

Аналітична записка
з питань порівняльного законодавства
щодо гарантій стабільності кар'єри
для парламентських службовців*

Анотація. Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо гарантій стабільності кар'єри для парламентських службовців підготовлена у зв'язку з розглядом у Верховній Раді України проекту Закону України «Про парламентську службу» (реєстр. № 4530 від 21.12.2020), яким планується визначити особливості правового регулювання парламентської служби та правового статусу парламентських службовців.

В основу Аналітичної записки покладені відповіді, отримані від парламентів (палат парламентів) – членів міжпарламентської інформаційної мережі «Європейський центр парламентських досліджень і документації» (далі – ECPRD), на запит, поданий з ініціативи Дослідницької служби Верховної Ради України.

I. Вступна частина

З метою детальнішого дослідження законодавства іноземних країн щодо правового статусу парламентських службовців та відставки як особливого виду припинення повноважень парламентського службовця Дослідницькою службою Верховної Ради України було підготовлено запит до ECPRD за темою «Додаткові гарантії стабільності кар'єри для парламентських службовців»¹ із такими запитаннями:

1. Якими є підстави для припинення повноважень парламентського службовця у вашій країні?

2. Чи передбачає законодавство у вашій країні додаткові до загальних положень трудового права гарантії захисту парламентських службовців від незаконного звільнення? Якщо так, то які саме?

3. Чи передбачає законодавство у вашій країні таку підставу припинення повноважень парламентського службовця, як відставка? Якщо так, то якими є умови та порядок відставки парламентського службовця?

4. Чи передбачає законодавство у вашій країні виплати парламентському службовцю у зв'язку із припиненням його повноважень, у тому числі у зв'язку з відставкою? Якщо так, то які саме?

5. Якими є процедура виходу на пенсію та пенсійний вік для парламентських службовців, а також механізм визначення розміру їхнього пенсійного забезпечення у вашій країні?

На запит було отримано відповіді від 38 парламентів (палат парламентів) – членів мережі ECPRD².

¹ Request 5461. Additional guarantees of career stability for parliamentary employees. URL: <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/private/request-details/825995>

² Відповідні на запити не є офіційними позиціями парламентів відповідно до правил ECPRD. Переклад з англійської та французької мов здійснено Дослідницькою службою з довідковою метою.

II. Основна частина

Підстави для припинення повноважень парламентського службовця.

Припинення роботи постійних посадових осіб **Європейського Парламенту** регулюється Положенням про службовців та Умовами зайнятості інших службовців Європейського Союзу³ (статті 47–50). Служба припиняється у такий спосіб: відставка; примусова відставка (у ситуації, коли посадова особа перестає відповідати критеріям, необхідним для виконання своїх обов'язків); звільнення за невідповідністю.

У цих трьох випадках трудові відносини припиняються після закінчення періоду попередження.

Служба також може бути припинена через: вихід на пенсію в інтересах служби для вищих посадових осіб (Директорів і Генеральних директорів) за рішенням органу, який здійснює призначення (таке звільнення не є дисциплінарним заходом); вихід на пенсію; смерть.

Припинення найму тимчасового персоналу та персоналу за контрактом регулюється Умовами найму інших службовців («СЕОС»)⁴ (статті 47–50а). Їхня робота припиняється в разі смерті, або в разі досягнення пенсійного віку.

Якщо договір укладено на певний період, трудові відносини припиняються: на дату, зазначену в договорі; після закінчення строку попередження, зазначеного в контракті, що дає працівнику або установі можливість розірвати договір раніше; коли службовець більше не є громадянином однієї з держав-членів ЄС, якщо не дозволено винятки. Якщо виняток не буде дозволено, застосовується період попередження.

Якщо договір укладено на невизначений термін, трудові відносини припиняються: після закінчення терміну попередження, передбаченого договором; коли службовець більше не є громадянином однієї з держав-членів ЄС, якщо не дозволено винятки. Якщо виняток не дозволено, застосовується період попередження.

Також трудові відносини можуть бути припинені: під час або після закінчення випробувального терміну; без попередження, якщо службовець не може приступити до виконання своїх обов'язків після закінчення періоду оплачуваної відпустки через хворобу.

Крім того, СЕОС також передбачає припинення трудових відносин за результатами дисциплінарної процедури. У цих випадках трудові відносини можуть бути припинені без попередження з дисциплінарних підстав через навмисне невиконання або недбале виконання службовцем своїх зобов'язань. Обґрунтоване рішення приймається після того, як відповідній службовій особі буде надана можливість надати докази на свій захист. До припинення дисциплінарної процедури він може бути відсторонений від роботи.

³ Latest consolidated version of the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Union. URL: [http://data.europa.eu/eli/reg/1962/31\(1\)/2023-01-01](http://data.europa.eu/eli/reg/1962/31(1)/2023-01-01)

⁴ 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%3A01962R0031-20230101>

Нарешті, робота тимчасового службовця або службовця за контрактом має бути припинена без попередження, якщо буде виявлено: що під час їхньої роботи вони навмисно надали неправдиву інформацію щодо своїх професійних здібностей або щодо громадянства ЄС, обов'язкової військової служби, відповідних характеристик, фізичних здібностей та знання мови; що надана неправдива інформація була визначальним фактором для наймання. У таких випадках їм надається можливість захистити себе. До припинення трудових відносин вони можуть бути відсторонені.

Припинення трудових відносин із акредитованими парламентськими помічниками (далі – АРА)⁵ регулюється СЕОС (стаття 139). Їхня робота припиняється в разі смерті або в разі досягнення пенсійного віку.

Робота припиняється:

- на дату, зазначену в договорі;
- після закінчення терміну, на який було укладено договір;
- наприкінці місяця, в якому закінчуються повноваження народного депутата;
- наприкінці періоду попередження, зазначеного в контракті (від одного до трьох місяців, залежно від тривалості служби), за запитом від АРА або члена Парламенту у разі порушення довіри;
- коли АРА більше не є громадянином однієї з держав-членів ЄС, якщо не дозволено винятки. Якщо виняток не буде дозволено, застосовується період попередження.

Також трудові відносини можуть бути припинені:

- без попередження, якщо АРА не може відновити свої обов'язки після закінчення періоду оплачуваної відпустки через хворобу.

Крім того, СЕОС також передбачає припинення трудових відносин за результатами дисциплінарної процедури. У цих випадках трудові відносини можуть бути припинені без попередження з дисциплінарних підстав через навмисне невиконання або недбале виконання помічником своїх обов'язків. Обґрунтоване рішення приймається після того, як відповідній службовій особі буде надана можливість надати докази на свій захист. До припинення дисциплінарної процедури помічник може бути відсторонений.

Нарешті, трудові відносини з АРА повинні бути припинені без попередження, якщо буде виявлено:

- що під час його найму ним було навмисно надано неправдиву інформацію щодо своїх професійних здібностей або щодо громадянства ЄС, обов'язкової військової служби, відповідних характеристик, фізичних здібностей та знання мови;
- що надана неправдива інформація була визначальним фактором для прийняття на роботу.

⁵ Акредитовані парламентські помічники ('ARAs') це особи, обрані одним або декількома членами Європейського парламенту та залучені парламентом за контрактом для надання безпосередньої допомоги в приміщеннях парламенту на одному з трьох місць роботи члену або членам у виконанні їх функцій як членів Європейського парламенту, під їхнім контролем і керівництвом та у відносинах взаємної довіри..

У таких випадках АРА має бути надана можливість захистити себе. До припинення трудових відносин вони можуть бути відсторонені.

В **Австрії** причини припинення служби слід розрізняти залежно від правового статусу працівників адміністрації австрійського парламенту та працівників (помічників) членів парламенту.

Працівники (помічники) членів парламенту перебувають у приватно-правових трудових відносинах із відповідними парламентарями. При їх звільненні застосовуються основні положення трудового законодавства.

Відповідно, звичайними підставами для звільнення є:

- особисті причини (наприклад, тривала хвороба, ув'язнення, відсутність дозволу на роботу);
- неприйнятна поведінка (наприклад, непунктуальність, відмова від роботи, несанкціонована вторинна зайнятість);
- процедурні причини (наприклад, закінчення мандату парламентаря, припинення виконання його завдань).

Крім того, існує можливість дострокового розірвання трудових відносин з особливо поважних причин.

В адміністрації австрійського парламенту переважно працюють державні службовці, які підпадають під дію Закону про державну службу. Незначна кількість працівників має строкові трудові договори або працює на умовах аутсорсингу. Трудові відносини з останніми можуть бути припинені після закінчення строкового трудового договору або шляхом попередження про звільнення відповідно до загальних вимог колективного договору та законодавства про працю.

Трудові відносини державних службовців припиняються зі звільненням, втратою прав державного службовця, позбавленням статусу державного службовця відповідно до Федерального дисциплінарного закону або з виходом на пенсію.

На федеральному рівні в **Канаді** працівники Сенату та Палати громад підпадають під дію Закону про працевлаштування в парламенті та відносини з персоналом (*Parliamentary Employment and Staff Relations Act, PESRA*) (R.S.C., 1985, с. 33 (2nd Supp.)). PESRA не містить положень, що стосуються припинення служби або звільнення. Однак він надає працівникам парламентських установ право подавати скарги, що розглядаються Федеральною радою із трудових відносин і зайнятості в державному секторі (FPSLRB) – квазісудовим статутним трибуналом, що стосується всіх форм припинення трудових відносин, за винятком відмови у першому призначенні на випробувальному терміні. Так, FPSLRB відповідає за адміністрування систем колективних договорів і розгляд скарг у межах федеральної державної служби та служби в парламенті, а також за адміністрування відносин із персоналом.

Арбітражні рішення FPSLRB розміщуються в базі даних і є загальнодоступними. Причини припинення служби викладені в тексті рішень (Див., наприклад, *Sabourin v. House of Commons* (2006 PSLRB 15), *Singh v. Senate of Canada* (2021 FPSLRB 2), or *Joly v. Senate of Canada* (2005 PSSRB 28)).

Також слід звернути увагу, що колективні договори як у Сенаті Канади, так і в Палаті громад включають статті, які містять положення про звільнення працівників із причин «непрацездатності або некомпетентності». Див., наприклад, статтю 14.4(d) Колективної угоди між Палатою громад і Unifor-the Union/Canada: Technical Group Bargaining Unit (термін дії: 31 березня 2022 р.) (article 14.4(d) in the Collective Agreement between the House of Commons and Unifor-the Union/Canada: Technical Group Bargaining Unit (Expiry date: March 31, 2022).

Парламентські службовці в **Албанії** є державними службовцями. Їхній статус регулюється Законом № 152/2013 «Про державних службовців» зі змінами⁶. В Албанії немає спеціального закону про парламентську службу. Закон № 152/2013 «Про державних службовців» зі змінами встановлює, що відносини державної служби припиняються через:

- a) звільнення з державної служби;
- b) відсторонення від державної служби як захід дисциплінарного стягнення;
- c) наявність підстави, передбаченої статтею 65 цього Закону (Стаття 63. «Припинення державно-службових відносин»).

Службові відносини припиняються відповідно до закону в разі:

- a) смерті працівника або коли рішення про оголошення його смерті стає остаточним;
- b) коли працівник втрачає албанське громадянство або рішення суду про обмеження чи позбавлення його дієздатності стає остаточним;
- c) досягнення віку для призначення пенсії за віком у повному обсязі;
- ç) встановлення недійсності акта про призначення;
- г) якщо винесено остаточну постанову про покарання за вчинення кримінального правопорушення (Стаття 65 «Припинення правовідносин державної служби в силу закону»).

Державно-службові відносини закінчуються звільненням у разі:

- a) необґрунтованої відмови працівника прийняти постійне переведення відповідно до статей 50, 51 і 52 цього Закону;
 - a/1) закриття або реорганізації закладу відповідно до пунктів 6 і 7 статті 50 цього Закону.
- b) визнання працівника непрацездатним відповідно до законодавства компетентною медичною комісією;
- c) двох «незадовільних» оцінок результатів роботи;
- ç) коли працівник користується правом на пенсію за віком у зниженому розмірі відповідно до закону;
- d) коли державний службовець перебуває в ситуації тривалого конфлікту інтересів, про який заявив сам державний службовець, і відповідно до закону не вживає заходів, передбачених для уникнення конфлікту інтересів. Коли цей

⁶ Law no. 152/2013 “On civil servants” as amended. URL: <https://www.dap.gov.al/images/Legjislacionishc/Ligji%20152%20perditesuar.pdf>

конфлікт інтересів триває протягом визначеного періоду або якщо переведення на іншу посаду не дозволить уникнути постійного конфлікту інтересів;

dh) коли працівник звільняється з посади;

е) вступу працівника вищої керівної посади до політичної партії або вступу працівників інших рівнів до складу керівних органів політичної партії;

е/1) якщо державний службовець вищого рівня (TND), визначений відповідно до пункту 5/1 статті 30 цього Закону, неуспішно завершує навчання в Албанській школі державного управління (ASPA);

е/2) у випадку, передбаченому статтею 56 цього Закону;

е/3) якщо службовця знову оцінюють «незадовільно» в результаті процедури повторного оцінювання відповідно до пункту 2/1 статті 62;

є) в іншому випадку, передбаченому законом (Стаття 66. Звільнення з державної служби (Змінено Законом № 178/2014 від 18.12.2014)).

Член TND звільняється з державної служби, якщо він не перебував на штатній посаді не менше 8 місяців протягом 5 років. Детальний порядок звільнення з державної служби затверджується Радою Міністрів.

Припинення трудових відносин також регулюється Трудовим кодексом⁷. Він встановлює правила щодо порядку розірвання трудового договору.

Персонал Палати громад **Великої Британії** наймається Комісією Палати громад – встановленим законом органом, відповідальним за працевлаштування персоналу, затвердження бюджетів і визначення стратегії Служби Палати громад. Стосовно персоналу Палати громад слід зазначити, що постійне призначення є безстроковим і може бути припинено лише шляхом попередження (відставка працівника) або ш. ляхом звільнення. Робота в Палаті громад передбачає випробувальний термін, тривалість якого буде вказано в листі про призначення. Палата громад залишає за собою право припинити призначення в будь-який час протягом випробувального терміну, якщо стане зрозуміло, що працівник не підходить для постійного призначення.

Працівник може бути звільнений, якщо його продуктивність викликала занепокоєння, і було вжито три етапи заходів для покращення цієї продуктивності. Працівники мають право оскаржити будь-яке дисциплінарне стягнення або звільнення.

