

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ЛУЦЕНКО ОЛЕНА ЄВГЕНІВНА

УДК 349.2 : 331.108.62 - 057.34

**ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор
Ярошенко Олег Миколайович,
Національний юридичний університет імені
Ярослава Мудрого, професор кафедри
трудового права

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор
Процевський Олександр Іванович,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, професор
кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права, член-
кореспондент НАН України

кандидат юридичних наук, доцент
Барабаш Григорій Олексійович,
Національний університет цивільного захисту
України, доцент кафедри наглядово-
профілактичної діяльності факультету
цивільного захисту

Захист відбудеться 08 липня 2015 р. о 13.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70).

Автореферат розіслано 28 травня 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах побудови єдиного європейського простору, соціально-політичних змін, становлення громадянського суспільства пріоритетним завданням є не лише переосмислення організації діяльності державних службовців в Україні, а й пошук шляхів її вдосконалення. Вагомою значущістю набуває забезпечення ефективного функціонування державної служби на засадах професіоналізму, стабільності, відкритості, політичної нейтральності й підзвітності громадянам. У зв'язку із цим українська дійсність ставить нові завдання перед державними службовцями й висуває особливі вимоги до рівня їх професійної підготовки і службової дисципліни, оскільки невиконання або неналежне виконання ними своїх обов'язків не лише дискредитує держслужбовця, а й порушує права та свободи громадян. Тому зміцнення службової дисципліни є важливим кроком на шляху створення належних умов функціонування державної служби.

Забезпечення високого рівня службової дисципліни неможливе без дослідження сутності дисциплінарного проступку державних службовців та особливостей припинення трудових правовідносин з ними у випадках його вчинення. Нині правове забезпечення припинення трудових правовідносин з державними службовцями й відповідальності за невиконання чи неналежне виконання ними своїх обов'язків відчутно відстає від потреб і функцій демократичного суспільства. Основною проблемою є відсутність закону, загального для всіх видів державних службовців, який чітко визначав би поняття дисциплінарного проступку, склади таких проступків, співвідношення зі стягненнями за їх учинення та інші важливі питання в цій сфері. Неврегульованість названих положень ускладнює кваліфікацію дисциплінарних проступків державних службовців і відмежування їх від посадових злочинів та адміністративних правопорушень.

Чимало нормативно-правових актів у царині трудо-правових відносин з державними службовцями не відповідає сучасним вимогам і потребують удосконалення. Поглиблюється ця проблема ще й тим, що й донині не набрав чинності новий Закон України «Про державну службу», в той час як чинний Закон України «Про державну службу» було прийнято за інших політичних, економічних умов і не завжди відповідає тим реаліям, що склалися сьогодні. Ось чому вдосконалення нормативно-правового забезпечення державної служби, його ефективність і результативність є вкрай важливими й вимагають активних наукових пошуків.

Науково-теоретичним підґрунтям досліджуваної проблеми послужили праці О. А. Абрамової, М. Г. Александрова, А. В. Андрушко, Г. О. Барабаша, О. Т. Барабаша, М. Й. Бару, Д. М. Бахраха, Ю. П. Битяка, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктова, Г. С. Гончарової, В. В. Єрьоменка, М. І. Іншина, В. М. Манохіна, В. І. Нікітінського, Н. М. Неумивайченко, О. П. Ноздрачова, Б. М. Овсянка, О. С. Пашкова, О. В. Петришина, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, І. С. Самощенко, В. М. Смирнова, Л. О. Сироватської,

Ю. М. Старилова, Л. С. Таля, О. М. Ярошенка та ін. Однак, незважаючи на їх вагомий здобуток, в Україні немає жодної комплексної наукової роботи, присвяченої дослідженню дисциплінарного проступку як підстави припинення трудових правовідносин з державним службовцем у випадку його вчинення, що й пояснює актуальність і своєчасність цієї дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано в межах цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого на 2011–2015 роки «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Тему дисертації затверджено вченою радою Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» від 21 грудня 2012 р. (протокол № 4).

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування, історичного й зарубіжного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості припинення трудових правовідносин з державними службовцями внаслідок учинення ними дисциплінарного проступку, а також розробити і сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання припинення трудових правовідносин з держслужбовцем у випадку вчинення ним такого проступку.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися такі основні задачі:

- виокремити періоди генези правового регулювання припинення трудових правовідносин з державним службовцем у разі вчинення ним дисциплінарного проступку, розкрити істотні ознаки цих періодів;
- сформулювати визначення правової конструкції «дисциплінарний проступок державного службовця»;
- розглянути суттєві ознаки дисциплінарних проступків державних службовців;
- розкрити співвідношення категорій (а) «дисциплінарний проступок державного службовця», «неналежна поведінка державного службовця» і (б) «посадові злочини», «адміністративні правопорушення»;
- охарактеризувати специфіку правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями внаслідок вчинення ними дисциплінарного проступку в країнах пострадянського простору і країнах–членах Європейського Союзу й визначити перспективи їх запровадження в Україні;
- показати сучасний стан правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями у випадку вчинення ними дисциплінарного проступку;
- з'ясувати особливості дисциплінарного провадження стосовно державних службовців;
- окреслити основні напрямки вдосконалення процесу припинення трудових правовідносин з державним службовцем у разі вчинення ним дисциплінарного

проступку;

– сформулювати рекомендації щодо змістовного наповнення запропонованого проекту Закону України «Про дисциплінарні проступки державного службовця України».

