

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ТА ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО

УДК 349.22; 342.9

ЗАСТОСУВАННЯ АНАЛОГІЇ ПРАВА ПРИ ПРИПИНЕННІ ВІДНОСИН ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ІЗ ЗАСТУПНИКАМИ ГОЛІВ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

Пилип Пилипенко, Володимир Стрепко**, Ігор Фурик****

**Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000
e-mail: pylyp.pylypenko@lnu.edu.ua
ORSID ID: 0000-0002-3382-3033*

***Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000
e-mail: w29strepko@ukr.net
ORSID ID: 0000-002-0874-3840*

**** Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000
e-mail: dok_igor@ukr.net
ORSID ID: 0000-003-0709-1876*

Основну увагу звернено на закон про місцеві державні адміністрації, який закріплює правове становище заступників голів таких адміністрацій. Автори доводять, що він не дає цілісного уявлення про становище таких службовців, адже поза ним залишаються чимало інших важливих питань, зокрема, що стосуються юридично визначених підстав звільнення, порядку та строків упродовж яких воно може відбуватися, а також наскільки правомірною й юридично значущою є заява про припинення повноважень заступником голови місцевої адміністрації в разі призначення нового голови адміністрації.

На підставі аналізу законодавства та судової практики автори доходять висновку, що перебування особи на публічній службі зумовлює реалізацію права на працю, а також права на участь в управлінні державними справами відповідно до ст. ст. 38, 43 Конституції України. Водочас припинення з нею відносин публічної служби не має суперечити приписам спеціального законодавства, а у випадку прогалин чи неурегульованості відносин щодо припинення такої служби – актам трудового законодавства. Отож вони доводять необхідність субсидіарного застосування норм трудового права у випадку припинення із заступниками голів адміністрацій відносин публічної служби.

Автори дослідження обґрунтовують, що подання заступниками заяви про припинення повноважень у випадку призначення нового голови адміністрації, не обов'язково зумовлює їхнє звільнення. Тому призначення нового голови місцевої адміністрації не зумовлює обов'язкового припинення відносин публічної служби заступників, призначених попереднім головою.

Ключові слова: право на працю, трудові правовідносини, службово-трудова відносини, трудове законодавство, трудові спори.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2025.81.243>

Постановка проблеми. До проблем публічної служби вчені звертались віднедавна доволі часто. При цьому найбільше як об'єкт наукових інтересів їх приваблювали питання її припинення. Щоправда припинення службово-трудових відносин з окремими категоріями службовців, зокрема із заступниками голів місцевих адміністрацій, залишилися по суті поза сферою їх наукових інтересів. А заразом їх з'ясування має вагоме наукове значення. Адже законодавча невизначеність правового становища такої категорії службовців зумовлює чимало проблем, які потребують наукового з'ясування. Йдеться, насамперед, про підстави та порядок звільнення з публічної служби, які зумовлюють законність припинення службово-трудових відносин зі заступниками голів місцевих адміністрацій. Що важливо з огляду на вирішення спорів щодо поновлення цих осіб на публічній службі, оскільки обов'язком суду є правильний вибір норми, застосування якої зумовлює законне вирішення публічно-правового спору.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проведене авторами дослідження є однією із перших спроб з'ясувати правове становище заступників голів місцевих адміністрацій у разі припинення з ними відносин публічної служби.

Метою статті є обґрунтувати, що у випадку припинення з головами місцевих державних адміністрацій відносин публічної служби необхідно застосовувати положення трудового законодавства (аналогія права).

Виклад основного матеріалу. Про заступників голови місцевої адміністрації йдеться, зокрема, у ст. 10 Закону України від 09 квітня 1999 р. № 586 – XIV «Про місцеві державні адміністрації» [1] (надалі в тексті також – закон про місцеві державні адміністрації). Тут передбачено, що:

- заступники голів місцевих державних адміністрацій виконують обов'язки, визначені головами відповідних державних адміністрацій, і несуть персональну відповідальність за стан справ на дорученій їм ділянці роботи.