Якщо звільнення відбувається на будь-якій підставі, крім грубої неправомірної поведінки, Палата може застосувати такі періоди попередження:

- менше чотирьох років безперервної роботи: попередження за п'ять тижнів;

- чотири або більше років безперервної роботи: мінімальний період становить не менше одного тижня на рік безперервної роботи плюс один додатковий тиждень – до максимум 13 тижнів.

У **Вірменії** діє «Закон про державну службу Апарату Національних зборів»⁸, який визначає основні принципи державної служби в Апараті Національних зборів Республіки Вірменія (далі – Апарат) і регулює

⁷ Labor Code. URL: <https://qbz.gov.al/preview/c1c18a6c-5f3e-457d-b931-de505b3c7ed0>

⁸ State Service Law of the National Assembly Staff. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=3673#6>

класифікацію персоналу, службові посади в Апараті, класні чини державної служби, призначення на посади державної служби, атестацію та навчання державних службовців, резерв кадрів державної служби, правовий статус державних службовців, адміністрування й управління державною службою, а також інші пов'язані з цим відносини. Державна служба в Апараті – вид державної служби, визначений законодавством Республіки Вірменія.

Державна служба в Апараті (далі – державна служба) – це незалежна від зміни співвідношення політичних сил професійна діяльність з метою здійснення повноважень, покладених на Національні збори Республіки Вірменія (далі – Національні збори) Конституцією Республіки Вірменія. Посада державної служби – посада, визначена переліком посад державної служби.

Відповідно до статті 35 «Підстави звільнення державного службовця» підставами для звільнення державного службовця є:

- 1) особиста заява;
- 2) неподання декларації про доходи відповідно до закону та в установлених випадках;
- 3) повторне застосування протягом року дисциплінарних стягнень, передбачених пунктами 3 і (або) 4 або 3 і 5 або 4 і 5 частини першої статті 34 цього Закону;
- 4) тричі неявка на атестацію, передбачену цим Законом;
- 5) результати атестації, передбаченої цим Законом;
- 6) скорочення посад;
- 7) нез'явлення на роботу більше шести місяців протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологах;
- 8) обрання чи призначення на політичні чи дискреційні чи державні посади;
- 9) порушення встановленого цим Законом порядку призначення на посаду державної служби;
- 10) недотримання обмежень, передбачених статтею 26 цього Закону⁹;
- 11) припинення громадянства Республіки Вірменія;
- 12) засудження до позбавлення волі;
- 13) досягнення встановленого цим законом граничного віку перебування на посаді державної служби;
- 14) непроходження випробувального терміну, визначеного цим Законом;
- 15) визнання за рішенням суду недієздатним чи обмежено дієздатним або безвісно відсутнім;
- 16) позбавлення права обіймати посади державної служби за рішенням суду;
- 17) захворювання на будь-яку із хвороб, передбачених пунктом 3 статті 12 цього Закону;
- 18) застосування дисциплінарного стягнення, передбаченого пунктом 6 частини першої статті 34 цього Закону;

⁹ Стаття 26 встановлює обмеження, що застосовуються до державного службовця, зокрема несумісність посад..

19) у разі не продовження трудових відносин у випадках, передбачених частиною другою статті 31 цього Закону (реорганізація та скорочення штату);

20) призначення на вакантну посаду державної служби в позаконкурсному порядку відповідно до статті 14 цього Закону.

Обов'язки державного службовця вважаються припиненими в разі його смерті. Державний службовець не підлягає звільненню з посади на підставі пункту 1 частини першої цієї статті за наявності підстав для звільнення, передбачених пунктами 2–20 частини першої цієї статті.

На підставі пункту 1 частини першої цієї статті державний службовець звільняється з посади за поданням особистої заяви протягом трьох робочих днів, якщо інший строк не встановлено в цій заяві. У разі звільнення з посади з підстав, передбачених пунктами 6 і 19 частини першої статті 35, попередження державного службовця про це не є обов'язковим.

У парламенті **Грузії** є три типи працівників: державні службовці; особи, найняті за контрактом; і особи, найняті за публічно-правовою угодою (помічники, радники, персонал секретаріату члена Парламенту). Щодо зазначеного поділу існують різні підстави припинення служби.

Розділ XII Закону Грузії про державну службу¹⁰ визначає правила звільнення державного службовця. Відповідно до закону існують обов'язкові підстави (стаття 107) та інші підстави (стаття 108) для звільнення державного службовця. Згідно зі статтею 82 публічно-правова угода припиняється, якщо: а) існує будь-яка з підстав, передбачених статтею 107(1)(b-e) і (h-j); б) закінчився строк дії публічно-правової угоди; с) є письмова згода сторін; д) повноваження відповідного державного політичного службовця були припинені.

У **Данії** причини звільнення можуть включати некомпетентність, конфліктну поведінку, відсутність навичок співпраці, невиконання законного наказу керівника, тривалу відсутність через хворобу, сексуальні домагання чи іншу образливу поведінку, зловживання алкоголем або наркотиками, насильство, крадіжку, корупцію або шахрайство. Звільненню часто передують процес, під час якого відповідний працівник отримав одне або кілька попереджень. Однак зловживання алкоголем або наркотиками, насильство, крадіжка, корупція чи шахрайство можуть призвести до негайного звільнення. Скорочення бюджету або відсутність фінансування, реструктуризація робочих процедур або закриття / передача функцій також можуть бути підставою для звільнення працівників.

Право роботодавця звільняти працівників у Данії, серед іншого, регулюється Законом про державних службовців, Законом про державне управління та колективними договорами із профспілками.

Згідно з цими правилами працівники мають право бути почутими, право бути представленими представником профспілки та право на справедливе попередження до того, як звільнення набере чинності.

¹⁰ The Law of Georgia on Public Service. URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/3031098?publication=35> (Available in English)

Термін попередження регулюється Законом про державну службу та 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.

У деяких випадках роботодавець і працівник укладають угоду про звільнення, яка часто передбачає більш тривале попередження про звільнення або допомогу для переведення. Це часто трапляється, коли посади або функції припиняються, а працівник не винен у ситуації.

До державних службовців застосовуються особливі правила звільнення, оскільки державні службовці користуються особливим захистом закону. У разі звільнення не з вини державного службовця він має право на 3-річний заробіток.

Працівники, які самостійно звільняються з посади, 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.

В Естонії державна служба поділяється на чиновників і службовців. Посадова особа – це особа, яка перебуває на державній публічній службі та в довірчих відносинах із державою або органами місцевого самоврядування. На роботу до органу, визначеного Законом про державну службу¹¹ (включаючи канцелярію Рійгікогу), приймається службовець, який виконує службові повноваження за трудовим договором. Також радники фракцій Рійгікогу працюють за тимчасовими трудовими договорами.

Існує кілька підстав для припинення службових відносин посадової особи (Закон про державну службу, §§ 87–95):

- 1) із власної ініціативи посадової особи;
- 2) у зв'язку із закінченням строку служби при призначенні на певний строк;
- 3) якщо посадова особа стає членом Рійгікогу, Президентом Республіки чи членом Уряду;
- 4) за рахунок скорочення штатів;
- 5) через незадовільні результати випробувального терміну;
- 6) внаслідок обставини, що виявляє недостатність знань і навичок посадової особи, що не дозволяє їй продовжувати службові відносини, і яку не можна було передбачити при прийнятті на роботу або під час випробувального терміну;
- 7) у зв'язку зі зниженням працездатності, якщо посадова особа не може виконувати свої функції понад чотири місяці поспіль або понад п'ять місяців протягом року;
- 8) як дисциплінарне стягнення;

¹¹ Civil Service Act. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/517042023001/consolide>

9) якщо виникають обставини, які перешкоджають прийняттю посадової особи на роботу (це включає кілька причин, наприклад, особа не має естонського громадянства або дієздатності, була покарана за умисне вчинення кримінального правопорушення проти держави тощо).

В **Ірландії** члени персоналу палат Ерахтаса є державними службовцями. Таким чином, застосовуються стандартні правила трудового законодавства щодо підстав для припинення трудових відносин.

Положення про персонал Генеральних Кортес **Іспанії**¹² містить норми щодо припинення повноважень парламентського службовця та режиму санкцій (Стаття 15 «Втрата статусу державного службовця»):

«1. Статус державного службовця Генеральних Кортесів втрачається з будь-якої з таких причин:

a) Відставка, яка не позбавляє права на повторний вступ на державну службу.

b) Втрата іспанського громадянства. У разі відновлення іспанського громадянства можна подати заяву на відновлення в якості державного службовця.

c) Дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення зі служби.

d) Основне або допоміжне покарання у вигляді абсолютного або спеціального позбавлення права займати державну посаду.

2. Відносини державної служби припиняються також у зв'язку з виходом на пенсію за власним бажанням або в обов'язковому порядку».

Співробітники Палати представників **Кіпру** є державними службовцями, тому їхня служба може бути припинена на тих же підставах, що і служба будь-яких інших державних службовців відповідно до положень Закону про державну службу 1/1990.

Протягом перших двох років призначення державний службовець проходить випробування на підставі статті 38 зазначеного Закону. Протягом цього періоду трудові відносини можуть бути припинені після попередження державного службовця Комісією з питань державної служби. Крім того, після закінчення випробувального терміну Комісія може прийняти рішення не призначати на посаду на постійній основі, таким чином припинивши роботу. Крім того, Комісія з питань державної служби відповідно до розділу 79 зазначеного Закону може припинити трудові відносини у зв'язку з обов'язковим виходом на пенсію або звільненням як дисциплінарним стягненням після дисциплінарної процедури, розпочатої проти відповідного працівника. Звільнення також відбувається після виходу на пенсію.

Вищезазначене не стосується помічників парламенту (тобто осіб, найнятих парламентарем або парламентською політичною партією на основі приватно-правового контракту відповідно до Закону про помічників парламенту та пов'язані з цим питання 41(І)/2019). У цьому випадку припинення служби може

¹² Staff Regulations of the Cortes Generales. URL: <https://www.senado.es/web/composicionorganizacion/administracionparlamentaria/normasorganizacion/estatutopersonalcortesgenerales/index.html>

відбутися на підставі попередження за один місяць від Асистента або його роботодавця через порушення контракту.

Правове регулювання умов найму та підстав для звільнення державних службовців здійснюється Законом про державну службу 1/1990, вони є фіксованими порівняно з умовами для фахівців приватного сектору, і рішення Комісії з державної служби можуть бути оскаржені в адміністративному суді.

Державні службовці можуть звільнитися за власною ініціативою після отримання дозволу Комісії з державної служби.

Відповідно до статті 53 Закону Комісія з питань державної служби приймає рішення про звільнення з таких причин:

- після досягнення віку обов'язкового виходу на пенсію (65 років);
- при необхідності виходу на пенсію державного службовця у віці старше 55 років;
- за заявою про добровільний достроковий вихід на пенсію;
- за станом здоров'я;
- через банкрутство;
- коли державний службовець обіймає іншу державну посаду, несумісну з посадою, яку він займає на той час;
- через некомпетентність або неналежність;
- як дисциплінарне стягнення.

У **Латвії** питання припинення повноважень працівника парламенту регулюється Законом про працю¹³. Спеціальних положень щодо цього немає. Також не передбачені додаткові гарантії до загальних положень трудового законодавства щодо захисту парламентських працівників від незаконного звільнення.

У **Литві** гарантії державних службовців Сейму Литовської Республіки регулюються Законом про державну службу¹⁴. Нещодавно Сейм ухвалив нову редакцію цього Закону¹⁵, яка досі не оприлюднена. Однак суттєвих змін щодо гарантій державних службовців внесено не було. Парламентські службовці (державні службовці та службовці, які працюють за трудовим договором) користуються такими само гарантіями, як і службовці та державні службовці інших державних установ або органів місцевого самоврядування.

Відповідно до статті 51 «Звільнення державних службовців» (Закону про державну службу) державний службовець підлягає звільненню у разі, якщо:

- 1) державний службовець звільняється за власним бажанням;
- 2) муніципальний контролер, державний службовець муніципального диспетчера або державний службовець муніципальної адміністрації вступає на посаду члена ради того самого муніципалітету;
- 3) державний службовець втрачає громадянство Литовської Республіки;

¹³ Labour Law. URL: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>

¹⁴ Link to the English translation of the Act (without latest amendments). URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7c2993b22a7211eb8c97e01ffe050e1c?positionInSearchResults=0&searchModelUID=e16c67c7-687d-49ad-8776-416b8e222240>

¹⁵ Available only in Lithuanian. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/10ad5800ed6c11edb649a2a873fdbdf?positionInSearchResults=0&searchModelUID=c52fe23f-4f28-4ff0-9dba-678cdcb94120>

4) державний службовець не здобуває освіту, необхідну для займаної ним посади, у встановлений законом строк;

5) закінчується строк повноважень керівника органу або кар'єрного державного службовця у випадках, передбачених законом;

6) закінчується строк прийняття на роботу державного службовця, який виконував обов'язки, або він досягає 65-річного віку або припиняються повноваження державного службовця чи колегіального державного органу, який обрав державного службовця за політичною (особистою) довірою;

7) державний службовець, який має політичну (особисту) довіру, чи керівник органу, прийнятий на роботу за політичною (особистою) довірою, втратив довіру державного політика або колегіального державного чи муніципального органу, який його обрав, або закінчився строк його повноважень;

8) виявилось, що при вступі на державну службу він подав підроблені документи або приховав чи подав неправдиві дані, які унеможливають його перебування на державній службі;

9) ліквідовано його посаду державної служби;

10) за результатами атестації державного службовця приймається рішення про звільнення державного службовця (за винятком керівників органів державної влади та місцевого самоврядування, незалежність яких під час виконання статутних функцій і прийняття рішень має бути забезпечена відповідно до права Європейського Союзу та національних правових актів);

11) державний службовець, звільнений зі строкової військової служби чи альтернативної служби національного захисту, не повертається понад два місяці на посаду, яку він раніше обіймав;

12) державного службовця за рішенням суду поновлено на посаді, яку він раніше обіймав, або виявилось, що при прийнятті на роботу державного службовця були порушені вимоги, встановлені цим Законом, і ці порушення не підлягають усуненню;

13) у визначеному нормативно-правовими актами порядку встановлено нездатність державного службовця виконувати свої обов'язки у зв'язку з інвалідністю або втратою працездатності;

14) державного службовця позбавляють у встановленому законом порядку спеціального права, пов'язаного з виконанням ним безпосередніх обов'язків;

15) на нього накладено дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення;

16) набрав законної сили вирок суду про призначення йому покарання за вчинення тяжкого чи особливо тяжкого злочину чи злочинного діяння проти державної служби та суспільних інтересів, чи злочинного діяння корупційного характеру, або покарання у вигляді позбавлення права виконувати посадові обов'язки;

17) мають місце серйозні службові проступки, за які накладається дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення з посади, або якщо державний службовець не відповідає вимогам доброї репутації, а тому не може продовжувати виконувати свої обов'язки;

18) між сторонами укладено угоду про звільнення керівника органу (крім керівника органу, прийнятого на роботу за політичною (особистою) довірою) або кар'єрного державного службовця.