Об'єктом дослідження послужили відносини, що виникають при реалізації державними службовцями права на працю, і специфіка правового забезпечення їх припинення у процесі реформування державної служби.

Предметом дослідження є дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин із державними службовцями.

Методи дослідження. Для одержання достовірних наукових результатів у дисертаційній роботі застосовувалася система загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, зокрема: нормативно-порівняльний, історичний, системно-структурний, логіко-семантичний, аналітичний, формально-логічний, соціологічний, метод абстрагування й узагальнення. В основу методології дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод. За його допомогою були розглянуті проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин з державним службовцем у разі вчинення ним дисциплінарного проступку в їх розвитку і взаємозв'язку. При дослідженні правової природи дисциплінарного проступку, з'ясування його суттєвих ознак використовувались аналітичний, формально-логічний і логіко-семантичний методи (підрозділи 2.1; 2.2). Оперування історичним методом дозволило показати становлення й розвиток правового регулювання припинення трудових правовідносин з державним службовцем у випадку вчинення ним дисциплінарного проступку, що обґрунтувало необхідність подальшого наукового розроблення цього питання (підрозділ 1.1). Нормативно-порівняльний метод став у нагоді при аналізі вітчизняного трудового законодавства, зарубіжних і міжнародно-правових норм, що регулюють порушену в роботі проблему (підрозділи 1.2; 1.3). Системно-структурний метод надав можливість здійснити класифікацію дисциплінарних проступків державних службовців (підрозділ 2.2). Метод абстрагування й узагальнення знайшов відбиття при формулюванні дефініцій правових норм і категорій (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2; 3.3), формально-юридичний – при підготовці проекту Закону України «Про дисциплінарні проступки державного службовця України» й розробленні окремих законодавчих пропозицій. Соціологічний метод задіяно під час проведення анкетування державних службовців для вивчення їх думки про припинення трудових правовідносин з держслужбовцем у разі вчинення ним дисциплінарного проступку й порядку здійснення дисциплінарного провадження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною теоретико-правовою роботою, в якій на підставі вивчення доробку вчених відповідних галузей права, аналізу національного й зарубіжного законодавства досліджено дисциплінарний проступок як підставу припинення трудових правовідносин з державним службовцем. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– встановлено специфіку припинення трудових правовідносин з державними службовцями в разі вчинення ними дисциплінарного проступку: (а) особливою підставою припинення трудових правовідносин є дисциплінарний проступок державного службовця; (б) суб'єктом застосування дисциплінарного стягнення є суб'єкт призначення останнього; (в) особливою процедурою припинення трудових правовідносин є система стадій дисциплінарного провадження; (г) можливість настання специфічних наслідків припинення трудових правовідносин полягає в обмеженні права вступу на державну службу (у випадку порушення Присяги державного службовця);

– наведено перелік дисциплінарних проступків, за вчинення яких до державних службовців застосовується звільнення: (а) порушення Присяги державного службовця; (б) прогул; (в) поява у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння; (г) діяння, передбачені Законом України «Про очищення влади»;

– розроблено проект і доведено необхідність прийняття Закону України «Про дисциплінарні проступки державного службовця України», що послужить удосконаленню правового регламентування дисциплінарної відповідальності державних службовців, сприятиме зміцненню службової дисципліни й законності і стане підґрунтям для розроблення і прийняття дисциплінарних статутів;

– здійснено періодизацію становлення й розвитку правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями внаслідок вчинення ними дисциплінарного проступку;

– зроблено висновок про необхідність встановлення переліку конкретних діянь, що характеризуватимуть об'єктивну сторону порушення Присяги державними службовцями як найтяжчого з дисциплінарних проступків;

– рекомендовано законодавчо закріпити систему дисциплінарних проступків державних службовців і стягнень за їх учинення. Матеріальним критерієм такої класифікації послужить ступінь небезпечності певних видів дисциплінарних проступків, формальним – відповідне дисциплінарне стягнення;

– висловлено пропозицію щодо диференціації строків застосування дисциплінарних стягнень до дипломатичних працівників, які виконують покладені на них функції на території України та за її межами, і встановлення для них триваліших строків. Рішення про накладення дисциплінарного стягнення на дипломатичного працівника, який виконує дипломатичні або консульські функції за кордоном, може бути прийнято протягом року від дня ознайомлення суб'єкта призначення з матеріалами справи про дисциплінарний проступок. На дипломатичних працівників, які виконують ці функції в Україні, поширюються загальні норми, визначені трудовим законодавством;

– запропоновано утворити в Національному агентстві України з питань державної служби та в його територіальних управліннях Спеціалізовану дисциплінарну комісію як самостійний постійно діючий колегіальний орган; це забезпечить проведення службового розслідування, а висновок комісії має бути

обов'язковим для суб'єкта призначення.