- заступники голови обласної державної адміністрації призначаються на посаду та звільняються з посади головою обласної державної адміністрації за погодженням із Кабінетом Міністрів України.

- заступники голів місцевих державних адміністрацій заявляють про припинення своїх повноважень новопризначеним головам місцевих державних адміністрацій у день їх призначення.

Такий перелік, насправді, не дає цілісного уявлення про правове становище заступника голови місцевої адміністрації. Адже не відомими, наприклад, залишаються підстави і порядок припинення з ними відносин публічної служби.

Щоправда, згодом у п. 3 ст. 39 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» зазначається, що голови місцевих державних адміністрацій призначають на посади та звільняють з посад своїх заступників згідно зі ст. 10 цього Закону. Вона ж передбачає, що заступники голови місцевої адміністрації звільняються з посади за погодженням із Кабінетом Міністрів України, а в день призначення нового голови заявляють про припинення своїх повноважень. Тобто з призначенням і звільненням загальна картина є принаймні зрозумілою.

Однак поза цим законом залишаються чимало інших важливих питань, що стосуються юридично визначених підстав звільнення, порядку та строків упродовж яких воно може відбуватися, а також наскільки правомірною й юридично значущою є так звана «заява про припинення повноважень» заступником голови місцевої адміністрації в разі призначення нового голови адміністрації.

Тому, цілком логічно в такому випадку було б звернутися до Закону України від 10.12.2015 р. № 899-VIII «Про державну службу» [2], оскільки йдеться про

трудові відносини осіб, які обіймають посади в органах державної влади, здійснюють повноваження, зумовлені функціями цього органу та отримують заробітну плату з державного бюджету. Однак у п. 9 ч. 3 ст. 3 чітко зазначено, що його чинність не поширюється на заступників голів місцевих державних адміністрацій. А отже, застосування цього нормативного акта для вирішення питання про припинення відносин публічної служби із заступниками голови місцевої адміністрації не видається правомірним.

Тому варто з'ясувати, чи існують об'єктивні підстави застосування аналогії права для припинення публічно-трудових відносин заступника голови місцевої державної адміністрації?

Відповідаючи на це питання, дозволимо собі відразу зазначити, що проблема субсидіарного застосування норм трудового законодавства для заповнення прогалин у регулюванні публічно-трудових відносин є доволі напрацьованою і на доктринальному рівні, і в судовій практиці. Ба більше, подекуди спеціальні закони, які регулюють ті чи інші відносини у сфері публічної служби містять норми, що прямо рекомендують застосування норм трудового права в разі відсутності відповідних правил безпосередньо в таких законах. Для прикладу: закон про державну службу (ст. 3, ч. 3, п. 9¹). Зрештою законодавець віднедавна уніс чимало змін до Кодексу законів про працю України [3], якими по суті узаконив використання його норм для припинення, у тому числі трудових відносин публічної служби. Це, зокрема, п. п. 7¹, 7², 9 ст. 36 КЗпП України або ж п. п. 1, 4, 4¹, 5 ст. 41 цього ж Кодексу.

Не менш показовою щодо цього є і судова практика.

Так, у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 20.08.2020 р. у справі № 826/10820/16 [4] зроблено правовий висновок щодо застосування трудового законодавства. В п. 38, зокрема, йдеться, що трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це зазначасться у спеціальному законі.

Буквально, норми спеціального законодавства, до яких належать будь-які нормативні акти щодо публічної служби, мають перевагу в регулюванні відносин публічної служби, натомість акти трудового законодавства застосовуються у випадку не врегулювання відносин публічної служби актами спеціального законодавства.