У **Німеччині** розрізняють причини припинення служби для працівників адміністрації німецького Бундестагу та працівників (помічників) членів парламенту.

Працівники (помічники) членів парламенту перебувають у приватно-правових трудових відносинах з відповідним членом парламенту. Трудові відносини пов'язані з повноваженнями членів парламенту. При звільненні застосовуються основні положення трудового законодавства.

Звичайне звільнення відбувається через:

- особисті причини (наприклад, тривала хвороба, ув'язнення, відсутність дозволу на роботу),
- неприйнятну поведінку (наприклад, непунктуальність, відмова від роботи, несанкціонована вторинна зайнятість)
- організаційні причини (наприклад, закінчення мандату, припинення виконання завдань).

Крім того, існує можливість позачергового розірвання трудових відносин через особливі причини, наприклад, крадіжку на робочому місці, сексуальні домагання або зловживання алкоголем, які призводять до тривалої шкоди довірчим стосункам.

В адміністрації німецького Бундестагу є тарифні службовці, які підпадають під дію законодавства про працю чи колективні договори, і державні службовці, які підпадають під дію закону про державну службу.

Трудові відносини тарифних працівників апарату можуть бути припинені після закінчення строкового трудового договору або шляхом попередження про звільнення відповідно до загальних вимог колективного договору і трудового законодавства.

У **Норвегії** питання звільнення за обставинами, що стосуються державного службовця, регулюються статтею 20 Закону про державну службу.

Контракт із працівником може бути розірвано, якщо відповідна особа:

- 1) не може повернутися до роботи через хворобу;
- 2) більше не має кваліфікації, необхідної або передбаченої для цієї посади;
- 3) внаслідок стійкої неефективності на роботі не відповідає займаній посаді;
- 4) неодноразово порушувала свої службові зобов'язання.

Якщо звільнення відбувається на підставі обставин, зазначених вище у п. 1, пп. а. і б., працівнику до попередження про звільнення, якщо можливо, запропонують іншу відповідну посаду в організації.

Якщо роботодавець подає попередження, його термін становить: 1) один місяць, якщо тривалість роботи становить один рік або менше; 2) три місяці, якщо тривалість роботи перевищує один рік; 3) шість місяців, якщо стаж роботи більше двох років. Якщо працівник попереджає, термін попередження становить: 1) один місяць, якщо тривалість роботи становить один рік або менше; 2) три місяці, якщо тривалість роботи перевищує один рік.

У **Північній Македонії** питання припинення повноважень державного службовця, у тому числі парламентської адміністрації, встановлюються Законом про адміністративних службовців (стаття 98): за домовленістю; на його прохання; в силу закону; в інших випадках, встановлених цим та іншими законами та колективними договорами.

Трудовий договір парламентського службовця може бути розірвано в порядку закону в разі:

- втрати працездатності,
- позбавлення македонського громадянства,
- засудження за вчинення кримінального правопорушення, пов'язаного зі службовими обов'язками,
- засудження до заборони займатися професією, діяльністю або виконувати обов'язки,
- відбування покарання у вигляді позбавлення волі на строк понад шість місяців,
- досягнення 64 років і стажу роботи 15 років,
- відсутності на роботі без причин не менше трьох робочих днів поспіль протягом одного місяця,
- якщо встановлено, що під час прийняття на роботу було приховано або надано неправдиву інформацію щодо загальних та спеціальних умов праці,
- неповернення на роботу протягом трьох робочих днів після закінчення відпустки без збереження заробітної плати,
- відсутності на роботі без причин не менше п'яти робочих днів протягом одного календарного року,
- якщо відповідальний за перевірку орган державної адміністрації протягом одного року встановив, що працівник прийнятий на роботу з порушенням положень цього Закону та
- оцінення на оцінку «D» двічі поспіль або не менше трьох разів за останні п'ять років.

Від незаконного звільнення на дискримінаційній основі захищає Закон про захист та заборону будь-якої форми дискримінації.

У Сенатській канцелярії **Польщі** є дві групи службовців: персонал Сенатської канцелярії та призначені посадові особи. Порядок припинення трудових відносин для першої групи визначається Трудовим кодексом, а для другої групи – Законом про службовців державних установ¹⁶.

Звільнення посадової особи, призначеної на посаду, може бути здійснено шляхом попередження у разі:

- отримання негативної кваліфікаційної оцінки, підтвердженої новою негативною оцінкою, яка не може бути складена раніше, ніж через три місяці;
- ліквідації посади або її реорганізації в разі неможливості переведення державного службовця на іншу посаду в цій же установі;
- втрати без вини кваліфікації, необхідної для виконання роботи за займаною посадою;

¹⁶ URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19820310214/U/D19820214Lj.pdf>

- стійкої втрати фізичної або розумової працездатності за займаною посадою, встановленої рішенням медичної комісії з питань інвалідності та працевлаштування, у разі відсутності можливості працевлаштування призначеного державного службовця на іншу посаду, що відповідає його стану здоров'я та професійній кваліфікації, або якщо призначений державний службовець відмовляється перейти на таку роботу.

Трудові відносини із призначеним державним службовцем припиняються в силу закону без попередження в разі:

- набуття чинності вироку про позбавлення права займатися професійною діяльністю;

- правомірного покарання дисциплінарним стягненням у вигляді відсторонення від роботи в установі;

- винної втрати кваліфікації, необхідної для виконання роботи за займаною посадою.

У **Португалії** Статут про апарат парламенту (Закон № 23/2011 від 20 травня 2011 року зі змінами, внесеними Законом № 103/2019 від 6 вересня 2019 року)¹⁷ визначає, що трудові контракти парламентських службовців припиняються в таких випадках (пункт 1 статті 84):

а) неуспішне закінчення випробувального періоду;

б) відставка;

в) застосування дисциплінарного стягнення, що тягне за собою звільнення;

г) залишення служби для цілей державної служби або виходу на пенсію в приватному секторі;

д) смерть.

Трудові відносини припиняються із досягненням парламентським службовцем семидесяти років (пункт 2 статті 83).

Більшість трудових прав у Португалії визначається в загальному Законі про зайняття державних посад, який також застосовується, *mutatis mutandis*, у відповідних випадках до парламентських працівників. Що стосується захисту від незаконного звільнення парламентських службовців, то додаткові гарантії до загальних положень трудового законодавства відсутні.

Парламентські працівники можуть звільнитися без необхідності посилатися на поважну причину за письмовою заявою, поданою Генеральному секретарю Парламенту за тридцять днів.

Припинення парламентського трудового контракту набуває чинності на тридцятий день від дати подання запиту, за винятком випадків, коли парламент Португалії та парламентський службовець погоджують іншу дату (Статут про апарат парламенту, стаття 84, № 2).

Якщо законні трудові відносини припиняються до періоду відпустки, який припав на початок року, в якому відбувається припинення, парламентський службовець також отримує винагороду та заробітну плату за місяць додаткової

¹⁷ Law no. 23/2011 of 20 May 2011, as amended by Law no. 103/2019 of 6 September 2019. URL: <https://www.parlamento.pt/sites/EN/Parliament/Documents/Lei-Estatuto-Funcionarios-Parlamentares-EN-clei103.pdf>

відпустки, що відповідає цьому періоду, яка завжди враховується для цілей стажу (Статут про апарат парламенту, стаття 63, № 1 і 2).

У рік закінчення контракту парламентський службовець отримує також розмір додаткового різдвяного місячного заробітку пропорційно стажу роботи (пункт 2 статті 53 Статут про апарат парламенту).

Якщо припинення законних трудових відносин не пов'язане з виною парламентського службовця, він / вона має право на допомогу по безробіттю.

Відповідно до статті 4 Закону **Румунії** № 7/2006 про Статут державного службовця парламенту парламентська державна служба є спеціальною, автономною кар'єрною посадою державної служби. Державний службовець парламенту має стабільність і здійснює свою діяльність із дотриманням принципів законності, неупередженості, об'єктивності, ієрархічної підпорядкованості, а також політичної нейтральності.

Стаття 9 встановлює несумісність та заборону для державного службовця парламенту. Посада державного службовця парламенту несумісна з будь-якою іншою державною посадою, за винятком викладацької діяльності та діяльності у сфері вищої освіти, наукових досліджень і літературно-мистецької творчості, а також за винятком посад, які обіймаються у приватному секторі, які прямо чи опосередковано не пов'язані з виконанням обов'язків державного службовця парламенту відповідно до посадової інструкції.

Припинення службових повноважень державного службовця відбувається:

- а) шляхом відставки;
- б) шляхом звільнення з посади;
- в) через вихід на пенсію;
- г) за домовленістю сторін, зафіксованою письмово;
- д) за законом.

Відповідно до Закону **Словенії** про державних службовців (ZJU)¹⁸, який регулює особливості трудових відносин державних службовців, роботодавцем яких є держава, місцева громада чи інший суб'єкт публічного права, парламентські службовці в Республіці Словенія є державними службовцями.

Поряд із Законом про державних службовців (ZJU), система державної служби також регулюється Законом про систему оплати праці в державному секторі (ZSPJS)¹⁹ та галузевими законами, підзаконними актами й колективними договорами, які визначають особливості трудових відносин, коли роботодавець є суб'єктом публічного права.

Припинення трудового договору державних службовців регулюється:

- Законом про трудові відносини (ZDR-1) (як загальним законом), а також
- Законом про державних службовців (ZJU) (як спеціальним законом).

Трудовий договір із державним службовцем може бути розірвано з таких підстав:

- 1) Відповідно до Закону про трудові відносини (ZDR-1):
 - після закінчення строку, на який його було укладено;

¹⁸ Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 56/2002 et seq.

¹⁹ Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 56/2002 et seq.

- у разі смерті працівника або роботодавця – фізичної особи;
- за домовленістю;
- шляхом звичайного або позачергового анулювання;
- за рішенням суду;
- у випадках, передбачених Законом про трудові відносини (ZDR-1);
- в інших випадках, передбачених законом (Законом про державних службовців (ZJU), Законом про завдання та повноваження поліції (ZNPPol)²⁰, Законом про оборону (ZObr)²¹ та іншими актами);

2) Відповідно до Закону про державних службовців (ZJU) трудовий договір припиняється в таких випадках:

- якщо відповідна посадова особа не складе професійний іспит, встановлений умовою трудового договору; трудові відносини посадової особи припиняються наступного дня після закінчення строку, визначеного трудовим договором (пункт 1 частини першої статті 154 Закону про державних службовців (ZJU));

- якщо посадову особу засуджено і набрав законної сили вирок за умисне кримінальне правопорушення, і засуджено до безумовного покарання у вигляді позбавлення волі на строк понад шість місяців, трудові відносини з нею припиняються за рішенням керівника органу, але не пізніше ніж протягом 15 днів після вручення роботодавцю остаточного рішення (пункт 2 статті 154(1) Закону про державних службовців (ZJU));

- в інший спосіб, якщо це визначено Законом про державних службовців або галузевим законом, що регулює трудові відносини державних службовців в органах влади (пункт 3 статті 154(1) Закону про державних службовців (ZJU)). Із моменту припинення трудового договору посадова особа втрачає своє звання та керівну посаду.

Трудові відносини державного службовця можуть бути припинені або він може бути переведений на іншу посаду, що не відповідає його рівню, у зв'язку зі зменшенням обсягу державних завдань, з організаційно-структурних чи інших причин (оперативні підстави). Основою для припинення трудових відносин або переведення за виробничим принципом є внесення змін до акта або актів внутрішнього розпорядку та класифікації посад (реструктуризація). Реструктуризація повинна передбачати пояснення цілей та причин, аналіз робочих завдань і процедур, кількість та структури посад і кількість державних службовців.

Попередження про припинення трудового договору здійснюється відповідно до Закону про загальний адміністративний порядок (стаття 155 Закону про державних службовців (ZJU)).

Звичайним розірванням трудового договору через неналежну поведінку працівника є розірвання з попередженням. Закон про державних службовців (ZJU) спеціально не регулює цю позицію, тому в таких випадках застосовується Закон про трудові відносини (ZDR-1).

²⁰ Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 15/2013 et seq.

²¹ Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 82/1994 et seq.

Закон про трудові відносини (ZDR-1) визначає причини неналежної поведінки як «порушення договірних зобов'язань або інших зобов'язань, що впливають із трудових відносин».

Стаття 159 Закону про державних службовців (ZJU) регламентує звичайне звільнення через некомпетентність. Так, державні службовці вважаються некомпетентними для обіймання офіційної чи допоміжної посади, якщо вони не досягають необхідної продуктивності в роботі. У разі переведення державного службовця на службових підставах процедура встановлення некомпетентності не може бути розпочата протягом перших шести місяців після переведення та якщо державному службовцю не було забезпечено відповідну професійну підготовку.