Удосконалено:

– дефініцію поняття «дисциплінарний проступок державного службовця», під яким розуміється протиправне, винне (умисне чи необережне), шкідливе невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, порушення морально-етичних правил, покладених на нього законами та іншими нормативно-правовими актами, трудовим договором і посадовою інструкцією, що тягне застосування дисциплінарного стягнення;

– класифікацію дисциплінарних проступків державних службовців, яку здійснено: (а) за напрямком негативного впливу; (б) залежно від виду невиконаного обов'язку; (в) за формою вини; (г) залежно від суб'єкта, який вправі застосовувати дисциплінарні стягнення; (д) за ступенем тяжкості проступку;

– положення про порядок здійснення дисциплінарного провадження щодо державних службовців, зокрема, його стадійність може розвиватися за певними варіантами: (а) спрощене провадження, в яке об'єднуються такі стадії, як порушення дисциплінарного провадження, прийняття й виконання рішення про застосування заходу дисциплінарного впливу; (б) спеціальне (особливе) провадження включає: порушення дисциплінарного провадження, службове розслідування, розгляд і вирішення дисциплінарної справи, перегляд рішення про застосування дисциплінарного стягнення.

Набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо:

– розуміння суттєвих ознак дисциплінарного проступку державного службовця: (а) він виражається як у дії, так і в бездіяльності останнього, тобто в невиконанні або неналежному виконанні службових обов'язків; (б) є протиправним і шкідливим діянням; (в) ним є винне невиконання або неналежне виконання службових обов'язків; (г) за його вчинення до державного службовця має застосовуватись дисциплінарне стягнення;

– установлення критеріїв належного виконання службових обов'язків: належні спосіб (порядок), форма, строк, місце, обсяг і суб'єкт виконання останніх;

– визначення обов'язків державних службовців, під якими розуміється сукупність мір конкретно визначеної обов'язкової поведінки у сфері державно-службових відносин, що закріплюються в нормативно-правових актах для безпосереднього виконання повноважень і функцій державного органу й забезпечуються можливістю застосування санкцій.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що вони можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого вивчення порушеної проблеми, розвитку правового забезпечення праці державних службовців і вчення про трудову дисципліну;

– у навчальному процесі – під час вивчення навчальної дисципліни «Трудове право України», підготовки відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів, курсантів;

– у сфері правотворчості – у процесі реформування й удосконалення чинного

законодавства про державну службу відповідно до наданих пропозицій і прийняття Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів;

– у правозастосуванні – при використанні висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності суддів, органів державної виконавчої влади та інших правозастосовчих суб'єктів.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні його теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і регіональних науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Правові засади гарантування та захисту прав і свобод людини і громадянина» (м. Полтава, 23 листоп. 2012 р.); «Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 18 квіт. 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27–28 верес. 2013 р.); «Юридична осінь 2013 року» (м. Харків, 4 листоп. 2013 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави (до 20-річчя НАПрН України)» (м. Харків, 20–21 листоп. 2013 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення проведеного дослідження знайшли відбиття у 8-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному виданні), й у 7-ми тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації. Дисертаційна робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (229 найменувань) і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 230 сторінок. Обсяг основного тексту – 188 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1. «Порівняльне дослідження правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок» містить 3 підрозділи.

У підрозділі 1.1. «Становлення й розвиток правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок» вивчається історичний аспект правового забезпечення припинення трудових правовідносин з державними службовцями,

які вчинили дисциплінарний проступок, що дозволило проаналізувати законодавчі акти в їх розвитку.

Особливості правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок дозволили виділити 4 етапи розвитку цього процесу, а саме:

1-й етап (до 1845 р.) – виникнення категорії «дисциплінарний проступок державного службовця»;

2-й етап (1845 – 1917 рр.) – становлення правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок;

3-й етап (1917 – 1991 рр.) – розвиток законодавства в радянський період про припинення трудових правовідносин з державними службовцями в разі учинення дисциплінарного проступку;

4-й етап (1991 р. – до сьогодні) – правове регулювання в роки незалежності України припинення трудових правовідносин із державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок.

Установлено, що суттєвою особливістю врегулювання питань припинення трудових правовідносин з державними службовцями внаслідок учинення ними дисциплінарного проступку протягом усієї історії розвитку державної служби є відсутність (а) чіткого визначення правової категорії «дисциплінарний проступок державного службовця», (б) встановлення вичерпного переліку таких проступків і (в) єдиного нормативно-правового акта в цій сфері.

У підрозділі 1.2. «Правове регулювання в країнах пострадянського простору припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок» доведено, що питання про необхідність фіксації в нормативно-правових актах дисциплінарних проступків державних службовців у країнах пострадянського простору вирішується 3-ма основними шляхами:

(а) в одних країнах – Вірменія, Азербайджан, Беларусь – закріплюються лише загальні положення щодо дисциплінарних проступків державних службовців; у роботодавця залишається право довільного розсуду про віднесення того чи іншого діяння до дисциплінарного проступку;

(б) у других – Киргизія, Російська Федерація, Грузія – наводяться переліки дисциплінарних проступків держслужбовців, визначаються грубі дисциплінарні проступки, закріплюються одноразові грубі порушення, устанавлюються конкретні склади дисциплінарних проступків;

(в) у третіх країнах – Таджикистан, Казахстан – передбачаються види (незначні, малозначні, значні, серйозні) дисциплінарних проступків державних службовців.