Подібний висновок зробила й колегія суддів Касаційного адміністративного суду в постанові від 08.11.2022 р. справи № 620/11180/21 [5]. У п. 50 судового рішення зазначено, що відносини публічної служби в основі своєї правової природи є наслідком реалізації не лише права на участь в управлінні державними справами, зокрема і реалізації виконавчої влади, через забезпечення доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування, визначеного ст. 38 Конституції України, але і права на працю, оскільки перебування особи на державній службі або на службі в органах місцевого самоврядування, є однією із форм реалізації права на працю, закріпленого у ст. 43 Конституції України, а тому до відносин публічної служби застосовуються норми трудового законодавства в частині, неврегульованій спеціальним законодавством.

Усталеною, як вважає колегія суддів Касаційного адміністративного суду, є судова практика субсидіарного застосування приписів КЗпП України в разі неврегульованості нормами спеціального законодавства правовідносин, з приводу яких виник спір, у значенні різновиду аналогії закону як засобу подолання прогалин спеціального законодавства.

Отже, реалізуючи право на участь в управлінні державними справами, зокрема і через доступ до публічної служби, громадянин, як це не складно здогадатись із

постанови Верховного Суду у справі № 620/11180/21, реалізує одночасно і право на працю, що зумовлює до висновку про поширення на осіб, які обіймають посади публічної служби й приписів трудового законодавства в частині не врегулювання відносин публічної служби спеціальними нормативно правовими актами. Водночас варто вказати, що висновок про субсидіарний характер трудового законодавства щодо відносин публічної служби поширюється також і на випадки припинення служби, коли особа з таким припиненням не погоджується та звертається до суду за захистом порушених прав.

Із висновком про субсидіарний характер трудового законодавства погоджується й Конституційний Суд України, який у рішенні від 07 травня 2002 р. № 8-рп/2002 у справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень частин другої, третьої ст. 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб) [6] виснував, що Конституція України гарантує кожному судовий захист його прав у межах конституційного, цивільного, господарського, адміністративного і кримінального судочинства України. Норми, що передбачають вирішення спорів, зокрема про поновлення порушеного права, не можуть суперечити принципу рівності всіх перед законом та судом і у зв'язку з цим обмежувати право на судовий захист. Правове регулювання Конституцією України та спеціальними законами України спеціального статусу посадових осіб не означає, що на них не можуть поширюватися положення інших законів щодо відносин, не врегульованих спеціальними законами.

Звільнення особи з публічної служби та подальше звернення до суду є нічим іншим як захистом та поновленням її права на працю та участі в управлінні державними справами.

Зважаючи на наведене доходимо висновку, що перебування особи на публічній службі зумовлює реалізацію права на працю, а також на участь в управлінні державними справами відповідно до ст. ст. 38, 43 Конституції України. Водночас припинення з нею відносин публічної служби не має суперечити приписам спеціального законодавства (закону про місцеві державні адміністрації, іншим актам щодо проходження та припинення служби на посаді заступника голови державної місцевої адміністрації), а у випадку прогалин чи неурегульованості відносин щодо припинення такої служби – актам трудового законодавства.

Йдеться по суті про *фактичне використання аналогії до припинення публічно-трудових відносин*, адже сьогодні законом про місцеві державні адміністрації недостатньо врегульовано відносини щодо поновлення на роботі осіб, які були неправомірно з неї звільнені. Не врегульовані вони і Законом України «Про державну службу», а також іншими актами спеціального законодавства.

Тому, доводиться констатувати, що єдиним виходом може бути лише субсидіарне використання тут трудового законодавства. Зокрема, чинний КЗпП України у ст. 235 визначає правила про поновлення працівника на роботі у випадку недотримання роботодавцем умов його звільнення. Тут передбачено, що у випадку звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, зокрема у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Буквально, поновлення працівника на роботі відбувається у випадку його звільнення без законної, тобто такої, що не передбачена вітчизняним законодавством, підстави.