Посадова особа визнається нездатною обіймати керівні посади у випадках: 1) якщо очолюваний посадовою особою орган або організаційний підрозділ не досягає необхідних показників роботи, які забезпечували б якісну та ефективну діяльність органу або підрозділу відповідно до програми роботи органу; 2) якщо у сфері діяльності органу або очолюваної посадовою особою організаційної одиниці трапляються повторювані помилки або значні помилки в діяльності. Посадові особи не вважаються некомпетентними для обіймання керівної посади, якщо вони доведуть, що діяли з належною професійною обачністю та робили все в межах своїх повноважень, щоб усунути помилки в роботі або запобігти неякісній роботі. Державні службовці або органи влади чи організаційні підрозділи вважаються такими, що не досягли необхідного результату роботи, якщо вони не виконують свою роботу в установлені або узгоджені терміни або якщо вони не виконують свою роботу професійно та високоякісно

Відповідно до статті 75 Закону **Словаччини** № 55/2017²² з питань державної служби Офіс державної служби може звільнити державного службовця, якщо:

а) державний службовець за станом здоров'я за медичним висновком довгостроково втратив здатність виконувати державну службу на певній посаді або тривалий час не може її виконувати внаслідок нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання або загрози цього захворювання, або якщо він/вона досяг найвищого допустимого впливу виробничих факторів на робочому місці та в робочому середовищі, визначеному рішенням компетентного органу охорони здоров'я, а службовий офіс не має прийнятну для нього посаду державної служби або державний службовець не погоджується на постійне переведення на відповідну посаду державної служби,

б) посада державного службовця має бути скасована або була скасована в результаті організаційних змін відповідно до Розділу 24, а службовий офіс не має відповідної посади державного службовця для державного службовця або державний службовець не погоджується на постійне переведення на відповідну посаду державного службовця,

²² 55/2017 Z. z. Časová verzia predpisu účinná od 01.01.2023 do 30.06.2023. URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/>

с) державний службовець, який був звільнений з посади старшого службовця відповідно до абзаців 1–7 статті 61, не може бути переведений на постійній основі для проходження державної служби на відповідну посаду державної служби, оскільки службовий офіс не має такої посади або державний службовець не погоджується на постійне переведення на відповідну посаду державної служби та не погоджує інше з офісом служби,

д) державний службовець, чия функція як старшого службовця повинна бути припинена або була припинена на підставі закону відповідно до абзацу 1 статті 62, не може бути переведений на постійній основі для проходження державної служби на відповідну посаду державної служби, оскільки службовий офіс її не має або державний службовець не погоджується на постійне переведення на відповідну посаду державної служби та не погоджує інше з офісом служби,

е) державний службовець досягає незадовільних результатів при повторній оцінці служби,

ф) державний службовець неодноразово порушує службову дисципліну в менш грубому вигляді,

г) є підстава для негайного припинення державно-службових відносин із державним службовцем.

Офіс служби може попередити державного службовця через причину, передбачену пунктом ф), протягом двох місяців з моменту попередження про повторне менш серйозне порушення службової дисципліни, та через причину згідно з пунктом г) – протягом двох місяців з моменту попередження про серйозне порушення службової дисципліни, але не пізніше одного року з дня виникнення причини звільнення.

Офіс служби може попередити державного службовця на підставі пункту е) протягом двох місяців з моменту ознайомлення державного службовця з результатом повторної оцінки служби та якщо державний службовець подав заперечення відповідно до пункту 123 статті 7 – протягом двох місяців з моменту повідомлення про результат повторної оцінки служби.

Відповідно до статті 71 Закону № 55/2017 з питань державної служби державно-службові відносини можна припинити шляхом: а) угоди про припинення службових відносин; б) відставки; в) негайного припинення; г) закінчення випробувального терміну.

Стаття 72 Закону № 55/2017 з питань державної служби додатково визначає угоду про припинення службових відносин. Якщо служба та державний службовець домовилися про припинення державно-службових відносин, державно-службові відносини припиняються в узгоджену дату. Договір про припинення службових відносин повинен бути укладений у письмовій формі. Причини припинення службових відносин повинні бути зазначені в угоді про припинення державних службових відносин, якщо державний службовець вимагає цього або якщо державні службові відносини припинені за угодою з підстав, визначених Законом.

В Угорщині згідно із Законом XXXVI від 2012 року про Національні збори²³ працівники Офісу Національних зборів поділяються на дві категорії відповідно до статусу. Правовий статус парламентських працівників регулюється положеннями Закону I від 2012 року про Трудовий кодекс (далі – Трудовий кодекс), тоді як статус парламентських державних службовців регулюється положеннями Закону CXСІХ від 2011 року про державних службовців (далі – Закон про державних службовців).

За загальним правилом, роботодавець може в односторонньому порядку звільнити парламентських працівників шляхом попередження («звичайне звільнення»). Відповідно до Трудового кодексу роботодавець може використовувати це повноваження з обмеженнями: для звільнення має бути наведено справжнє та розумне обґрунтування, яке повинно ґрунтуватися на поведінці працівника у трудових відносинах, його/її здібностях або умовах діяльності роботодавця.

У виняткових випадках трудові відносини також можуть бути припинені як санкція з негайним наслідком («позачергове звільнення»), якщо працівник навмисно або через грубу недбалість грубо порушує свої основні обов'язки або іншим чином бере участь у поведінці, що робить трудові відносини неможливими. Крім того, можливе також розірвання трудових відносин за згодою обох сторін, якщо сторони мають взаємний намір припинити їх.

З іншого боку, одностороннє припинення відносин публічної служби парламентських державних службовців можливе лише із причин, зазначених у виключному переліку Закону про державних службовців:

Трудові відносини можуть бути припинені звільненням за умови:

- припинення посади державного службовця у зв'язку зі скороченням штату;
- якщо припиняється діяльність установи, в якій він працював;
- якщо його робота припиняється у зв'язку з реорганізацією; і
- якщо він/вона віднесений до категорії пенсіонерів (у разі збереження правовідносин після досягнення пенсійного віку).

Відповідно до закону повноваження парламентського державного службовця припиняються звільненням:

- якщо він/вона стає негідним своєї посади,
- у разі втрати довіри керівника,
- незадовільного виконання роботи,
- медичної непрацездатності або
- якщо роботодавцю стане відома причина, яка повинна визнавати його працевлаштування недійсним.

Державний службовець парламенту має бути звільнений, якщо він цього вимагає, у разі:

- коли його/її робота або місце роботи змінюється в результаті зміни призначення, і, як наслідок, його/її заробітна плата становитиме менше 80 % його/її попередньої заробітної плати, або

²³ Act XXXVI of 2012 on the National Assembly. URL: <https://njt.hu/jogszabaly/en/2012-36-00-00>

- переведення з керівної посади на некерівну та
- права на жіночу пенсію, яке виникає після 40 років стажу.

Трудові відносини державних службовців парламенту припиняються автоматично у разі:

- закінчення встановленого строку призначення,
- досягнення 70-річного віку,
- обрання на політичну посаду,
- накладення дисциплінарних стягнень та
- досягнення пенсійного віку й відпрацювання необхідного стажу, якщо роботодавець на прохання державного службовця та на підставі службової зацікавленості не зберігає трудові відносини.

Також можливе припинення трудових відносин державного службовця за згодою сторін, а державний службовець може припинити свої трудові відносини шляхом одностороннього звільнення.

У **Фінляндії** трудові відносини службові відносини посадових осіб парламенту регулює Закон про посадових осіб у парламенті. Відповідно до розділу 30 Закону про державних службовців у парламенті (1197/2003) роботодавець має право звільнити державного службовця, у разі: 1) припинення існування Управління або підрозділу, в якому працює посадова особа; 2) якщо обов'язки державного службовця або можливість роботодавця пропонувати державному службовцю завдання істотно скорочуються.

Підстави для звільнення, зазначені в пункті 2), не вважаються чинними, принаймні, коли:

1) звільненню передувало або послідувало прийняття нової особи на аналогічну посаду і за цей само період не відбулося змін умов діяльності роботодавця;

2) реорганізація обов'язків, заявлена як причина припинення, фактично не зменшує наявних завдань або будь-якої іншої якості завдань;

3) причиною звільнення вказано придбання машин або обладнання, але державний службовець міг пройти навчання із набуття професійних навичок щодо використання цих машин та обладнання; або

4) причиною звільнення названо економію в результаті скорочення персоналу, але ця економія настільки мала, що не може вважатися справжньою причиною звільнення, враховуючи обставини роботодавця і державного службовця.

Однак роботодавець не має права звільнити посадову особу із причин, викладених вище, якщо посадову особу можна перевести або вона може пройти навчання на тій же посаді відповідно до її професійних навичок і здібностей, або якщо посаду переведено в інший підрозділ.

Роботодавець може звільнити парламентського службовця зі служби лише за наявності особливо поважних причин. Таку причину не можна пояснити, принаймні, хворобою, вадою чи інвалідністю посадової особи (якщо це не призвело до суттєвого та постійного погіршення працездатності посадової особи, у зв'язку з чим державний службовець має право на пенсію з непрацездатності); участю державного службовця у конкурсі, що проводиться на підставі рішення

об'єднання державних службовців; або політичними, релігійними чи іншими поглядами державного службовця або його чи її участю у громадській діяльності. Крім того, роботодавець не має права звільнити співробітницю через вагітність, а також під час відпустки по догляду за дитиною (Закон про державних службовців у парламенті, стаття 28 – Act on Public Officials in Parliament, section 28).

Закон **Хорватії** «Про державних службовців» регулює права, обов'язки й відповідальність державних службовців, трудові відносини між державними службовцями та державою як роботодавцем, єдині правила прийняття на державну службу, професійну підготовку та кваліфікацію державних службовців, просування по службі та інші питання, важливі для виконання службових обов'язків. Цей Закон також поширюється на службовців Парламенту Хорватії. Законом визначено, що державна служба припиняється за згодою, закінченням строку, звільненням із посади в силу закону та в іншому порядку, визначеному законом.

У **Чехії** професійне, організаційне й технічне забезпечення діяльності Палати депутатів здійснює Секретаріат Палати депутатів. Відповідно до статті 118 Закону № 90/1995 про Регламент Палати депутатів²⁴ працівники Секретаріату укладають типові трудові договори.

Усі трудові відносини регулюються Трудовим кодексом (Закон № 262/2006 Sb.)²⁵ та іншими нормативно-правовими актами, що стосуються праці. Винятком є лише зарплата працівників Секретаріату Палати депутатів. Зарплата визначається Кодексом заробітної плати Секретаріату Палати депутатів, який розробляє Генеральний секретар і видає Комітет з питань бюджету.

Відповідно до статті 48 Трудового кодексу трудові відносини можуть бути припинені лише за домовленістю; шляхом попередження про розірвання трудового договору; негайного звільнення (за наявності правових умов) або звільнення протягом випробувального періоду. Особливих умов для працівників Секретаріату Палати депутатів немає.

У **Чорногорії** немає спеціального закону про парламентську службу. Статус, права та обов'язки працівників парламенту регулюються Законом про державних службовців²⁶. Щодо припинення повноважень Закон «Про державних службовців» (стаття 121 «Підстави припинення трудових відносин») встановлює, що відносини державного служби припиняються:

- в силу закону;
- у разі неявки на роботу, зазначеної у статті 123 цього Закону;
- шляхом звільнення державного службовця;
- за згодою між керівником органу державної влади та державним службовцем;

²⁴ Act No. 90/1995 Coll., on the Rules of Procedure of the Chamber of Deputies. URL: <https://pspen.psp.cz/chamber-members/legal-framework/>

²⁵ <https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour+Code.pdf/b1f02b8f-ece9-c898-cd4b-4d4f448538c3>

²⁶ Law on Civil Servants and State Employees («Official Gazette of Montenegro» no. 2/2018 of 10 January 2018, 34/2019 of 21 June 2019, 8/2021 of 26 January 2021).

- із закінченням періоду, на який його було прийнято на роботу.

Відповідно до статті 122 Закону трудові відносини державного службовця припиняються в силу закону:

- при досягненні 67 років і наявності страхових внесків не менше 15 років – на день прийняття рішення;

- у разі втрати працездатності – в день винесення остаточного рішення про встановлення втрати працездатності, що набрало законної сили;

- якщо встановлено, що він надав неправдиві відомості під час прийняття на роботу, – у день вручення остаточного рішення, яке набрало законної сили;

- у випадках, зазначених у частині третій статті 132 та частині першій статті 133 цього Закону, – у день прийняття рішення про припинення трудових відносин;

- у разі невиконання ним задовільної роботи під час випробувального терміну – у день набрання сили рішення про оцінку випробувального терміну;

- у разі отримання ним двох поспіль оцінок «незадовільно» – у день набрання сили рішення про атестацію остаточної сили; – якщо до нього в порядку дисциплінарного провадження застосовано міру звільнення – із дня, коли рішення про накладення дисциплінарного стягнення набирає законної сили; – у разі неприступлення до роботи на посаді, на яку його переведено, – із дня, коли рішення про переведення набирає законної сили;

- якщо йому відповідно до закону рішенням суду, що набрало законної сили, або рішенням іншого органу заборонено займатися певною діяльністю та його не може бути переведено на іншу роботу, – із дня вручення остаточного рішення;

- якщо його засуджено вироком, який набрав законної сили, до покарання у вигляді позбавлення волі на строк не менше шести місяців, – із дня отримання органом вироку, який набрав законної сили;

- якщо до нього застосовано виправний чи охоронний заходи тривалістю понад шість місяців, у зв'язку з чим він зобов'язаний бути відсутнім на роботі, – із дня початку застосування цього заходу;

- у разі його смерті.

Згідно зі статтею 123 трудові відносини державного службовця припиняються у разі невинуватеної відсутності на роботі протягом п'яти робочих днів поспіль.

Звільнення державного службовця регламентується статтею 124, відповідно до якої державний службовець може подати письмову заяву про відставку не пізніше як за 30 днів до дня, визначеного днем припинення роботи.

Розірвання трудових відносин за взаємною згодою визначено статтею 125. Керівник органу державної влади та державний службовець можуть укласти письмову угоду про припинення трудових відносин.

Строкові відносини припиняються із закінченням строку, на який державний службовець поступив на роботу, або виконанням завдань, для виконання яких він був прийнятий на певний строк.

У **Швейцарії** трудові відносини ґрунтуються на публічному договорі; тільки Генеральний секретар Федеральних зборів призначається на

встановлений термін. У більшості випадків трудові договори не є строковими. На персонал парламентської служби поширюється Федеральний закон про персонал²⁷, положення Зобов'язального кодексу (Code of Obligations) застосовуються субсидіарно. Роботодавець може розірвати трудові відносини за безстроковим договором із належним попередженням із об'єктивно достатніх причин, зокрема через:

- a. Порушення важливих юридичних або договірних зобов'язань;
- b. Недоліки в роботі або поведінці;
- c. Відсутність здібностей, придатності або бажання виконувати роботу, обумовлену трудовим договором;
- d. Відсутність бажання виконувати іншу обґрунтовану роботу;
- e. Серйозні економічні або операційні причини, за умови, що роботодавець не може запропонувати найнятій особі іншу обґрунтовану роботу;
- f. Невиконання юридичних або договірних умов працевлаштування.

Працівники адміністрації Риксдагу **Швеції** є державними службовцями і приймаються на роботу за конкурсом на основі досягнень. Законами Швеції, які регулюють умови праці державних службовців, є Закон про державну зайнятість (1994:260)²⁸ і Закон про захист зайнятості (1982:80)²⁹.

