Republic No. 350/1996 Coll. on Rules of Procedure of the National Council of the Slovak Republic. URL: https://www.nrsr.sk/web/Static/en-US/NRSR/rules_of_procedure_20230101.pdf

встановлені іншими нормативними актами, зокрема у сфері правил зайнятості, охорони та управління державною власністю й витрачання державних коштів як розпорядник окремого розділу бюджету.

Завдання Канцелярії виконують: а) парламентські службовці, які перебувають на державній службі відповідно до Закону «Про державну службу», з урахуванням особливостей, встановлених законом; б) інші працівники, які виконують роботу в суспільних інтересах відповідно до Закону «Про виконання робіт у суспільних інтересах». Чисельність працівників затверджує Голова Національної Ради в межах бюджету Канцелярії.

Трудові відносини працівників Канцелярії регулюються Законами «Про державну службу та про внесення змін до деяких законів»³⁰ від 1 лютого 2017 року № 55/2017, «Про виконання роботи в суспільних інтересах»³¹ від 6 листопада 2003 року № 552/2003 та Регламентом Національної Ради, які визначають особливості статусу Канцелярії як різновиду державної служби. Канцелярії вдалося зберегти свій особливий статус на державній службі завдяки спеціальним положенням цих актів, які враховують завдання Національної Ради, що відрізняються від завдань державної служби у сфері виконавчої влади.

Прийом на державну службу в Канцелярії регулюється Законом про державну службу. Парламентські службовці можуть бути прийняті на підготовчу або тимчасову державну службу з подальшим призначенням на постійну державну службу після складання кваліфікаційних іспитів. На посаду в Канцелярії може бути прийнятий громадянин, який відповідає вимогам, встановленим законодавством про державну службу та Канцелярію. Вакантні посади державної служби, підготовчої або тимчасової державної служби комплектуються за результатами процедур відбору, які перевіряють навички та професійні знання й інші факти щодо претендента, необхідні або відповідні з огляду на характер посади, завдання, які такий парламентський службовець повинен виконувати на державній службі.

Процедуру відбору проводить Канцелярія, а не Управління державної служби. Відбір проводить комісія з відбору, яка утворюється керівником Канцелярії і складається з державних службовців, що перебувають на постійній державній службі. Подробиці процедури відбору встановлюються загальнообов'язковим розпорядженням, виданим Головою Канцелярії. Трудові відносини державної служби встановлюються на підставі наказу про призначення на посаду державної служби.

Інші сфери – права та обов'язки державних службовців, стажування й підвищення кваліфікації, оплата праці та інші права, страхування у зв'язку із хворобою, пенсії, діяльність профспілок – повністю регулюються Законом про державну службу.

³⁰ O štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov: Zákon z 1. februára 2017, 55/2017. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20220615.html>

³¹ O výkone práce vo verejnom záujme: Zákon zo 6. novembra 2003, 552/2003. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/552/20220330.html>

Що стосується оплати праці, державні службовці Канцелярії отримують винагороду відповідно до Закону про державну службу та Порядку посадових окладів Канцелярії, який додається до Регламенту. Наказ про посадові оклади також містить переліки видів діяльності державних службовців і тарифну сітку посадових окладів. Державному службовцю Канцелярії відповідно до посадового класу й посадового розряду (стажу) встановлюється тарифний оклад та інші надбавки.

Припинення трудових відносин парламентських службовців регламентується Законом про державну службу (статті 71–86), який, зокрема, передбачає:

- підстави припинення державної служби: згода сторін; звільнення, як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи державного службовця; закінчення випробувального терміну; негайне припинення; припинення державної служби на підставі закону;

- припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (стаття 75);

- заборону звільнення з державної служби протягом захисного періоду (стаття 76);

- негайне припинення відносин державної служби (статті 78–80);

- припинення службових відносин на підставі закону (стаття 82);

- вихідна допомога (стаття 83), у тому числі у зв'язку з виходом на пенсію (стаття 84).

