УДК 349.22

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Колєснік Т. В.,

професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності Харківського національного університету внутрішніх справ, д-р юрид. наук

Сьогодні діє низка нормативних актів, які визначають не лише розширений перелік дисциплінарних стягнень, а й окремі сфери діяльності, де визначені самостійні процедури притягнення певної категорії працівників до дисциплінарної відповідальності. Це стосується особливостей роботи державних службовців та притягнення їх до дисциплінарної відповідальності.

Підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Так, згідно зі ст. 68 Закону України «Про державну службу»[1], дисциплінарне провадження ініціюється суб'єктом призначення. При цьому за результатами дисциплінарного провадження дисциплінарні стягнення накладаються суб'єктом призначення. Але залежно від виду дисциплінарного стягнення для державних службовців категорії «А» дисциплінарні стягнення, окрім зауваження, застосовуються з урахуванням пропозицій дисциплінарної комісії. Щодо службовців, які обіймають посади категорій «Б» та «В», то зауваження застосовується суб'єктом призначення, а інші дисциплінарні стягнення застосовуються ним за поданням дисциплінарної комісії.

Вітчизняне законодавство передбачає, що дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ утворюється з метою визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку. Необхідно відзначити, що на відміну від перших дисциплінарних комісій, які розглядали питання притягнення до відповідальності державних службовців, сьогодні вони мають інший склад. Так, відповідно до закону, такі комісії включають не лише представників державного органу вищого рангу, а передбачають обов'язкове членство

[1] Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Офіційний вісник України. – 2016. – № 3. – Ст. 149.

© Колєснік Т. В., 2017

для представників виборного органу первинної профспілкової організації, а у разі відсутності профспілкової організації – представників державних службовців, обраних на загальних зборах (конференції) державних службовців[1]. Тобто, враховуючи те, що профспілкові організації створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки[2], їх членство у дисциплінарній комісії, в першу чергу, спрямоване на захист інтересів працівника (державного службовця) при вирішенні питання про ступінь його провини, характер та тяжкість вчиненого дисциплінарного проступку.

У цілому підходи до вирішення питання про притягнення державних службовців до відповідальності за дисциплінарні проступки істотно не змінились з моменту правового закріплення цих процедур, однак у сьогоднішній правовій регламентації незалежно від процедури прийняття рішення (єдиноначальне чи колегіальне) державні службовці мають широкі правові можливості щодо захисту своїх інтересів. Це доводить соціалізацію процесу притягнення державних службовців до відповідальності та реалізацію соціальної і захисної функцій трудового права в таких процедурах. При цьому необхідно констатувати, що до сьогодні зберігається правова позиція законодавця щодо накладення дисциплінарних санкцій у спосіб єдиноначального або колегіального рішення.

Оскільки державні службовці, як і інші категорії працівників, порушують трудову (службову) дисципліну, а при вирішенні питання притягнення їх до дисциплінарної відповідальності потребують захисту своїх прав. Попри всі аргументи щодо підвищення рівня відповідальності державних службовців, цей процес має відповідати усім правовим принципам, спрямованим на захист прав працюючого. Саме необхідність захисту трудових прав державних службовців і зумовила визнання їх трудової діяльності у формі службово-трудових відносин[3] складовою трудового права. Завдяки існуючій галузевій системі захисту прав та законних інтересів характер встановлення прав та обов'язків працюючих дозволяє використати усі правові можливості соціального характеру в процедурах притягнення державних службовців до відповідальності за невиконання або неналежне виконання трудових (службових) обов'язків.

У той же час специфіка та характер роботи державних службовців свідчать про необхідність мінімізації стороннього впливу на таких

---

[1] Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII // Офіційний вісник України. – 2016. – № 3. – Ст. 149.

[2] Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

[3] Клемпарський М. Щодо сутності та особливостей службово-трудових відносин // Публічне право. – № 1 (9). – 2013. – С. 233–237.

працівників, а отже, й питання застосування до них дисциплінарних санкцій, суворіших ніж зауваження, приймається колегіальним шляхом, що, на наш погляд, цілком виправдано як з позиції мінімізації тиску на державного службовця, так і з позиції захисту його трудових прав та інтересів. Така диференціація в особливостях притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності є необхідною умовою законності в питаннях забезпечення дисципліни праці цієї категорії працівників.

Як справедливо стверджує С. В. Попов, «уміла кваліфікація правопорушень, як підстава юридичної відповідальності державних службовців, що здійснюється органами і підрозділами внутрішніх справ в разі необхідності накладення покарання на винних у порушенні встановлених норм, повинна призвести до зросту ефективності вживання дисциплінарної практики та, взагалі, зменшенню кількості правопорушень та проступків в органах внутрішніх справ» [1]. Позиція автора є слушною у тому, що підставою відповідальності повинна бути уміла кваліфікація правопорушення, і це, зокрема, пов'язане із дисциплінарною практикою, при цьому саме кваліфікація дій державних службовців як дисциплінарне правопорушення є підставою відповідальності, а дисциплінарна практика у сфері праці державних службовців повинна бути взірцем правозастосування, зокрема і в частині дотримання трудових прав та інтересів працівників.

Отже, правильна кваліфікація поведінки державного службовця, правильне трактування результатів дисциплінарного провадження мають базуватися на принципі законності, що є запорукою дотримання прав та законних інтересів державних службовців у їх статусі в якості працівників. Разом із тим підвищена увага громадськості до дисципліни на робочому місці державних службовців та підвищена відповідальність цієї категорії працівників зумовлюють необхідність подальшого розвитку практики притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. До того ж необхідно зазначити, що, зважаючи на те, що службово-трудові відносини є складовою предмета трудового права, то, відповідно, і специфічні заходи захисту прав працівників застосовуються до цієї категорії працюючих.

---

[1] Попов С. В. Юридична відповідальність працівників ОВС України // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 388–394 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10pcvpou.pdf.