Відповідно до розділу 7 Закону про захист зайнятості (1982:80) попередження про звільнення від роботодавця повинні ґрунтуватися на об'єктивних підставах. До об'єктивних підстав відноситься відсутність роботи або обставини, пов'язані з особою працівника. Попередження про звільнення не матиме об'єктивних підстав, якщо у роботодавця є можливість надання працівникові іншої роботи. Якщо роботодавець раніше надавав працівникові іншу роботу через обставини, пов'язані з особою працівника, роботодавець вважається таким, що виконав обов'язок щодо переведення, якщо немає особливих підстав.

Якщо попередження про звільнення ґрунтується на обставинах, пов'язаних із особою працівника, це не мають бути обставини, які були відомі роботодавцю більше ніж за два місяці до попередження або, якщо таке попередження не було надано, за два місяці до дати попередження про звільнення. Однак роботодавець може ґрунтувати попередження про звільнення на обставинах, відомих роботодавцю більше ніж за два місяці, якщо це пов'язано з тим, що роботодавець затримує попередження чи це попередження про звільнення на прохання працівника або за згодою працівника, або якщо є особливі підстави посилатися на такі обставини.

Відповідно до розділу 12 Закону про захист зайнятості (1982:80) працівник, якого було попереджено, має право зберегти заробітну плату та інші трудові виплати протягом періоду попередження, незважаючи на те, що на

²⁷ Federal Personnel Act.

²⁸ The Swedish Public Employment Act (1994:260). URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1994260-om-offentlig-anstallning_sfs-1994-260 (Only available in Swedish).

²⁹ The Swedish Employment Protection Act (1982:80). URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80 (Only available in Swedish).

працівника не покладено жодних обов'язків або покладені на нього обов'язки відрізняються від тих, які він раніше виконував.

Шведське законодавство не містить спеціальних положень щодо звільнення для парламентських працівників. Вищезазначені положення є загальними та застосовуються майже до всіх працівників у Швеції.

Додаткові до загальних положень трудового права гарантії захисту парламентських службовців від незаконного звільнення

Гарантії від незаконного звільнення посадових осіб **Європейського Парламенту** передбачені Положенням про службовців та Умовами зайнятості інших службовців Європейського Союзу і є однаковими для усіх посадових осіб.

Законодавство **Австрії** також не має додаткових положень щодо захисту працівників (помічників) парламентарів, а також державних службовців і службовців за трудовим договором.

Натомість у **Великій Британії**, коли роботодавці (за винятком Північної Ірландії) розглядають звільнення, вони повинні проконсультуватися зі своїми працівниками, як зазначено в частині 4, главі 2 Закону про профспілки та трудові відносини (консолідований)³⁰ 1992 року. Однак розділи 277 і 278 цього Закону визначають, що ці положення не застосовуються до персоналу Палати громад або Палати лордів (парламентський персонал), тому парламентський персонал може бути звільнений без звичайного законодавчого процесу консультацій.

Однак інші положення, що регулюють справедливість звільнень, включаючи скорочення штатів, які містяться в Законі про права на зайнятість³¹ 1996 року, застосовуються до парламентських працівників, тому вони мають більше звичайних засобів захисту від процедурних несправедливостей у випадках скорочення, доступних для інших працівників. Однак, вони позбавлені прав, передбачених частиною 9 цього Закону, доступних іншим британським службовцям, щодо встановленого законодавством мінімального періоду попередження, яке вони повинні отримати у разі звільнення. На практиці, однак, у більшості випадків працівники парламенту матимуть право на попередження на основі контрактних положень.

Законодавство **Канади** надає працівникам парламенту право створювати організації працівників, такі як профспілки, і брати участь у них. Пункт 6(2)(c)³² передбачає відсутність дискримінації чи залякування, у тому числі шляхом погрози звільнення щодо членів таких організацій. У канадському трудовому законодавстві немає інших додаткових гарантій, які конкретно захищали б парламентських працівників від незаконного чи несправедливого звільнення.

Працівники парламенту **Данії** також не користуються спеціальними гарантіями чи захистом, але підлягають тим самим умовам щодо безпеки роботи та звільнення, що й інші державні службовці. Як правило, намагаються уникнути

³⁰ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/part/IV/chapter/II>

³¹ Employment Rights Act 1996. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XIII/chapter/I/crossheading/parliamentary-staff>

³² Parliamentary Employment and Staff Relations Act (R.S.C., 1985, c. 33 (2nd Supp.)). URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-1.3/section-6.html>

звільнення за допомогою кадрового планування, належного управління персоналом і ранніх дій. Ці зусилля також можуть включати навчання та переведення персоналу на інші завдання. Відповідно до трудового законодавства Данії існують високі вимоги до фактичних підстав та їх документування, щоб захистити працівників від свавільного звільнення.

У Законі **Естонії** про державну службу немає додаткових гарантій щодо працівників парламенту.

В **Ірландії** загальні положення та захист відповідно до загального трудового законодавства, зокрема, Закону про несправедливі звільнення 1977–2007 років застосовуються до працівників Служби палат Ерахтаса. Жодних додаткових гарантій законодавчо не передбачено.

У **Литві** також немає жодних додаткових гарантій захисту депутатів від незаконного звільнення. Парламентські службовці не користуються жодними відмінними гарантіями порівняно з іншими державними службовцями чи службовцями, які працюють в інших державних чи місцевих установах.

Так само в **Німеччині** додаткових положень щодо захисту працівників не передбачено; у парламентській адміністрації не існує положень, що відрізняють державних службовців і тарифних службовців порівняно з рештою федеральної адміністрації.

У **Румунії**, якщо службові відносини припинено із причин, які державний службовець вважає необґрунтованими, він може звернутися до адміністративного суду з позовом про скасування адміністративного акта, яким встановлено або постановлено припинення службових відносин, протягом 30 календарних днів із моменту припинення службових відносин з виплатою компенсації, що дорівнює грошовим правам, якими він мав би скористатися протягом цього періоду.

У законодавстві **Словенії** додаткові гарантії до загальних положень трудового законодавства щодо захисту парламентських працівників від незаконного звільнення також не передбачені. Державний службовець може оскаржити рішення роботодавця лише в судовому або позасудовому порядку.

У законодавстві **Словаччини** передбачені такі додаткові гарантії до загальних положень трудового законодавства щодо захисту парламентських працівників (державних службовців) від незаконного звільнення:

- згідно зі статтею 76 Закону № 55/2017 з питань державної служби, в якому встановлено заборону звільнення службовою особою, службова особа не може попереджати державного службовця протягом захисного періоду, а саме:

а) у період визнання державного службовця тимчасово непрацездатним у зв'язку із захворюванням або каліцтвом, якщо він умисно не спричинив цю непрацездатність у стані алкогольного сп'яніння, під дією наркотичних чи психотропних речовин, а також у період з подання пропозиції про стаціонарне лікування або від початку санаторно-курортного лікування до дня їх закінчення,

б) у разі призову на військову службу у кризовій ситуації з дня, коли державний службовець був призваний на військову службу врученням наказу про призов або коли його було призвано на військову службу повідомленням про мобілізацію – до двотижневого строку з дня звільнення з цієї служби; це також

стосується випадків, коли мова йде про проходження альтернативної служби згідно зі спеціальним положенням,

с) протягом періоду, коли державний службовець звільняється для добровільної військової підготовки, регулярних навчань або для виконання завдань збройних сил Словацької Республіки згідно зі спеціальним положенням,

д) коли державний службовець вагітна, перебуває у відпустці по вагітності та пологах або у відпустці по догляду за дитиною, або коли самотній державний службовець доглядає за дитиною віком до трьох років,

е) у період відсутності державного службовця на тривалий строк для виконання державних функцій,

ф) у період визнання державного службовця, який виконує державну службу в нічний час, на підставі медичного висновку тимчасово непридатним до роботи в нічний час,

г) у період віднесення державного службовця до складу державної служби; це не застосовується, якщо це призначення поза межами діючої державної служби відповідно до розділу 66,

h) під час офіційної відпустки згідно зі статтею 102.

Заборона звільнення не поширюється на звільнення державного службовця:

а) для якого можливо негайно припинити відносини державної служби, якщо це не державний службовець у відпустці по вагітності та пологах і не державний службовець у відпустці по догляду за дитиною,

б) якщо державний службовець неодноразово допустив менш серйозне порушення службової дисципліни, якщо це не вагітна посадова особа державної служби, не державний службовець, який перебуває у відпустці по вагітності та пологах або по догляду за дитиною.

- згідно зі статтею 77 Закону № 55/2017 про державну службу не можна звільнити державного службовця, який є громадянином з інвалідністю, без чинного рішення відповідного органу з питань праці, соціальних питань та сім'ї, який наділений повноваженням надавати попередню згоду відповідно до спеціального положення, інакше звільнення є недійсним. Згода згідно з попереднім реченням не потрібна, якщо це припинення з причини, зазначеної в статті 75 пункти f) або g), або якщо службова посада або її частина ліквідується чи переміщується, а державний службовець не погоджується на зміну узгодженого місця проходження державної служби, або якщо державний службовець досяг встановленого віку для призначення пенсії за вислугу років. Про подання запиту на попереднє погодження державний службовець – громадянин з інвалідністю – невідкладно повідомляє орган служби.

- згідно з колективними договорами (які на основі законодавства можуть укладатися між представниками працівників і роботодавцем і вважаються додатковими гарантіями) закріплюються додаткові та подальші права працівників.

Законодавство **Угорщини** не передбачає додаткових гарантій до загальних положень трудового законодавства від незаконного звільнення державних службовців або парламентських працівників. На них, залежно від категорії,

поширюються загальні правила трудового законодавства або закону про державну службу. Як парламентські працівники, так і державні службовці можуть після звільнення протягом тридцяти днів звернутися до суду з позовом про визнання судом їх звільнення незаконним або для задоволення інших позовів.

Службовці Парламенту **Хорватії** не мають жодних додаткових гарантій порівняно з усіма іншими державними службовцями, на яких поширюється Закон про державних службовців.

Додаткових гарантій до загальних положень трудового законодавства щодо захисту від незаконного звільнення для працівників Секретаріату Палати депутатів **Чехії** немає.

У **Швейцарії** держава також виконує роль роботодавця, пов'язаного загальними принципами державного управління (пропорційність, суспільний інтерес тощо). Таким чином, на відміну від приватних роботодавців, Конфедерація не може припинити трудові відносини на власний розсуд і без причини. Якщо Конфедерація бажає розірвати трудовий договір, вона повинна надати достатню об'єктивну причину. Також роботодавець повинен вичерпати всі можливості розумного подальшого працевлаштування до того, як звільнить працівника з його вини. Якщо роботодавець звільняє працівника не з його вини, він зобов'язаний сприяти розвитку кар'єри працівника.

Відставка як підстава припинення повноважень парламентського службовця

Якщо службовець **Європейського Парламенту** бажає піти у відставку, він повинен письмово чітко заявити про свій намір остаточно залишити службу в Європейському Парламенті. Орган, який його призначав, приймає рішення про підтвердження остаточної відставки протягом одного місяця з моменту отримання заяви про відставку. Цей орган може відмовити у прийнятті відставки, якщо на дату отримання заяви про звільнення щодо посадової особи триває дисциплінарне провадження або якщо таке провадження розпочато протягом наступних тридцяти днів. Відповідно до статті 48 Положення про персонал звільнення набуває чинності з дати, зазначеної у вищезгаданому рішенні. АРА можуть подати письмовий запит до Європейського Парламенту про відмову від контракту до закінчення терміну його дії. Розірванню має передувати певної тривалості попередження. Його термін може бути скорочений органом, що призначає, на прохання АРА за згодою членів Європейського Парламенту.

В **Албанії** відповідно до статті 64 «Відставка» Закону «Про державних службовців» працівник може оголосити про припинення відносин на державній службі шляхом подання письмової заяви про звільнення до відділу кадрів установи, де він працює, або до Департаменту державного управління (DAP), якщо йдеться про TND. Відставка, яка є немотивованою, набирає чинності через 30 днів із дня подання заяви. В обґрунтованих випадках за вмотивованою заявою працівника та за згодою підрозділу, визначеного відповідно до пункту 1 цієї статті, звільнення набирає чинності раніше 30-денного строку з моменту попередження. Державні службовці, які залишили державну службу у зв'язку з

відставкою, мають право претендувати на паралельне переміщення або просування по службі відповідно до статей 25 і 26 цього Закону протягом 2 років після закінчення відносин на державній службі.

У **Канаді** PESRA не містить положень щодо права працівника на відставку, хоча всі парламентські працівники мають це право. У Розділі 63 Закону про зайнятість на державній службі (Public Service Employment Act (S.C. 2003, с. 22, ss. 12, 13), який застосовується до працівників основної державної служби, зазначено, що працівник може звільнитися з державної служби, письмово попередивши заступника керівника про свій намір звільнитися, і припиняє бути працівником у день, визначений заступником керівника в письмовій формі при прийнятті звільнення, незалежно від дати прийняття.

У **Великій Британії** усі парламентські службовці можуть піти у відставку. Періоди попередження в основному визначаються класом. У більшості випадків термін попередження становить один місяць. Для більшості старшого персоналу застосовується тримісячний термін попередження. Для найстаршого персоналу застосовується шестимісячний термін попередження. Якщо співробітники бажають звільнитися зі служби Палати громад, вони повинні написати своєму прямому керівнику.

Стаття 109 Закону **Грузії** про державну службу визначає звільнення державного службовця за особистою заявою. Посадова особа звільняється з роботи за особистою заявою. У цьому випадку індивідуальний адміністративний акт про звільнення посадової особи видається через 14 робочих днів з моменту реєстрації заяви про звільнення, крім випадків, коли посадова особа вимагає негайного звільнення і її звільнення не перешкоджатиме нормальному функціонуванню установи. Посадова особа може вимагати залишення заяви без розгляду в період між реєстрацією заяви та винесенням індивідуального адміністративного акта.

В **Естонії** відставка регулюється Законом про державну службу таким чином (§ 87. Звільнення зі служби за клопотанням посадової особи). Посадова особа звільняється з посади за власною ініціативою на підставі письмової заяви, поданої нею до органу, який здійснює призначення. Попереднє попередження про звільнення подається щонайменше за 30 календарних днів до бажаної дати звільнення. Якщо причиною звільнення зі служби є інвалідність або необхідність догляду за хворим чи непрацездатним членом сім'ї, призов на строкову чи альтернативну службу або якщо посадова особа перебуває на випробувальному терміні, заява подається принаймні за десять календарних днів до бажаної дати звільнення.