У підрозділі 1.3. «Правове регулювання в країнах-членах Європейського Союзу припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок» досліджено досвід певних країн-членів ЄС щодо правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок. Установлено, що легальне визначення поняття й переліку дисциплінарних проступків державних службовців

має місце в законодавстві всіх досліджених країн–членів ЄС. У деяких із країн (Литва, Греція) окремо визначено переліки дисциплінарних проступків державних службовців, за вчинення яких застосовується звільнення. У переважній більшості країн (Німеччина, Греція, Польща, Чехія, Болгарія) існують певні спеціалізовані органи (Дисциплінарний суд, Дисциплінарна комісія, Дисциплінарний комітет, Дисциплінарна рада тощо), до повноважень яких віднесено розгляд дисциплінарних справ держслужбовців, накладення дисциплінарного стягнення й перегляд рішень про його застосування.

Розділ 2. «Поняття, ознаки й види дисциплінарних проступків державних службовців» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. *«Поняття й суттєві ознаки дисциплінарних проступків державних службовців»* надається тлумачення правової категорії «дисциплінарний проступок державного службовця» як протиправного, винного (умисного чи необережного), шкідливого невиконання або неналежного виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, порушення морально-етичних правил, покладених на нього законами та іншими нормативно-правовими актами, трудовим договором і посадовою інструкцією, що тягне застосування дисциплінарного стягнення. Виокремлено суттєві ознаки дисциплінарного проступку держслужбовця: (а) він виражається як в дії, так і в бездіяльності; (б) є протиправним і шкідливим діянням; (в) ним є винне невиконання або неналежне виконання службових обов'язків; (г) за його вчинення до державного службовця має застосовуватись дисциплінарне стягнення.

У підрозділі 2.2. *«Види дисциплінарних проступків державних службовців»* здійснено класифікацію дисциплінарних проступків державних службовців: (а) за напрямком негативного впливу; (б) залежно від виду невиконаного обов'язку; (в) за формою вини; (г) залежно від суб'єкта, який вправі застосовувати дисциплінарні стягнення; (д) за ступенем тяжкості проступку.

Запропоновано дисциплінарні проступки державних службовців за суб'єктом, який вправі застосовувати дисциплінарні стягнення, поділити на: (а) ті, за вчинення яких стягнення може застосовуватись безпосереднім начальником; (б) ті, за вчинення яких стягнення може застосовуватись як начальником безпосереднім, так і вищестоящим; (в) окремі питання таких проступків можуть віддаватися на розгляд Спеціалізованій дисциплінарній комісії не залежній від керівників державних органів, рішення якої є обов'язковим для суб'єкта призначення.

Аргументовано, що законодавчо слід закріпити класифікацію дисциплінарних проступків як за ступенем їх тяжкості, так і за видом дисциплінарного стягнення, що має застосовуватись до державного службовця.

Розділ 3. «Дисциплінарні проступки державних службовців, що є підставами припинення трудових правовідносин, і дисциплінарне провадження» поділяється на 3 підрозділи.

У підрозділі 3.1. *«Дисциплінарні проступки державних службовців у разі їх систематичного вчинення як підстави припинення трудових правовідносин»* досліджуються певні дисциплінарні проступки державних службовців,

систематичне вчинення яких може стати підставою для припинення з держслужбовцем трудових правовідносин, а саме: невиконання або неналежне виконання ними посадових обов'язків; порушення правил внутрішнього службового розпорядку.

Установлено, що невиконання службових обов'язків – це бездіяльність державного службовця за реальної можливості діяти так, як того вимагають закони, трудовий договір, посадова інструкція та інші правові акти, або ж, навпаки, дія державного службовця, якщо він мав утриматися від її вчинення. Неналежне виконання таких обов'язків – це дії державного службовця, що не відповідають закону й умовам, що склалися, або хоча й відповідають їм, проте вчиняються з порушенням встановленого порядку і строків їх виконання, з недотриманням форми й обсягу виконання, а також виконання їх у неналежному місці або неналежним суб'єктом.

У підрозділі 3.2. «Дисциплінарні проступки державних службовців у разі їх одноразового вчинення як підстави припинення трудових правовідносин» розглядаються дисциплінарні проступки державних службовців, одноразове вчинення яких є підставою припинення трудових правовідносин з ними, зокрема: порушення Присяги державного службовця; прогул; порушення правил професійної етики; поява на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.

Доведено, що порушення Присяги державним службовцем – найтяжчий дисциплінарний проступок, правовим наслідком учинення якого має бути не лише звільнення особи із займаної посади, а й обмеження її права на доступ до держслужби протягом 2-х років. Необхідність встановлення підвищеної відповідальності за таке порушення диктується тим, що цей дисциплінарний проступок у майбутньому може перерости у злочин і завдати більш значної шкоди.

Обґрунтовано необхідність встановлення переліку конкретних діянь, що характеризуватимуть об'єктивну сторону порушення Присяги державним службовцем: 1) прояв неповаги до державних символів України й зарубіжних держав; 2) невиконання або неналежне виконання в межах своїх посадових обов'язків рішень держорганів, наказів, розпоряджень і доручень керівників, наданих у межах їх повноважень; 3) учинення корупційного правопорушення; 4) порушення обмежень державного службовця.

Обстоюється позиція про потребу встановлення, прийняття й законодавчого затвердження Правил професійної етики державних службовців і поширення на всіх державних службовців з метою успішного досягнення на високому рівні саморегуляції професійної поведінки державних службовців, що передбачає врахування співвідношення їх різнопланових обов'язків, пріоритетів і конкретного втілення в життєвих ситуаціях, вироблення й дотримання особливих деонтологічних вимог.