Заразом судова практика вирішення трудових спорів окреслює дещо ширше коло умов правомірності припинення трудових відносин. Так, Верховний Суд

України в постанові від 21.05.2014 р. у справі № 6-33цс14 [7] сформулював правовий висновок, за яким розірвання трудового договору вважатиметься правомірним у випадку дотримання законної підстави та порядку звільнення працівника. В постанові, зокрема йдеться, що аналіз правових норм у їх сукупності з положеннями ст. 43 Конституції України та ст. 240¹ КЗпП України дає підстави для висновку, що за змістом частини першої ст. 235 КЗпП України працівник підлягає поновленню на попередній роботі в разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти і звільнення без законної підстави, і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом.

Як бачимо, припинення трудових відносин вважатиметься правомірним за умови дотримання:

- законної підстави звільнення працівника;
- дотримання порядку розірвання з ним трудового договору.

Недотримання підстави чи порядку припинення трудових відносин із працівником призводить до його поновлення на роботі органом, який розглядає трудовий спір. Іншого трудове законодавство та практика його застосування не передбачають.

Зважаючи на засаду субсидіарності трудового законодавства щодо регулювання відносин публічної служби, не повинно виникати сумніву, що розірвання трудового договору із заступником голови місцевої держадміністрації вважатиметься правомірним за дотримання аналогічних умов. Тобто голова місцевої державної адміністрації, схвалюючи розпорядження про звільнення заступника з посади, зобов'язаний застосувати законну підставу для припинення з ним відносин публічної служби та дотриматися порядку його звільнення.

Але варто наголосити, що законною така підстава для припинення відносин публічної служби могла б вважатися лише в разі, якщо вона була передбачена вітчизняним законодавством. Однак ні законом про місцеві державні адміністрації, ні трудовим законодавством вона не передбачена. Тому правомірність такого звільнення є сумнівною, не зважаючи на те, що ст. 39 цього ж закону, легалізуючи повноваження голів обласних адміністрацій, серед іншого наділяє їх правом звільняти своїх заступників. Щоправда, на відміну від трудового законодавства, підстави, за яких голова місцевої адміністрації може звільнити своїх заступників, цим Законом не визначені. А отже, такі підстави, вочевидь, потрібно шукати в законодавстві про працю. І Кодекс законів про працю України якраз і є таким законодавчим актом.

Щоб переконатись у цьому, варто звернутися хоча б до ст. 40 КЗпП України, де передбачено право роботодавця звільняти працівників у разі скорочення чисельності або штату; виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; прогулу (зокрема відсутності на роботі протягом трьох годин протягом робочого дня без поважних причин); появи на роботі в нетверезому стані тощо.

Усе це підстави, за яких у роботодавця виникає право звільнити працівника. І тут варто зауважити, що лише за наявності цих та інших підстав, закріплених ст. 40 КЗпП України, роботодавець може реалізувати владні повноваження щодо припинення трудових відносин із працівником. За інших обставин, відповідно до ст. 235 КЗпП України, звільнення працівника вважатиметься незаконним і його необхідно поновити на роботі. Тому влада роботодавця щодо припинення із працівником трудових відносин – не абсолютна. Останній не може діяти на власний розсуд, а зобов'язаний припиняти відносини із працівником винятково з підстав, передбачених трудовим законодавством.

З огляду на закон про місцеві державні адміністрації, може скластися враження, що голови таких адміністрацій не обмежені ніякими підставами щодо звільнення

своїх заступників. Адже ст. 39 цього закону наділяє їх правом припинити відносини із заступниками, але підстав такого припинення не окреслює. Однак у цитованій нами ст. 39 закону про місцеві державні адміністрації зазначається, що голови адміністрацій зобов'язанні діяти відповідно до ст. 10 цього закону. А вона закріплює приписи, за якими заступники голови обласної адміністрації звільняються з посади за погодженням із Кабінетом Міністрів України, а в день призначення нового голови заявляють про припинення своїх повноважень.