При звільненні посадової особи зі служби за погодженням з особою, яка уповноважена звільнити посадову особу, може бути застосований менший строк попередження. Посадова особа може відкликати подану заяву про звільнення зі служби лише за згодою органу, який призначає. Останнім днем службових відносин посадової особи є дата, зазначена в заяві. У разі недотримання вказаних вище строків останнім днем службових відносин вважається дата, зазначена в розпорядчому акті про звільнення зі служби.

В Ірландії службовець може звільнитися з державної служби в будь-який час протягом своєї кар'єри. Співробітники зобов'язані подати офіційне письмове попередження про свій намір звільнитися / вийти на пенсію до відділу кадрів через керівника відділу. Посадові особи повинні попередити за три місяці про намір звільнитися / вийти на пенсію зі Служби. Співробітники нижче цього рівня повинні попередити про це за один місяць.

В Іспанії спеціальної процедури відставки службовців апарату Конгресу депутатів немає.

У Латвії питання відставки парламентських службовців регулюється Законом про працю. Спеціальних положень щодо працівників парламенту немає.

Згідно зі статтею 100 «Попередження працівника про звільнення» працівник має право письмово попередити про розірвання трудового договору за один місяць, якщо трудовим договором або колективним договором не встановлено менший строк для розірвання. На вимогу працівника до строку попередження про звільнення не зараховується період тимчасової непрацездатності. Працівник, який у зв'язку з участю в активних заходах зайнятості зайнятий на оплачуваній тимчасовій чи іншій роботі, має право попередити про розірвання трудового договору письмово за один день. Право працівника на відкликання попередження про звільнення визначається роботодавцем, якщо таке право не встановлено колективним або трудовим договором. За згодою працівника та роботодавця трудовий договір може бути розірвано також до закінчення строку попередження про розірвання. Працівник має право письмово попередити про розірвання трудового договору без дотримання строку розірвання, встановленого цією статтею, якщо він або вона має поважну причину. Кожна умова, заснована на міркуваннях моралі та справедливості, яка не дозволяє продовжувати трудові відносини, вважається такою причиною.

У Північній Македонії статус парламентського службовця припиняється, якщо він подає письмову заяву про намір звільнитися. У разі припинення трудових відносин на вимогу державного службовця строк попередження триває 30 днів із дня подання заяви про припинення трудових відносин, якщо інше не встановлено законом. Інших умов, якщо парламентський службовець має намір звільнитися з посади, немає.

У Словенії державний службовець не може піти у відставку, але має право попередити про розірвання трудового договору. Відповідно до статті 82 Закону про трудові відносини (ZDR-1) державний службовець може розірвати трудовий договір із попередженням. Залежно від класифікації посад термін попередження може становити 3 місяці, 2 місяці або 1 місяць. Попередження про розірвання трудового договору повинно бути подано працівником роботодавцю: особисто у приміщенні роботодавця; рекомендованим листом із повідомленням про вручення; шляхом розміщення інформації на дошці оголошень, доступній для працівника, у приміщенні роботодавця.

Замість застосування повного терміну попередження, державний службовець і роботодавець можуть домовитися про коротший період попередження та/або відповідну компенсацію. Така угода має бути складена в

письмовій формі. Оскільки розірвання трудового договору було здійснено державним службовцем, компенсацію виплачує державний службовець. Роботодавець не може заперечувати проти звичайного розірвання трудових відносин і повинен прийняти його.

Статтею 73 Закону **Словаччини** № 55/2017 визначаються деталі щодо відставки. Канцелярія державної служби, а також державний службовець можуть припинити державно-службові відносини шляхом відставки. Розірвання повинно бути в письмовій формі та вручено належним чином, інакше воно є недійсним. Державний службовець може звільнитися зі служби з будь-якої причини або без причини.

Відповідно до загальних норм Трудового кодексу **Угорщини** парламентські працівники можуть припинити їхні трудові відносини в односторонньому порядку, письмово попередивши роботодавця про звільнення за 30 днів без пояснення причин. Однак, працівники можуть розірвати трудові відносини достроково лише з поясненням причин, і в цьому випадку повинна бути причина, яка унеможливить збереження трудових відносин або завдасть непропорційної шкоди працівнику з огляду на його/її обставини.

Зіншого боку, парламентські державні службовці можуть припинити як безстрокові, так і визначені строкові відносини, попередивши роботодавця про звільнення за два місяці шляхом односторонньої письмової заяви. Звільнення є дійсним незалежно від згоди роботодавця, і парламентський державний службовець не зобов'язаний вказувати причини своєї відставки.

У **Фінляндії** парламентський службовець може звільнитися з посади в будь-який час і не зобов'язаний вказувати причини. Працівник повинен попередити за один місяць; або за 14 днів, якщо державна служба тривала менше року; або за 2 місяці, якщо державна служба тривала більше десяти років (стаття 33 Закону про державних службовців у парламенті).

У **Чехії** відставки як особливого порядку звільнення працівника Секретаріату немає. Працівник Секретаріату Палати депутатів може розірвати трудовий договір шляхом попередження про розірвання. Відповідно до статті 51 Трудового кодексу в разі попередження про звільнення трудові відносини припиняються після закінчення строку попередження.

Статтею 124 Закону **Чорногорії** «Про державних службовців» передбачено, що державний службовець може подати письмове попередження про звільнення не пізніше як за 30 днів до дня, визначеного датою звільнення.

Виплати парламентському службовцю у зв'язку із припиненням його повноважень, у тому числі у зв'язку з відставкою

В **Європейському Парламенті** передбачені такі випадки виплат у зв'язку із припиненням повноважень парламентського службовця.

Якщо установа розриває контракт із тимчасовим або контрактним працівником, він має право на компенсацію в розмірі однієї третини його основної заробітної плати за період між датою закінчення його обов'язків і датою закінчення терміну дії контракту.

Якщо установа розриває контракт з АРА у зв'язку із закінченням терміну повноважень члена парламенту, його смертю, відставкою, АРА має право на компенсацію в розмірі однієї третини своєї основної заробітної плати за період між датою закінчення обов'язків і датою закінчення терміну дії контракту, але не більше дев'яти місяців.

Якщо службовець не може відновити виконання своїх обов'язків після закінчення періоду оплачуваної відпустки через хворобу, а його контракт розривається без попередження, службовець отримує надбавку, що дорівнює його базовій заробітній платі плюс сімейні надбавки, із розрахунку – два дні за кожен відпрацьований місяць служби.

Тимчасові й контрактні співробітники та АРА мають право на допомогу з безробіття ЄС:

- якщо вони припиняють роботу з підстави, відмінної від звільнення або розірвання контракту з дисциплінарних причин;
- якщо вони працюють у парламенті не менше шести місяців безперервно;
- якщо вони залишаються безробітними після закінчення контракту;
- якщо вони є резидентами держави-члена ЄС.

Допомога з безробіття в ЄС є доповненням до національної допомоги з безробіття, на яку також можуть мати право деякі працівники. Якщо хтось має право на національну допомогу з безробіття, а сума, що підлягає виплаті, нижча, ніж сума, що виплачується за схемою ЄС, йому буде виплачена різниця.

Інших виплат, пов'язаних зі звільненням, немає.

В **Австрії** виплати працівникам парламенту у зв'язку із припиненням повноважень, у тому числі у зв'язку з відставкою, не передбачені.

У **Канаді** не передбачено виплат працівникам парламенту у зв'язку із припиненням служби або відставкою. Проте, деталі щодо вихідної допомоги при відставці або звільненні можуть бути визначені в колективних договорах.

Законодавством **Албанії** виплати працівнику парламенту у зв'язку із припиненням його повноважень, у тому числі у зв'язку з відставкою, не передбачені.

У **Палаті громад Великої Британії** виплати працівнику парламенту у зв'язку із припиненням його повноважень:

- у разі відставки – відсутні;
- у разі звільнення – технічно відсутні, оскільки частина 11 Закону про трудові права, яка стосується звільнення, не застосовується до парламентського персоналу. Однак на практиці Схема компенсації державним службовцям визначає виплати, що отримують співробітники, які достроково залишають палату через звільнення за власним бажанням.

Відповідно до Закону **Естонії** про державну службу компенсація працівнику парламенту у зв'язку із припиненням його повноважень виплачується лише в разі скорочення (§ 102. Компенсація при звільненні зі служби):

1. При звільненні зі служби у зв'язку за скороченням штату посадовій особі виплачується винагорода в розмірі середнього місячного заробітку посадової особи.

2. Після звільнення зі служби за скороченням штату посадова особа має право на страхове відшкодування на умовах і в порядку, передбачених Законом про страхування на випадок безробіття.

У разі незаконного звільнення зі служби є право вимагати відшкодування з цієї підстави. У разі незаконного звільнення зі служби виплачується додаткова компенсація (зазвичай у розмірі середнього тримісячного заробітку посадовця) (Закон про державну службу, § 105).

В **Ірландії** після звільнення парламентського службовця виплачується лише сума, яка може належати йому за рахунок невикористаної щорічної відпустки.

У **Латвії** спеціальних положень щодо виплати працівнику парламенту у зв'язку із припиненням його повноважень немає.

Відповідно до Трудового кодексу **Литви** в разі звільнення між працівником і роботодавцем (керівником установи) можлива домовленість про виплату вихідної допомоги. Згідно зі статтею 48 Закону про державну службу вихідна допомога виплачується при звільненні державного службовця з посади державної служби. Державному службовцю, звільненому відповідно до пункту 9 частини першої статті 51 цього Закону, виплачується вихідна допомога в розмірі середнього заробітку, який він отримував до ліквідації посади з урахуванням стажу роботи на посаді державного службовця у державній або комунальній установі чи відомстві (до стажу роботи в державній чи комунальній установі чи відомстві зараховується також період, протягом якого державний службовець був переведений на іншу посаду у випадках, передбачених статтями 21, 25 і 26 Закону про державну службу, а також у випадках, передбачених частиною першою статті 49 цього Закону, якщо державного службовця було переведено до ліквідації посади):

- 1) до одного року – середня місячна заробітна плата;
- 2) від одного до п'яти років – двомісячна середня винагорода;
- 3) від п'яти до десяти років – тримісячна середня винагорода;
- 4) від десяти до двадцяти років – чотиримісячна середня винагорода;
- 5) понад двадцять років – п'ятимісячна середня винагорода.

Вихідна допомога, зазначена у частині другій цієї статті, виплачується державною чи комунальною установою чи установою, керівником якої прийнято рішення про ліквідацію посади. У разі звільнення з посади рішенням Сейму чи Уряду вихідну допомогу виплачує установа, уповноважена законом чи Урядом.

Виплата вихідної допомоги, зазначеної у частині другій цієї статті, починається через місяць після звільнення державного службовця і виплачується щомісяця рівними частками. Виплата цієї вихідної допомоги припиняється, якщо особа обіймає посаду державної служби або вступає на роботу до державного чи муніципального органу, що утримується за рахунок державного чи муніципального бюджету, бюджету Фонду державного соціального страхування чи інших державних фондів, або до державного чи муніципального підприємства чи державної установи, що належать державі чи муніципалітету, або до Банку Литви. Якщо особа вступає на посаду державної служби не з першого числа місяця, то вихідна допомога виплачується лише за дні цього місяця, що

передували прийняттю на роботу до державного або комунального органу, що утримується за рахунок державного або муніципального бюджету, державного Бюджету Фонду соціального страхування або інших державних фондів, або до державного чи муніципального підприємства, чи громадської установи, що належать державі чи муніципалітету, або до Банку Литви. У разі смерті особи спадкоємцю, який подав документи про спадщину, виплачується частина вихідної допомоги, яка належала особі за місяць, в якому вона померла, але не була виплачена до її смерті.

Вихідна допомога працівникам (*помічникам*) членів парламенту **Німеччини** у разі їх відставки не передбачена.

Жодних виплат чи дотацій за звільнення з роботи на парламентській службі у **Північній Македонії** немає.

У **Польщі**, у разі припинення трудових відносин з посадовою особою, призначеною на посаду, внаслідок ліквідації установи або її реорганізації протягом періоду між припиненням роботи в установі, що ліквідується або реорганізується, і початком трудової чи господарської діяльності посадова особа має право на грошову допомогу за рахунок коштів державного бюджету на період не більше шести місяців у грошовому еквіваленті відпустки. Ця пільга не надається державній посадовій особі, яка набула права на пенсію.

У **Румунії** державні службовці парламенту, чії службові відносини були припинені не з їх вини, отримують надбавку в розмірі 7 валових місячних зарплат, яка оподатковується відповідно до закону. Для цілей цієї статті загальна місячна заробітна плата означає загальну місячну основну заробітну плату та надбавки за останній місяць діяльності. Надбавка надається лише один раз протягом кар'єри державного службовця парламенту. Це положення застосовується також у разі смерті державного службовця парламенту. У цьому випадку допомога надається чоловікові чи дружині та дітям, які перебували на утриманні державного службовця парламенту на момент смерті.

Закон **Словенії** про державних службовців (ZJU) прямо визначає у статті 159, що вихідна допомога регулюється не положеннями Закону про трудові відносини, а положеннями Закону про державних службовців. А оскільки в Законі про державних службовців немає спеціального положення про вихідну допомогу, працівник, із яким було розірвано трудовий договір, не має права на вихідну допомогу.

У **Словаччині** розмір вихідної допомоги встановлено статтею 83 Закону № 55/2017 з питань державної служби.

Державному службовцю, який перебуває на постійній державній службі, після закінчення службових відносин шляхом попередження у зв'язку з тим, що державний службовець за станом здоров'я відповідно до медичного висновку довгостроково втратив здатність виконувати обов'язки на певній посаді, звільняється відповідно до статті 75 або за угодою про припинення службових відносин з тих самих підстав, виплачується вихідна допомога в розмірі:

а) подвійного посадового окладу, який належав йому на момент виникнення підстави для припинення державних службових відносин, якщо його

службові відносини на постійній державній службі тривали від одного до двох років;

b) трикратного розміру посадового окладу, який йому належав на час виникнення підстави для припинення державних службових відносин, якщо його службові відносини на постійній державній службі тривали від двох років до п'яти років;

c) чотирикратного посадового окладу, що належав йому на час виникнення підстави для припинення державних службових відносин, якщо його службові відносини на безстроковій державній службі тривали понад п'ять років.