У підрозділі 3.3. «Особливості дисциплінарного провадження щодо державних службовців» аналізуються стадії дисциплінарного провадження щодо державних службовців. Висловлено міркування, що стадійність дисциплінарного провадження щодо державних службовців може розвиватися за такими

варіантами, як: (1) спрощене і (2) спеціальне (особливе) провадження. Під час спрощеного провадження при вчиненні певного виду дисциплінарного проступку рішення про стягнення приймається керівником державного органу, де працює особа, яка вчинила цей проступок. У цьому разі у зв'язку з оперативністю розгляду справи об'єднуються такі стадії, як порушення дисциплінарного провадження, прийняття й виконання рішення про застосування заходу дисциплінарного впливу. Такий вид провадження дисертант вважає можливим лише у випадку застосування зауваження, догани або суворої догани. Під час спеціального (особливого) дисциплінарного провадження щодо державних службовців перед суб'єктом дисциплінарної влади порушується питання про застосування відповідного дисциплінарного стягнення до держслужбовця. Цей варіант охоплює обов'язкові й факультативні стадії (службове розслідування й оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення).

Висловлено думку, що в усіх випадках на період проведення службового розслідування державний службовець має бути відсторонений від виконання своїх посадових обов'язків. Якщо підозри щодо вчинення дисциплінарного проступку державним службовцем не підтвердяться, йому відшкодовується середній заробіток за час такого відсторонення.

У *Додатку А* міститься проект Закону України «Про дисциплінарні проступки державного службовця України», в якому знайшли відображення отримані науково-практичні результати і який послужить удосконаленню правового регламентування дисциплінарної відповідальності державних службовців.

У *Додатку Б* міститься анкета для дослідження думки державних службовців про припинення трудових правовідносин у зв'язку з учиненням дисциплінарних проступків і про порядок проведення дисциплінарного провадження.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування, іноземного, а також історичного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у різних галузях знань, автором встановлено особливості припинення трудових правовідносин із державними службовцями у разі вчинення дисциплінарного проступку, розроблено і сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення правового регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями у випадку вчинення дисциплінарного проступку. До найбільш важливих результатів слід віднести такі, як-от.

1. В історії державної служби можна виокремити 4 етапи правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями внаслідок учинення ними дисциплінарного проступку:

1-й (до 1845 р.) – виникнення категорії «дисциплінарний проступок державного службовця». Особливості цього періоду: (а) поряд з поняттям

«посадовий злочин» з'являється конструкція «дисциплінарний проступок державного службовця», що визнавались однаково злочинними; (б) приділяється значна увага дотриманню дисципліни й законності державними службовцями; (в) детально регламентуються права й обов'язки останніх; (г) виникають перші спроби встановлення переліків дисциплінарних проступків державних службовців;

2-й (1845 – 1917 рр.) – становлення правового регулювання припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок. Характерні ознаки цього етапу: (а) подальше розмежування дисциплінарного проступку й посадового злочину державних службовців; (б) більш детальне регламентування видів дисциплінарних проступків останніх; (в) розширення переліку дисциплінарних стягнень; (г) зміна порядку накладення дисциплінарних стягнень;

3-й (1917 – 1991 рр.) – розвиток законодавства в радянський період про припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок. Ключові ознаки цього етапу: (а) змінено підхід до розуміння дисциплінарного проступку державних службовців: ним визнавалися кримінально не карані діяння; (б) визначено переліки дисциплінарних проступків для окремих категорій державних службовців; (в) детально регламентовано процедури застосування конкретного виду дисциплінарного стягнення; (г) наявність спеціалізованих державних органів, що розглядали дисциплінарні справи;

4-й (1991 р. – до сьогодні) – правове регулювання в роки незалежності України припинення трудових правовідносин з державними службовцями, які вчинили дисциплінарний проступок. Особливості цього етапу: (а) наявність великої кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили, що регулюють питання дисципліни державних службовців; (б) відсутність визначення поняття «дисциплінарний проступок державного службовця»; (в) не виділено ознак дисциплінарних проступків державних службовців; (г) нечітко встановлені суб'єкти, уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення до останніх; (д) досить умовна регламентація співвідношення між видами дисциплінарних проступків і стягненнями за їх учинення.

2. Дисциплінарним проступком державного службовця є протиправне, винне (умисне чи необережне), шкідливе невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, порушення морально-етичних правил, покладених на нього законами та іншими нормативно-правовими актами, трудовим договором і посадовою інструкцією, що тягне застосування дисциплінарного стягнення. Суттєві ознаки дисциплінарного проступку державного службовця: (а) він виражається як у дії, так і в бездіяльності; (б) є протиправним і шкідливим діянням; (в) ним є винне невиконання або неналежне виконання службових обов'язків; (г) за його вчинення до державного службовця має застосовуватись дисциплінарне стягнення. Особливості неналежної поведінки державного службовця: (а) винне невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; (б) його службова поведінка не вступає в конфронтацію з правовими приписами, але відхиляється від установлених стереотипів; (в) вона є

правовою аномалією, яку необхідно усунути шляхом поновлення порядку й безпосереднього припинення винної дії (бездіяльності); (г) за вчинення такої поведінки до державного службовця не застосовується дисциплінарне стягнення, проте не виключається відповідна реакція керівника для її припинення.