Варто однак наголосити, що припинення повноважень не обов'язково зумовлює звільнення заступників голови місцевої адміністрації. Ст. 10 закону про місцеві державні адміністрації передбачає лише право, а не обов'язок новопризначеного голови обласної державної адміністрації звільнити заступників, яких призначив на посади його попередник. Тому призначення нового голови місцевої адміністрації не зумовлює обов'язкового припинення відносин публічної служби заступників, призначених попереднім головою.

Щодо цього можна використати постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 824/395/16-а [8], у п. п. 27, 37 якою сформульовано правовий висновок щодо звільнення головою місцевої адміністрації заступників у випадку припинення ними повноважень. Тут, власне, зроблено посилання на п. 3 ч. 1 ст. 39 та ч. 3 ст. 10 закону про місцеві державні адміністрації, але йдеться про призначення нового голови районної державної адміністрації. Водночас акцент у постанові зроблено на праві останнього звільнити заступників голови районної державної адміністрації із займаних посад унаслідок автоматичного припинення їхніх повноважень, про що вони заявляють новому голові адміністрації.

І тут дозволимо собі зосередити увагу на тому, що правило ст. 10 Закону України «Про місцеві державні адміністрації» щодо припинення повноважень заступниками голови місцевої державної адміністрації зовсім не означає припинення їхніх службово-трудових відносин. Тобто до видання наказу чи розпорядження голови обласної державної адміністрації про звільнення вони досі перебувають на своїх посадах.

Зрештою, Верховний Суд у постанові від 18.04.2023 року у справі № 552/3110/21 наголосив, що припинення повноважень посадової особи має відбутись заздалегідь і в подальшому є підставою для розірвання з нею трудового договору в порядку, передбаченому чинним законодавством України.

Як зазначалося, КЗпП України було доповнено деякими новими підставами припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. І саме для таких випадків, що є об'єктом нашого дослідження, до ст. 41 КЗпП України доданий п. 5, де зазначено право роботодавця звільнити працівника в разі припинення повноважень посадових осіб.

Чому саме до таких випадків слід застосовувати п. 5 ст. 41 КЗпП України? Річ у тім, що формулювання ст. 10 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», де зазначено, що у зв'язку з призначенням нового голови адміністрації його заступники «заявляють про припинення своїх повноважень» зовсім не означає (як зазначалося), що в такий спосіб вони припиняють свої трудові відносини. І, що важливо, таку заяву не можна порівнювати із заявою про звільнення за ініціативою працівника (ст. 38 КЗпП України). Бо тут вона є «правом» працівника, а в нашому випадку – обов'язком. Але і в першому і другому випадку така заява є умовою для видання наказу (розпорядження) про припинення трудових відносин.

Переконатись у цьому можна, звернувши увагу на законодавче формулювання назви ст. 41 КЗпП України, яка звучить «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов». А отже, звільнення заступника голови державної місцевої адміністрації за ініціативою голови цієї адміністрації можливе за умови припинення ним своїх повноважень, тобто ст. 41 п. 5 КЗпП України.

Список використаних джерел

1. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09 квітня 1999 року № 586 – XIV. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>.
2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 року № 899-VIII. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 20.08.2020 року у справі № 826/10820/16. База «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91080223>.
5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у від 08.11.2022 року у справі № 620/11180/21. База «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107251320>.
6. Рішення Конституційного Суду України від 07 травня 2002 року № 8-рп/2002 у справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень частин другої, третьої статті 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб). База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-02#Text>.
7. Постанова Верховного Суду України від 21.05.2014 року в справі № 6-33цс14. База «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/-39088425>.
8. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 14.02.2019 року у справі № 824/395/16-а. База «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79818455>.
9. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 18.04.2023 року у справі № 552/3110/21. База «Єдиний державний реєстр судових рішень». URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110689900>.