Парламентські працівники в **Угорщині** мають право на поступово зростаючу вихідну допомогу після принаймні трьох років служби, якщо їх звільняє роботодавець, вони ще не мають права на пенсію на момент звільнення та звільнення не є наслідком їх поведінки у зв'язку з трудовими відносинами або з підстав, відмінних від стану здоров'я. Якщо звільнення відбувається протягом п'яти років до досягнення пенсійного віку, вихідна допомога збільшується. Згідно із Трудовою угодою парламентські працівники мають право на вищу вихідну допомогу, ніж передбачена Трудовим кодексом (з урахуванням ставки, що застосовується до державних службовців), після принаймні 10 років служби.

Працівник не має права на вихідну допомогу, якщо він розриває власні трудові відносини в односторонньому порядку.

У разі припинення роботи роботодавцем (звичайне звільнення) період попередження поступово збільшується відповідно до стажу роботи в Офісі (від мінімум 30 днів до максимум 90 днів). Працівник повинен бути звільнений від обов'язку відпрацювати не менше ніж половину строку попередження, за який він має право на оплату прогулу.

Парламентські державні службовці також мають право на вихідну допомогу за поступово зростаючою ставкою, якщо вони пропрацювали щонайменше три роки, якщо їхні трудові відносини припинено роботодавцем і причина звільнення не є особистою (наприклад, негідність). Вихідна допомога не виплачується, якщо державний службовець парламенту отримує пенсію не пізніше, ніж з дати припинення роботи, або якщо він/вона починає нові трудові відносини в державному секторі протягом періоду, коли він/вона звільняється від обов'язку працювати. У разі звільнення за п'ять років до досягнення пенсійного віку вихідна допомога збільшується. Розмір вихідної допомоги зменшується вдвічі, якщо посадова особа перед звільненням через невідповідність посаді відмовилася без поважних причин від переведення на іншу посаду.

У **Франції** єдиний випадок, в якому передбачена виплата відшкодування працівнику парламенту у зв'язку із припиненням його повноважень, – це професійна непрацездатність.

У **Хорватії** колективним договором для державних службовців передбачено, що лише державним службовцям, які виходять на пенсію, виплачується вихідна допомога в розмірі двох посадових окладів державних службовців.

Співробітникам Секретаріату Палати депутатів Чехії, які звільняються, спеціальних виплат не передбачено. Як правило, відповідно до Трудового кодексу за певних обставин працівник, чії трудові відносини припиняються шляхом попередження про звільнення, наданого його роботодавцем з однієї із причин, викладених у Кодексі, або за домовленістю з тих самих причин, має право отримати вихідну допомогу від роботодавця.

Стаття 133 Закону **Чорногорії** «Про державних службовців» передбачає такі умови права на вихідну допомогу. Державний службовець, із яким припинено трудові відносини по причині скорочення посади, має право на вихідну допомогу згідно із законом, що регулює оплату праці державних службовців. Державний службовець, який набув права на вихідну допомогу відповідно до частини другої цієї статті, не може вступити на роботу до органу державної влади або іншої юридичної особи, протягом року з дня отримання вихідної допомоги. Таке обмеження не поширюється на осіб, які повертають загальну виплачену вихідну допомогу.

Відповідно до статті 33 Закону «Про заробітну плату в державному секторі» державний службовець має право на такі пільги: вихідна допомога у зв'язку з виходом на пенсію; вихідна допомога у разі оголошення скорочення штату; вихідна допомога у разі припинення трудових відносин за згодою сторін.

Умови, порядок реалізації прав та розмір такої вихідної допомоги визначаються Урядом за поданням Міністерства після завершення переговорів із представниками профспілки.

У **Швейцарії** роботодавець повинен виплатити звільненому працівнику компенсацію, якщо трудові відносини тривали довгий час або особа досягла певного віку. Розмір компенсації відповідає щонайменше місячній зарплаті та не перевищує річну зарплату. Немає жодних виплат, якщо працівник звільняється за власним бажанням.

Процедура виходу на пенсію та пенсійний вік для парламентських службовців, а також механізм визначення розміру їхнього пенсійного забезпечення

В **Європейському Парламенті** посадова особа виходить на пенсію: або автоматично в останній день місяця, в якому їй виповнюється 66 років; або за власним бажанням в останній день місяця, в якому подано звернення, у разі досягнення пенсійного віку; або по досягненню 58 років та за наявності не менше десяти років служби. Проте, посадова особа може за власним бажанням (якщо орган, що призначає, вважає це виправданим в інтересах служби) продовжувати працювати до 67 років або, як виняток, до 70 років. У такому випадку вона виходить на пенсію автоматично в останній день місяця, в якому досягає цього віку. Якщо орган, що призначає, вирішує дозволити посадовій особі залишатися на службі після досягнення 66-річного віку, такий дозвіл надається максимум на один рік. Він може бути продовжений за заявою посадової особи. Ті самі положення застосовуються за аналогією до тимчасових та контрактних співробітників, а також до АРА. Пенсійне забезпечення для

персоналу інституцій ЄС визначається відповідно до Додатку VIII Положення про службовців (Staff Regulations).

Державні службовці апарату парламенту **Австрії** виходять на пенсію після досягнення граничного віку (65 років).

Працівники парламенту **Канади** є «працівниками державної служби», отже, вони є учасниками пенсійної програми державної служби відповідно до «Права участі в пенсійній програмі державної служби»³³. Обов'язкового віку виходу на пенсію для працівників парламенту немає. Право на отримання пенсійної виплати без скорочення починається з 60 років або старше для тих, хто має щонайменше два роки пенсійного стажу, і якщо працівник став учасником програми до 31 грудня 2012 року. Учасники програми, які приєдналися після 1 січня 2013 року, мають право на отримання пенсійної виплати без скорочення, якщо вони залишають державну службу у віці 65 років або старше за наявності принаймні двох років пенсійного стажу. Формула для розрахунку розміру пенсії базується на кількості років пенсійного стажу працівника та його середній найвищій заробітній платі за п'ять років трудового стажу поспіль. Додаткову інформацію про визначення розміру пенсії можна знайти в розділі «Пенсійний дохід за державною пенсійною програмою»³⁴.

В **Албанії** процедура виходу на пенсію парламентських службовців є такою самою, як і для інших державних службовців.

Для парламентських працівників **Палати громад Великої Британії** немає фіксованого віку виходу на пенсію. Хоча право на отримання пенсії залежить від віку, для більшості парламентських працівників пенсійний вік пов'язаний із державним пенсійним віком, який наразі становить 66 років, і до 2028 року його планується підвищити до 67 років.

У **Вірменії** граничний вік перебування на посаді державної служби становить 65 років. Після досягнення граничного віку перебування на державній службі державний службовець може продовжувати обіймати посаду строком до одного року за рішенням посадової особи, до повноважень якої входить його призначення на цю посаду. Пенсійне забезпечення державного службовця здійснюється в загальному порядку, встановленому законодавством Республіки Вірменія.

У **Данії** обов'язкового віку виходу на пенсію для працівників парламенту немає. Однак більшість працівників ідуть на пенсію приблизно у віці 63–67 років. Для державних службовців розмір пенсії залежить від стажу роботи на посадах державних службовців. Для працівників, які перебувають у колективному договорі, пенсія залежить від суми, яку роботодавець безперервно сплачував у систему колективного пенсійного забезпечення працівника, самооплати працівника та років роботи. Платежі в колективну пенсійну схему відрізнятимуться залежно від групи персоналу, але зазвичай становлять близько 16–18 % від зарплати.

³³ Eligibility to participate in the public service pension plan. URL: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/pension-plan/plan-information/public-service-pensionable-service.html#toc1>

³⁴ Retirement income from the public service pension plan. URL: <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/pension-plan/plan-information/public-service-pension-glance.html>

В **Естонії** немає спеціальних положень для парламентських службовців із приводу пенсійного забезпечення. З 1 січня 2017 року пенсійний вік поступово підвищується до 65 років до 2026 року. Пенсійний вік за віком підвищується відповідно до року народження. Для призначення пенсії необхідно подати заяву до управління соціального страхування. Не потрібно звільнитися, щоб отримувати пенсію. Якщо особа досягла пенсійного віку та має не менше 15 років пенсійного стажу, вона має право на пенсію за віком. Розрахунок пенсії складається з чотирьох частин і здебільшого залежить від відпрацьованого часу та від сплаченого за особу соціального податку. Додаткову інформацію можна знайти на вебсайті Департаменту соціального страхування³⁵.

Вихід на пенсію в **Ірландії** відбувається, коли службовець залишає державну службу з негайним правом на виплати за вислугу років. Співробітники зобов'язані подати офіційне письмове попередження про свій намір звільнитися до відділу кадрів через керівника відділу. Усі державні службовці є учасниками «Єдиної пенсійної системи для державних службовців» або вже існуючої пенсійної схеми. Вік виходу на пенсію визначається конкретною пенсійною схемою, за якою працює співробітник.

В **Іспанії** Положення про персонал Генеральних кортесів³⁶ регламентує порядок виходу на пенсію (стаття 16). Посадова особа автоматично виходить на пенсію в обов'язковому порядку після досягнення нею 65 років. Однак державні службовці можуть добровільно продовжити термін служби, подавши заяву в письмовій формі, доки вони не досягнуть сімдесяти років. З цією метою відповідний державний службовець повинен попередити про своє рішення за два місяці до дати, коли йому або їй виповниться 65 років. Skorиставшись правом на продовження, посадовець може відмовитися від нього, якщо він попередить про це за три місяці до дати, коли він бажає вийти на пенсію. У виняткових випадках це продовження може бути подовжено до 72-річного віку за рішенням Бюро Палати, до якої прикріплений посадовець, беручи до уваги його заслуги та послуги, які він може надавати. У будь-якому випадку, посадова особа не може обіймати посаду, за якою встановлено надбавку, із дня досягнення нею 70 років.

Вихід на пенсію має місце також у разі стійкої втрати працездатності посадової особи для виконання своїх обов'язків. Добровільний вихід на пенсію відбувається на прохання посадової особи, коли вона досягає віку шістдесяти років або коли вона має стаж тридцять п'ять років фактичної служби в Генеральних кортесах або в будь-якому іншому державному органі.

Регламент Фонду соціальних виплат державним службовцям Генеральних кортесів³⁷ також встановлює особисті пільги при виході на пенсію (стаття 14).

Допомогу при виході на пенсію складає:

а) Одноразова фінансова допомога, яка виплачується при виході на пенсію відповідно до шкали.

³⁵ URL: <https://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/en/pension-and-benefits/pension-amount/pension-calculation>

³⁶ Staff Regulations of the Cortes Generales. URL: <https://www.senado.es/web/composicionorganizacion/administracionparlamentaria/normasorganizacion/estatutopersonal/cortesgenerales/index.html>

³⁷ Regulations of the Social Benefits Fund for Civil Servants of the Cortes Generales. URL: https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CORT/BOCG/B/BOCG-14-CG-B-67.PDF

b) Під час виходу на пенсію також виплачується сума, що дорівнює подвоєній сумі, що отримується щомісяця як основна заробітна плата та за стаж роботи.

c) Державним службовцям, які вийшли на пенсію, також може бути надана надбавка до доходу, як це передбачено статтею 15, у розмірі, отриманому шляхом віднімання 50 відсотків річної верхньої суми державних пенсій, встановленої Загальним законом про державний бюджет на кожен рік, від повного річного доходу бенефіціара, отриманого від державної або приватної пенсії або від іншого накопиченого доходу з будь-якої причини. Річна сума виплачується бенефіціару дванадцятьма місячними платежами.

Відставні державні службовці Генеральних кортесів мають право на надбавку до доходу, якщо:

a) Мають принаймні 65 років і прослужили принаймні 20 років у Генеральних Кортесах.

b) Не отримували у вигляді державних чи приватних пенсій чи іншого накопиченого доходу повного доходу, що перевищує 50 % максимального ліміту державних пенсій, встановленого Законом про бюджет Генеральних Кортесів, і не отримувати більше 50 % максимальної суми державної пенсії, встановленої Законом про бюджет Генеральних кортесів на кожен рік.

Щорічно після надання необхідної документації розмір надбавки автоматично оновлюється. Неподання необхідної документації призведе до автоматичного призупинення надбавки до доходу до її подання.

Що стосується розрахунку розміру пенсії, то для співробітників Конгресу (нижньої палати) є два варіанти. Перший – для тих, хто входить до категорії державних пенсіонерів. Їхня пенсія регулюється Королівським законодавчим указом 670/1987 від 30 квітня 1987 року, який затверджує переглянутий текст Закону про державних пенсіонерів. Однак у 2011 році це було змінено, і для всіх, хто почав працювати після цієї дати, пенсійні виплати розраховуються відповідно до Королівського законодавчого указу 8/2015 від 30 жовтня³⁸, який затверджує переглянутий текст Загального закону про соціальне забезпечення.

У **Кіпрі** порядок виходу на пенсію парламентських службовців, як і всіх інших державних службовців, визначається Законом про державну службу. Державний службовець може отримувати пенсію за такі періоди:

- за проходження державної служби;
- за роботу на посаді, яка не передбачає пенсійного забезпечення, або службу на тимчасовій основі, або за контрактом, або погодинно, що слідує безпосередньо або після припинення служби на посаді, на яку було підтверджено призначення працівника;
- за час відпустки для отримання освітніх послуг, затвердженої уповноваженим органом, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та по догляду за дитиною;

³⁸ Royal Legislative Decree 8/2015. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

- за час служби в державному органі чи органі місцевого самоврядування на умовах, аналогічних умовам державної служби, за умови, що державні пільги також були перераховані;

- за період тимчасового припинення служби державного службовця із частковим збереженням заробітної плати.

Також при виході на пенсію виплачується одноразова допомога, розмір якої вираховується відповідно до розміру пенсії.

Порядок виходу на пенсію та вік виходу на пенсію для парламентських службовців у **Латвії** та механізм визначення їх пенсії регулює закон «Про державні пенсії»³⁹. Спеціальних положень щодо працівників парламенту також немає. У 2023 році пенсійний вік становить 64 роки 6 місяців.

Відповідно до Закону **Литви** про державну службу пенсійний вік державних службовців становить 65 років. Керівник установи має право продовжити пенсійний вік на один рік, але загальний строк продовження не може перевищувати 5 років. Загальні положення щодо інших працівників державного та приватного секторів застосовуються до всіх державних службовців для визначення їхніх пенсій.