3. Дисциплінарні проступки державних службовців можуть бути класифіковані за різними підставами. За ступенем небезпечності вони поділяються на 2 категорії – грубі й незначні. За суб'єктом, який вправі застосовувати дисциплінарні стягнення, вони поділяються: (а) на проступки, за вчинення яких стягнення може застосовуватися безпосереднім начальником; (б) на ті, за вчинення яких стягнення може застосовуватись як начальником безпосереднім, так і вищестоящим; (в) окремі питання таких проступків можуть віддаватися на розгляд Спеціалізованій дисциплінарній комісії, не залежній від керівників державних органів, рішення якої є обов'язковим для суб'єкта призначення. Класифікація дисциплінарних проступків за ознакою систематичності їх учинення дозволяє визначити ступінь їх тяжкості. Коли законодавець установлює, що за одноразове вчинення певного дисциплінарного проступку з державним службовцем можуть бути припинені трудові правовідносини, то, звичайно, ці види проступків є більш небезпечними й вимагають негайного реагування, тоді як дисциплінарні проступки, за вчинення яких трудові правовідносини можуть бути припинені лише в разі систематичного їх учинення, є менш небезпечними.

4. Законодавчо має бути закріплено систему дисциплінарних проступків державних службовців і стягнень за їх учинення: (а) за порушення Присяги державного службовця – звільнення з обмеженням права вступу на державну службу протягом 2-х років; (б) за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків – догана, сувора догана (якщо державний службовець уже має дисциплінарне стягнення), попередження про неповну службу відповідність, у випадку систематичності цих дій – звільнення; (в) за порушення правил внутрішнього службового розпорядку – зауваження (в разі незначного порушення), догана, сувора догана (якщо державний службовець уже має дисциплінарне стягнення), за систематичне порушення – звільнення; (г) за порушення правил професійної етики державного службовця – зауваження (при незначному порушенні), догана, сувора догана (якщо державний службовець уже має дисциплінарне стягнення), за систематичне порушення – звільнення; (д) за прогул – звільнення; (е) за появу державного службовця на робочому місці у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння – звільнення.

5. Категорії «систематичність» і «повторюваність» не є синонімами. Для правильного їх правозастосування слід чітко визначити, що у випадку наступного вчинення дисциплінарного проступку йдеться про повторюваність, а коли порушення вчинюється тричі й більше разів, – про систематичність. Ознаки систематичності: (а) до працівника вже застосовувалось дисциплінарне чи громадське стягнення за інший проступок; (б) строк чинності попереднього стягнення – один рік від дня його накладення; (в) учинено 3 й більше дисциплінарних проступків; (г) простежується певна тенденція, лінія поведінки працівника. Ознаки повторюваності: (а) конкретне порушення вчинено вдруге;

(б) до працівника вже застосовувалися санкції за аналогічне порушення; (в) строк чинності попередньої санкції є строком дії ліцензії/документа дозвільного характеру.

6. Порушення Присяги державним службовцем є найтяжчим дисциплінарним проступком, правовим наслідком учинення якого має бути не лише звільнення особи із займаної посади, а й обмеження її права на доступ до державної служби протягом 2-х років. Необхідність установлення підвищеної відповідальності за порушення Присяги диктується тим, що цей дисциплінарний проступок у майбутньому може перерости у злочин і завдати більш значної шкоди. Слід законодавчо установити перелік конкретних діянь, що характеризуватимуть об'єктивну сторону порушення Присяги державними службовцями. Ними є: (а) вияв неповаги до державних символів України, іноземних держав; (б) невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади АРК, наказів, розпоряджень і доручень керівників, наданих у межах їх повноважень; (в) учинення корупційного правопорушення; (г) порушення обмежень державного службовця. Виокремлення цих конкретних діянь пов'язано з підвищеними вимогами до поведінки державних службовців, безперечно дотримання яких буде свідченням їх відданості державі й народу.

7. Звільнення, як дисциплінарне стягнення, застосовується при вчиненні таких дисциплінарних проступків державних службовців: (а) порушення Присяги державного службовця; (б) прогул; (в) поява у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння; (г) діяння, передбачені ЗУ «Про очищення влади».

8. Успішне досягнення мети саморегуляції професійної поведінки державних службовців на високому рівні, що передбачає врахування співвідношення різнопланових обов'язків службовців, їх пріоритетів та конкретного втілення в життєвих ситуаціях, вироблення й дотримання особливих деонтологічних вимог, диктує необхідність установлення і прийняття на державному рівні Правил професійної етики державних службовців, що мають затверджуватися законом і поширюватися на всіх державних службовців. На підставі цих Правил слід розробляти на локальному рівні в кожному державному органі свої правила поведінки, які враховували б специфіку діяльності останнього, конкретні посадові обов'язки службовця й детально регулювали б питання його етичної поведінки. Правила мають містити достатньо конкретні приписи, які варто використовувати в будь-якій ситуації, що може виникнути. У зв'язку із цим пропонується можлива структура Правил професійної етики державних службовців.