References

1. Pro mistsevi derzhavni administratsii : Zakon Ukrainy (09 kvitnia 1999 roku). No. 586 – KhIV. База «Zakonodavstvo Ukrainy». Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/586-14#Tekht>.
2. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakonu Ukrainy (10.12.2015 roku). No. 899-VIII. База «Zakonodavstvo Ukrainy». Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/889-19#Tekht>.
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (10 hrudnia 1971 roku). No. 322-VIII. База «Zakonodavstvo Ukrainy». Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/322-08#Tekht>.
4. Postanova Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Kasatsijnoho administratyvnoho sudu (20.08.2020 roku u spravi No. 826/10820/16). База «Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'». Retrieved from <https://reiestr.tsourt.gov.ua/Review/91080223>.
5. Postanova Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Kasatsijnoho administratyvnoho sudu u (08.11.2022 roku u spravi No. 620/11180/21). База «Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'». Retrieved from <https://reiestr.tsourt.gov.ua/Review/107251320>.

6. Rishennia Konstytutsijnoho Sudu Ukrainy (07 travnia 2002 roku). No. 8-rp/2002 u spravi za konstytutsijnym podanniam Prezydenta Ukrainy schodo ofitsijnoho tlumachennia polozhen' chastyh druhoi, tret'oi statti 124 Konstytutsii Ukrainy (sprava schodo pidvidomchosti aktiv pro pryznachennia abo zvil'nennia posadovykh osib). *Baza «Zakonodavstvo Ukrainy»*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/shov/v008p710-02#Tekht>.
7. Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy (21.05.2014 roku v spravi No. 6-33tss14). *Baza «Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'»*. Retrieved from <https://reiestr.tsourt.gov.ua/Review/39088425>.
8. Postanova Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Kasatsijnoho administratyvnoho sudu (14.02.2019 roku u spravi No. 824/395/16-a). *Baza «Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'»*. Retrieved from <https://reiestr.tsourt.gov.ua/Review/79818455>.
9. Postanova Verkhovnoho Sudu u skladi kolehii suddiv Kasatsijnoho hospodars'koho sudu (18.04.2023 roku u spravi No. 552/3110/21). *Baza «Yedynyj derzhavnyj reiestr sudovykh rishen'»*. Retrieved from <https://reiestr.tsourt.gov.ua/Review/110689900>.

APPLICATION OF LEGAL ANALOGY IN THE TERMINATION OF PUBLIC SERVICE RELATIONS WITH DEPUTY HEADS OF LOCAL STATE ADMINISTRATIONS

Pylyp Pylypenko, Volodymyr Strepko**, Ihor Furyk****

**Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: pylyp.pylypenko@lnu.edu.ua
ORCID ID: 0000-0002-3382-3033*

***Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: w29strepko@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-0874-3840*

****Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: dok_igor@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-0709-1876*

In the article, the main focus is on the Law on Local State Administrations, which defines the legal status of the deputy heads of such administrations. The authors argue that this law does not provide a comprehensive understanding of the status of these officials, as it leaves out many important issues, particularly those concerning the legally defined grounds for dismissal, the procedure and timeframes within which it may occur, as well as the legality and legal significance of a deputy head's resignation statement submitted upon the appointment of a new head of the administration.

Based on the analysis of legislation and judicial practice, the authors conclude that a person's service in the public sector entails the exercise of the right to work and the right to participate in the management of state affairs in accordance with Articles 38 and 43 of the Constitution of Ukraine. Simultaneously, the termination of public service relations with such a person must not contradict the provisions of special legislation, and in cases of legislative gaps or lack of regulation regarding the termination of such service, the provisions of labor legislation should apply. Thus, the authors substantiate the necessity of the subsidiary application of labor law norms in cases of termination of public service relations with deputy heads of local state administrations.

The authors further argue that the submission of a resignation statement by deputy heads upon the appointment of a new head of the administration does not necessarily entail their dismissal. Therefore, the appointment of a new head of a local administration does not automatically result in the termination of public service relations with deputies appointed by the previous head.

Keywords: right to work, labour relations, official-labour relations, labour legislation, labour disputes.

Стаття: надійшла до редакції 17.10.2025

прийнята до друку 21.10.2025