Державні службовці апарату парламенту **Німеччини** виходять на пенсію після досягнення граничного віку (67 років).

Закон **Норвегії** про національне страхування передбачає, що працівники Стортингу можуть отримувати пенсію за вислугу років із 67 років. Працівники також можуть подати заяву на те, щоб залишитися на своїх посадах до 70 років. Комісія із призначень відповідає за розгляд таких випадків. Працівники Стортингу також можуть вийти на дострокову пенсію за контрактною схемою пенсійного забезпечення із 62 років.

У **Польщі** відсутні окремі нормативно-правові акти щодо виходу парламентських службовців на пенсію. На них, як і на інших працівників, поширюється дія Закону про пенсійне забезпечення працівників та їхніх сімей.

Пенсійний вік парламентських службовців у **Португалії** прив'язаний до державного пенсійного віку, який зараз становить 66 років і 4 місяці. Достроковий вихід на пенсію передбачає зменшення пенсійних прав. Нещодавно парламент Португалії схвалив Положення про достроковий вихід на пенсію для парламентських працівників, встановлюючи правила та умови для скорочення робочих днів або призупинення роботи зі зниженою оплатою для парламентських працівників у віці 64 років і старше та 55 років і старше відповідно. Порядок виходу на пенсію такий самий, як і для інших державних службовців.

У **Румунії** парламентські службовці спеціалізованих структур Парламенту мають право на соціальне забезпечення відповідно до закону. Державні службовці парламенту зі стажем внесків 30 років мають право на пенсію за віком після досягнення стандартного віку виходу на пенсію в державній пенсійній системі. Після досягнення пенсійного віку державні службовці парламенту зі стажем внесків 30 років, із яких не менше 14 років у структурах Парламенту,

³⁹ On State Pensions. URL: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/38048-on-state-pensions>

отримують пенсію за вислугу років у розмірі 80 % бази розрахунку, представленій середнім валовим доходом, отриманим за останні 12 місяців до дати виходу на пенсію. Призначена пенсія не може перевищувати розмір основної заробітної плати, включаючи бонуси, а також надбавку за керівництво та заробітну плату за заслуги за останні 12 місяців, що передують даті виходу на пенсію. За кожний рік понад 14 років стажу в парламенті додається 1 % від бази розрахунку, не перевищуючи валового доходу на момент виходу на пенсію. Пенсії за вислугу років, встановлені згідно з положеннями цього закону, оновлюються за посадою щороку з урахуванням середньорічного рівня інфляції, остаточного показника на 1 січня кожного року, який оновлюється та повідомляється Національним інститутом статистики. Якщо оновлення призведе до зниження пенсії, виплачувана пенсія зберігається.

Загальні умови для отримання права на пенсію за віком у **Словенії** однакові для всіх застрахованих осіб, незалежно від того, працюють вони в державному чи приватному секторі (комерційному чи некомерційному). Щоб мати право на пенсію за віком, застрахована особа повинна відповідати умовам пенсійного віку та пенсійного стажу, а саме: досягнення віку 60 років при наявності 40 років стажу, або 65 років і мінімум 15 років стажу (Закон про пенсійне страхування та страхування на випадок інвалідності (ZPIZ-2))⁴⁰.

При виході парламентських службовців на пенсію застосовується загальне положення Закону **Словаччини** № 461/2003 про соціальне страхування, що визначає механізм та систему виходу на пенсію. Розмір пенсії залежить від виплат соціального страхування (заробітної плати) та стажу соціальних внесків.

Загальний вік виходу на пенсію в **Угорщині** становить 65 років як для чоловіків, так і для жінок. Жінки (в обох категоріях працівників) мають право на повну пенсію за віком незалежно від віку за наявності не менше 40 років страхового стажу (включаючи, наприклад, період, протягом якого вони отримували допомогу по догляду за дитиною), із яких не менше 32 років оплачуваної роботи.

На трудові відносини парламентських працівників автоматично не впливає право на пенсію за законом (вони все ще можуть отримувати пенсію за віком без будь-яких обмежень і заробітну плату, поки вони ще працюють). Однак, державний службовець парламенту повинен надати підтвердження дати, з якої він має право на пенсію за віком, принаймні за 1 рік до передбачуваної дати виходу на пенсію. Досягнення пенсійного віку й набуття необхідного стажу має наслідком припинення роботи державного службовця парламенту, якщо він/вона не подає заяву про продовження роботи протягом 3 місяців до досягнення необхідного стажу. У цьому випадку роботодавець може зберегти трудові відносини на підставі службової заінтересованості.

Звільнення, на яке жінки можуть претендувати після 40 років служби, не призводить до автоматичного звільнення, у цьому випадку трудові відносини припиняються лише шляхом звільнення на вимогу державного службовця.

⁴⁰ Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 96/2012 et seq.

На відміну від працівників парламенту, якщо державний службовець парламенту не може отримувати пенсію, зберігаючи трудові відносини, право на отримання пенсії має бути призупинено до припинення роботи.

Не існує спеціальної системи розрахунку пенсій. Розмір пенсії визначається за загальними правилами, виходячи із загального стажу та множника середнього місячного заробітку.

Пенсійний вік державного службовця у **Фінляндії** (в тому числі парламентського службовця) становить 68 років для осіб 1957 року народження і раніше, 69 років – 1958–1961 років народження і 70 років – 1962 року народження і пізніше. Трудові відносини державного службовця припиняються без попередження або будь-яких інших заходів, спрямованих на припинення службових відносин, наприкінці місяця, протягом якого державний службовець досягає пенсійного віку, якщо державний службовець не погоджується продовжувати трудові відносини протягом максимум двох років.

На практиці чиновники можуть виходити на пенсію у віці від 63 до 68 років. За власною ініціативою можна вийти на дострокову пенсію, що означатиме постійно нижчу пенсію, ніж при роботі до особистого пенсійного віку.

Особа з обмеженою працездатністю може отримати пенсію з непрацездатності. Вона може бути призначена як постійна або тимчасова реабілітаційна допомога. Пенсія з часткової інвалідності може бути призначена, якщо працездатність знизилася, але особа бажає продовжувати працювати неповний робочий день. Розмір пенсії визначається відповідно до Закону про пенсії в державному секторі (81/2016).

Положення про персонал Асамблеї **Франції** передбачає, що державний службовець, який виявився непридатним для роботи, повинен, якщо він не може бути перекваліфікований на іншу посаду, або мати право вимагати своїх прав на пенсію, або бути звільненим залежно від того, чи має він більше або менше десяти років служби в адміністрації Національних зборів. Звільнений державний службовець може отримати компенсацію, розмір якої встановлюється квесторами. Схема пенсійного та соціального забезпечення посадових осіб Національних Зборів визначається Положенням про Пенсійний фонд і Фонд соціального страхування для апарату Національних Зборів. Зараз пенсійний вік становить 62 роки, але, ймовірно, його буде підвищено в рамках пенсійної реформи, яка зараз триває на національному рівні. Правила, що регулюють нарахування пенсій, ідентичні тим, які застосовуються до інших державних службовців.

Законодавством **Хорватії** встановлено, що служба державного службовця припиняється після досягнення ним 65 років і стажу роботи для призначення пенсії не менше 15 років, крім випадків, коли керівник органу та державний службовець домовляться про інше. У разі потреби служби державні службовці можуть залишатися на державній службі повний або неповний робочий день, не більше ніж до досягнення ними 67 років. Щодо механізму призначення пенсій державним службовцям, умов та розмірів тощо, то вони регулюються

нормативно-правовими актами у сфері пенсійного страхування, і винятків для державних службовців немає.

У **Чехії** спеціальних пільг щодо виходу на пенсію для працівників Секретаріату Палати депутатів немає. Умови отримання пенсії викладені в Законі № 155/1995 про пенсійне страхування⁴¹.

Особливого порядку виходу на пенсію та віку виходу на пенсію для парламентських службовців у **Чорногорії** немає. Згідно зі статтею 164 Закону «Про працю» трудові відносини припиняються на підставі закону, коли працівник досягає 66 років і має страховий стаж не менше 15 років. Крім того, Закон «Про пенсійне страхування та страхування на випадок інвалідності» встановлює, що працівники мають право на пенсію за віком при досягненні віку 66 років (чоловіки) або 64 років (жінки) і страхового стажу не менше 15 років. Також право на пенсію за віком громадяни можуть отримати при досягненні 61 року та 40 років страхового стажу.

Пенсійна система **Швейцарії** за віком складається із державного забезпечення (1-й рівень), професійного забезпечення (2-й рівень) і приватного забезпечення (3-й рівень)⁴². Пенсійна система парламентських працівників не відрізняється від пенсійної системи приватного сектору. Трудові відносини припиняються без попередження після досягнення 65 років.

У **Швеції** немає фіксованого віку виходу на пенсію, а також спеціальної процедури виходу на пенсію чи механізму для визначення пенсії парламентських працівників. Однак, національна державна пенсія може бути надана не раніше місяця, протягом якого особа, яка має на це право, досягне віку 63 років. Із 2026 року вікова межа буде поступово збільшуватися відповідно до збільшення очікуваної тривалості життя. Пенсію можна отримати – повністю або частково – з 61 року. Також можна продовжувати працювати під час отримання пенсії⁴³.

Парламентська адміністрація Риксдагу та центральні профспілкові організації досягли згоди щодо часткової пенсії. Працівники можуть претендувати на часткову пенсію не раніше, ніж у 61 рік, і вона буде дійсною найпізніше до місяця, що передує 65-річному віку. Після досягнення 65 років право на часткову пенсію припиняється. Мета часткової пенсії полягає в тому, щоб збільшити можливість для старших працівників продовжувати працювати до звичайного пенсійного віку, і таким чином полегшити передачу компетенції під час зміни поколінь.

Шведська пенсійна система складається із трьох частин: національної державної пенсії від держави, професійної пенсії від роботодавця та будь-яких заощаджень або активів, які можуть бути у працівника. Усі державні службовці, включно із працівниками парламенту, підпадають під дію Угоди про професійну пенсію РА 16⁴⁴.

⁴¹ Act No. 155/1995 Coll., on Pension Insurance. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>.

⁴² Для отримання додаткової інформації див.: URL: <https://www.ch.ch/en/insurance/old-age-pension/old-age-pension-system#first-pillar>

⁴³ The Swedish Social Insurance Code (2010:110). URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110#K66. (Only available in Swedish).

⁴⁴ URL: <https://www.spv.se/en/about-your-pensions/life-events/if-you-enter-into-government-employment/the-selectable-part/>

III. Висновки

На основі отриманих відповідей щодо поставлених питань можна зробити такі висновки:

1. Якими є підстави для припинення повноважень парламентського службовця у вашій країні?

У країнах, які надали відповіді, правовий статус парламентських службовців регулюється загальними положеннями трудового законодавства, а також законодавством про державну службу. Відповідно, підстави для звільнення парламентських службовців є такими як і для державних службовців у конкретній країні, додаткові підстави відсутні.

У деяких країнах існує дві категорії парламентських службовців: державні службовці (співробітники секретаріату) і «політичні працівники» – наймаються членами парламенту, політичними партіями і групами, представленими в парламенті (Парламент ЄС, Австрія). Останні не є державними службовцями, працюють на підставі трудового договору. Відповідно, припинення їхніх трудових відносин регулюється загальними нормами трудового законодавства. Єдиною особливою підставою припинення їхніх трудових відносин є припинення повноважень суб'єкта, із яким їхній трудовий договір було укладено, зокрема припинення повноважень члена парламенту.

2. Чи передбачає законодавство у вашій країні додаткові до загальних положень трудового права гарантії захисту парламентських службовців від незаконного звільнення? Якщо так, то які саме?

Жодна із країн не зазначила додаткових гарантій для парламентських службовців, яких би не було встановлено для інших категорій державних службовців.

Окрім традиційних засобів правового захисту прав працівників від незаконного звільнення в судовому порядку, колективними трудовими договорами можуть бути передбачені відповідні комісії, які погоджують звільнення за ініціативою роботодавця (Канада). Хоча у Великій Британії, навпаки, ці положення не застосовуються до персоналу Палати громад або Палати лордів (парламентський персонал), тому парламентський персонал може бути звільнений без звичайного процесу консультацій.

У Данії, як правило, намагаються уникнути звільнення за допомогою кадрового планування, належного управління персоналом і превентивних дій. Ці зусилля також можуть включати навчання та переведення персоналу на інші завдання.

3. Чи передбачає законодавство у вашій країні таку підставу припинення повноважень парламентського службовця, як відставка? Якщо так, то якими є умови та порядок відставки парламентського службовця?

Законодавство багатьох країн, а також установ ЄС передбачає таку форму припинення трудових відносин для парламентських службовців, як «відставка» у розумінні припинення повноважень парламентського службовця шляхом подання останнім заяви про звільнення за власним бажанням. Таке звільнення за власним бажанням можливе як із вказівкою причин, так і без пояснення причин

звільнення. Як правило, службовець має попереджати про бажання звільнитися за певний час, який обумовлений посадою і стажем роботи. Також можлива примусова відставка: у ситуації, коли посадова особа перестає відповідати критеріям, необхідним для виконання своїх обов'язків⁴⁵. Натомість, «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 передбачена.

4. Чи передбачає законодавство у вашій країні виплати парламентському службовцю у зв'язку із припиненням його повноважень, у тому числі у зв'язку з відставкою? Якщо так, то які саме?

Виплати парламентському службовцю у зв'язку із припиненням його повноважень обумовлені, насамперед, причиною припинення трудових відносин. У разі припинення із причин роботодавця, наприклад, через скорочення штату, виплати передбачаються майже в усіх країнах. Також можливі виплати при виході на пенсію.

Жодні виплати у зв'язку із припиненням повноважень не передбачені в Австрії, Канаді, Данії, Ірландії, Латвії.

5. Якими є процедура виходу на пенсію та пенсійний вік для парламентських службовців, а також механізм визначення розміру їхнього пенсійного забезпечення у вашій країні?

Вихід на пенсію та нарахування пенсійних виплат парламентським службовцям регулюється загальним пенсійним законодавством з урахуванням особливостей для державних службовців.

**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.

⁴⁵ Latest consolidated version of the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Union. URL: [http://data.europa.eu/eli/reg/1962/31\(1\)/2023-01-01](http://data.europa.eu/eli/reg/1962/31(1)/2023-01-01)