Державний службовець може звільнитися зі служби з будь-якої причини або без пояснення причин (стаття 73), попередивши про це у двомісячний строк (стаття 74). Відповідно до статті 79 державний службовець може негайно припинити державно-службові відносини, якщо: а) за медичним висновком не може продовжувати проходження державної служби без серйозної шкоди для свого здоров'я, і не був переведений на відповідну посаду державного службовця протягом 15 днів із дня подання цього висновку; б) йому не виплатили протягом 15 днів після настання строку заробітну плату, кошти на відрадження, компенсацію за термінову службу, компенсацію доходів у разі тимчасової непрацездатності державного службовця або їх частини; в) його життю або здоров'ю загрожує безпосередня небезпека. Державний службовець може негайно припинити державно-службові відносини лише протягом одного місяця з дня, коли йому стала відома причина негайного припинення державно-службових відносин. Державний службовець, який негайно припинив відносини на державній службі, має право на подвійний розмір останнього посадового окладу.

Швейцарія

У Швейцарії трудові відносини парламентських службовців ґрунтуються на публічному договорі; тільки Генеральний секретар Федеральних зборів призначається на встановлений термін. У більшості випадків трудові договори

є безстроковими. На персонал парламентської служби поширюється Закон про персонал³².

Відповідно до вказаного Закону роботодавець може розірвати трудові відносини на невизначений строк із належним попередженням службовця з об'єктивно достатніх причин, зокрема через: суттєве порушення обов'язків, які випливають із закону або трудового договору; недоліки в роботі або поведінці; відсутність здібностей, кваліфікації або бажання виконувати роботу, погоджену у трудовому договорі; відсутність бажання виконувати розумну іншу роботу; серйозні економічні або операційні причини, за умови, що роботодавець не може запропонувати найнятій особі розумну іншу роботу; невиконання законної або договірної умови працевлаштування³³.

Натомість, парламентський службовець, звільняючись за власним бажанням, не зобов'язаний вказувати причину свого звільнення. Однак він повинен дотримуватися термінів попередження.

Роботодавець повинен вичерпати всі можливості розумного подальшого працевлаштування до того, як звільнить працівника не з його вини. Якщо роботодавець звільняє працівника не з його вини, він зобов'язаний сприяти розвитку кар'єри працівника. Він також повинен виплатити йому компенсацію, якщо: він / вона працює за професією, на яку немає попиту або попит є слабким; трудові відносини тривали довгий час або особа досягла певного віку. Розмір компенсації не може бути меншим за місячну зарплату і більшим річної зарплати.

Трудові відносини припиняються без попередження після досягнення 65 років. Пенсійна система Швейцарії за віком складається з державного забезпечення (1-й рівень), професійного забезпечення (2-й рівень) і приватного забезпечення (3-й рівень). Пенсійне забезпечення парламентських працівників не відрізняється від пенсійного забезпечення у приватному секторі.

III. Висновки

В усіх досліджуваних державах передбачено можливість припинення повноважень парламентського службовця шляхом подання останнім заяви про звільнення за власним бажанням. При цьому, подання такої заяви парламентським службовцем допускається як при строковому, так і безстроковому трудовому договорі, незалежно від наявності яких-небудь підстав чи пояснення парламентським службовцем причин звільнення за власним бажанням. Єдиним загальноприйнятим обмеженням задоволення такої заяви є строк, протягом якого парламентський службовець зобов'язаний попередити про своє звільнення за власним бажанням, який може тривати від 14 днів до кількох місяців. Як правило, заява парламентського службовця не може бути задоволена, якщо проти нього порушене (або може бути порушене) дисциплінарне провадження.

³² Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000. RO 2001 894. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/123/fr>

³³ ECPRD request No 5461. Reply by Assembly of Switzerland. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>

Відставка як особливий вид припинення повноважень парламентського службовця з підстав, наприклад, принципової незгоди з рішенням державного органу чи посадової особи (за зразком статті 31 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ) у законодавстві проаналізованих країн не передбачено. Це можна пояснити загальновизнаним принципом політичної неупередженості державної, у тому числі й парламентської служби. При цьому, якщо подальшому виконанню службових повноважень парламентського службовця перешкоджає стан здоров'я, то передбачається спрощений порядок задоволення його заяви про звільнення за власним бажанням – без необхідності дотримання відповідних строків попередження.

Список використаних джерел:

1. Act of the National Council of the Slovak Republic No. 350/1996 Coll. on Rules of Procedure of the National Council of the Slovak Republic. URL: https://www.nrsr.sk/web/Static/en-US/NRSR/rules_of_procedure_20230101.pdf
2. Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). English version. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62>
3. Anställda i staten. URL: <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-anstallda-i-staten/>
4. Bekendtgørelse af lov om tjenestemænd. LBK nr 488 af 06/05/2010. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2010/488>
5. Consolidated text: Regulation No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20160101>
6. Consolidated text: Rules of Procedure of the Commission (C(2000) 3614). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02000Q3614-20200423>
7. Dėl Lietuvos Respublikos Seimo Kanceliarijos Nuostatų: Sprendi mas Lietuvos Respublikos Seimo Valdyba (07.10.2008 № 2434). URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e3ba0850f32b11e3a55786e7536bee23/asr>
8. ECPRD request No 2791. Reply by European Parliament. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/214913>
9. ECPRD request No 3962. Reply from the Folketing (The Danish Parliament). URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/405552>
10. ECPRD request No 3962. Reply by Norway. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/405552>
11. ECPRD request No 5461. Reply by Assembly of Albania. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>
12. ECPRD request No 5461. Reply by Assembly of Romania. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>
13. ECPRD request No 5461. Reply by Assembly of Switzerland. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>
14. Employee Termination Procedures & Guidelines in Lithuania Termination procedure. URL: <https://boundlesshq.com/guides/lithuania/end-of-employment>
15. Förordning (2002:869) om utbetalning av statliga tjänstepensions- och grupplivförmåner. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2002869-om-utbetalning-av-statliga_sfs-2002-869
16. Lag (1982:80) om anställningsskydd. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80
17. Lag (1994:260) om offentlig anställning. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1994260-om-offentlig-anstallning_sfs-1994-260
18. Laki eduskunnan virkamiehistä. URL: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031197>
19. Legea privind statutul functionarului public parlamentar, legeanr 7/2006. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/170004>
20. Lietuvos Respublikos Darbokodeksas: 04.07.2002. URL: <https://www.infolex.lt/ta/368200>
21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. URL: <https://www.infolex.lt/ta/17188:str51>

22. LIGJ Nr. 152/2013 PËR NËPUNËSIN CIVIL (i azhornuar). URL: <https://www.dap.gov.al/legjislacioni/per-sherbimin-civil/22-ligj-nr-152-2013-per-nepunesin-civil-i-ndryshuar>
23. Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000. RO 2001 894. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/123/fr>
24. O štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov: Zákon z 1. februára 2017, 55/2017. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/20220615.html>
25. O výkone práce vo verejnom záujme: Zákon zo 6. novembra 2003, 552/2003. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/552/20220330.html>
26. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
27. Republic of Lithuania Law On the Civil Service: Law of Republic of Lithuania dated 08 July 1999 No VIII-1316. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7c2993b22a7211eb8c97e01ffe050e1c>
28. Rules for EU civil servants. URL: https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/staff-and-ethics_en
29. The Act on State employees is only available in Norwegian. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67?q=statsansatteloven>
30. The Danish Public Administration Act. Act No. 571, 19 December 1985. URL: <https://danishbusinessauthority.dk/sites/default/files/Publicadministrationact.pdf>
31. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160001511/U/D20161511Lj.pdf>

***Дослідницька служба
Верховної Ради України***

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

При написанні матеріалів було використано інформацію із бази ECPRD. Відповідні матеріали не призначені для використання у власних наукових дослідженнях.