9. Стадійність дисциплінарного провадження щодо державних службовців може розвиватися за спрощеним і спеціальним (особливим) провадженням. Під час першого провадження рішення про стягнення при вчиненні певних видів дисциплінарних проступків приймається керівником державного органу, де працює особа, яка вчинила проступок. У цьому разі стадія розгляду справи про дисциплінарний проступок і прийняття рішення одночасно є і стадією, з якої розпочинається провадження, адже вона пов'язана з безпосереднім виявленням очевидного порушення самим керівником. Такий вид

провадження можливий лише при застосуванні зауваження, догани або суворої догани. Спеціальне (особливе) дисциплінарне провадження щодо державних службовців складається з обов'язкових і факультативних стадій (службове розслідування й оскарження рішення про застосування дисциплінарного стягнення).

10. Особливості припинення трудових правовідносин з державним службовцем у разі вчинення ним дисциплінарного проступку: (а) підставою їх припинення є дисциплінарний проступок державного службовця; (б) суб'єктом застосування дисциплінарного стягнення є суб'єкт призначення; (в) особливою процедурою припинення трудових правовідносин є система стадій дисциплінарного провадження; (г) можливість настання специфічних наслідків припинення трудових правовідносин полягає в обмеженні права вступу на державну службу (у випадку порушення Присяги державного службовця).

11. Службове розслідування має провадитися не в будь-яких випадках невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків, а лише за наявності вагомих підстав. Доречно законодавчо закріпити випадки, коли службове розслідування не провадиться, а саме: (а) дисциплінарний проступок державним службовцем учинено вперше чи після зняття попередньо накладеного стягнення; (б) державний службовець зізнається й розкаюється у вчиненому; (в) за ступенем тяжкості дисциплінарному проступку відповідає стягнення у вигляді зауваження, догани або суворої догани; (г) відсутні обтяжуючі обставини. Службове розслідування не має місця за наявності цих умов у сукупності; в усіх інших випадках воно провадиться обов'язково. Таке розслідування є обов'язковим у разі вчинення дисциплінарних проступків, не передбачених ЗУ «Про державну службу». Його термін не може перевищувати 2-х місяців.

12. Для забезпечення об'єктивності й безсторонності проведення службового розслідування в Національному агентстві України з питань державної служби та в його територіальних управліннях слід утворити Спеціалізовану дисциплінарну комісію чисельністю не менше 7-ми осіб, яка має стати постійно діючим колегіальним органом. Обов'язок Спеціалізованої дисциплінарної комісії в Нацдержслужбі – здійснювати службові розслідування стосовно державних службовців, які займають посади державної служби групи І; що стосується інших груп державних службовців, воно повинно провадитися комісіями територіальних управлінь Нацдержслужби. Особовий склад комісії, дата початку й закінчення такого розслідування та його мета в кожному випадку визначають керівники Нацдержслужби та її територіальних управлінь.

13. На практиці вимога законодавства щодо строків накладення дисциплінарних стягнень нерідко порушується, чим пояснюється потреба диференціювати строки їх застосування до деяких категорій державних службовців. Рішення про накладення дисциплінарного стягнення на дипломатичного працівника, який виконує дипломатичні або консульські функції за кордоном, може бути прийнято протягом року від дня ознайомлення суб'єкта призначення з матеріалами справи про дисциплінарний проступок. Стосовно дипломатичних працівників, які виконують ці функції в Україні, поширюються загальні норми, визначені національним трудовим законодавством.

14. На сьогодні питання припинення трудових правовідносин з державними службовцями регулюються низкою нормативно-правових актів, що свідчить про певні недоліки в систематизації загального і спеціального законодавства у цій царині. Для вдосконалення правової регламентації цих питань доцільно розробити спеціальний нормативний акт, який детально регламентував би суспільні відносини у вказаній сфері. Ним може стати Закон України «Про дисциплінарні проступки державного службовця України», проект якого пропонується в дисертації (Додаток А).

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Луценко О. Є. Поняття та ознаки дисциплінарного проступку державних службовців / О. Є. Луценко // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. праць. – № 26. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – С.349-358.

2. Луценко О. Є. Види дисциплінарних проступків державних службовців: постановка проблеми / О. Є. Луценко // Публічне право. – № 3 (11). – 2013. – С.356-363.

3. Луценко О. Є. Порушення Присяги як підстава припинення трудових правовідносин із державними службовцями / О. Є. Луценко // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. – Серія Право. – Вип. 23. – Ч. 1. – Т. 2. – Ужгород: Ужгород. нац. ун-т, 2013. – С. 54-59.

4. Луценко О. Є. Службові та посадові обов'язки державних службовців: щодо розмежування понять / О. Є. Луценко // Держава і право: зб. наук. пр.: Юрид. і політ. науки. – Випуск 61. – К.: ІДП НАН України ім. В. М. Корецького, 2013. – С. 232-240.

5. Луценко О. Є. Порушення правил професійної етики як підстава припинення трудових правовідносин із державними службовцями / О. Є. Луценко // Вісн. Нац. акад. правових наук України. – № 1 (76). – 2014. – С. 178-185.

6. Луценко О. Є. Історико-правовий аналіз розвитку правового регулювання припинення трудових правовідносин із державними службовцями внаслідок вчинення дисциплінарного проступку / О. Є. Луценко // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. праць. – № 28. – Луганськ: Східноукр. нац. ун. ім. В. Даля. – 2013. – С. 340-351.

7. Луценко О. Є. Систематизація правил професійної етики державних службовців в Україні та міжнародні стандарти у цій сфері / О. Є. Луценко // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. – Серія Право. – Вип. 29. – Т. 1. – Ужгород: Ужгород. нац. ун-т, 2014. – С. 214-217.

8. Луценко Е. Е. Компаративистское исследование правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими в связи с совершением дисциплинарного проступка в Украине и Чехии / Е. Е. Луценко // LEGEA SI VIATA. – № 5/3 (269). – 2014. – С. 22-25.

9. Луценко О. Є. Стадії дисциплінарного провадження на прикладі державної служби / О. Є. Луценко // Правові засади гарантування та захисту прав і свобод людини і громадянина: зб. наук. ст. та тез наук. повід. за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. 23 листоп. 2012 р.: у 2 ч. Ч.1 / Редкол.: А. П. Гетьман,

Ю. Г. Барабаш, О. П. Бушан та ін. – Х.: «Точка», 2012. – С. 385, 386.

10. Lutsenko O. E. A disciplinary offence as a reason for termination of labour relations with public officials: experience of Ukraine and Czech Republic / O. E. Lutsenko // Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених / Нац. ун-т «Юридична академія імені Ярослава Мудрого» / Харків: НУ «ЮАУ ім. Ярослава Мудрого», 2013. – С. 92, 93.

11. Луценко О. Є. До питання про види дисциплінарних проступків державних службовців / О. Є. Луценко // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 390-392.

12. Луценко О. Є. Службові та посадові обов'язки державних службовців: щодо співвідношення категорій / О. Є. Луценко // Юридична осінь 2013 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (Харків, 14 листоп. 2013 р.) / за заг. ред. А. П. Гетьмана. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого»: Право, 2013. – С. 251-253.

13. Луценко О. Є. Службове розслідування: новації правового регулювання / О. Є. Луценко // Правова доктрина – основа формування правової системи держави: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю Нац. акад. прав. наук України та обговоренню п'ятитомної монографії «Правова доктрина України», Харків, 20-21 листоп. 2013 року. – Х.: Право, 2013. – С. 863-865.

14. Луценко О. Є. Припинення трудових правовідносин із державними службовцями у випадку вчинення корупційного правопорушення за законодавством України / О. Є. Луценко // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 279-281.

15. Луценко О. Є. Щодо диференціації строків застосування дисциплінарних стягнень до державних службовців: національний та іноземний досвід / О. Є. Луценко // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2014. – С. 305-308.

АНОТАЦІЯ

Луценко О. Є. Дисциплінарний проступок як підстава припинення трудових правовідносин із державними службовцями. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти та науки України. – Харків, 2015.

Проаналізовано наукові погляди, вітчизняне й зарубіжне законодавство щодо розірвання трудового договору з державним службовцем, який вчинив

дисциплінарний проступок.

Установлено особливості припинення трудових правовідносин з державним службовцем у разі вчинення ним дисциплінарного проступку: (а) підставою їх припинення є дисциплінарний проступок державного службовця; (б) суб'єктом застосування дисциплінарного стягнення є суб'єкт призначення; (в) особливою процедурою припинення трудових правовідносин є система стадій дисциплінарного провадження; (г) можливість настання специфічних наслідків припинення трудових правовідносин полягає в обмеженні права вступу на державну службу (у випадку порушення Присяги державного службовця).

Доведено необхідність нормативного закріплення переліку конкретних діянь, що характеризуватимуть об'єктивну сторону порушення Присяги державними службовцями. Ними є: (а) вияв неповаги до державних символів України, іноземних держав; (б) невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади АРК, наказів, розпоряджень і доручень керівників, наданих у межах їх повноважень; (в) учинення корупційного правопорушення; (г) порушення обмежень державного службовця.

На підставі здобутих теоретичних результатів розроблено проект Закону України «Про дисциплінарні проступки державного службовця України», що послужить удосконаленню правового регламентування дисциплінарної відповідальності державних службовців.

Ключові слова: державний службовець, службові обов'язки, невиконання або неналежне виконання обов'язків, дисциплінарний проступок, припинення трудових правовідносин, порушення Присяги державного службовця, порушення правил професійної етики, дисциплінарне провадження.

АННОТАЦИЯ

Луценко Е. Е. Дисциплинарный проступок как основание прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2015.

Проанализированы научные взгляды, отечественное и зарубежное законодательство относительно расторжения трудового договора с государственным служащим, который совершил дисциплинарный проступок.

Установлены особенности прекращения трудовых правоотношений с государственным служащим в случае совершения им дисциплинарного проступка: (а) основанием их прекращения является дисциплинарный проступок государственного служащего; (б) субъектом применения дисциплинарного взыскания является субъект назначения; (в) особенной процедурой прекращения трудовых правоотношений является система стадий дисциплинарного производства; (г) возможность наступления специфических последствий

прекращения трудовых правоотношений заключается в ограничении права поступления на государственную службу (в случае нарушения Присяги государственного служащего).

Доказана необходимость нормативного закрепления перечня конкретных деяний, что будут характеризовать объективную сторону нарушения Присяги государственными служащими. Ими являются: (а) выражения неуважения к государственным символам Украины, зарубежных государств; (б) неисполнение или ненадлежащее исполнение в рамках должностных обязанностей решений государственных органов и/или органов власти АРК, приказов, распоряжений и поручений руководителей, предоставленных в рамках их полномочий; (в) совершение коррупционного правонарушения; (г) нарушение ограничений государственного служащего.

На основании полученных теоретических результатов разработан проект Закона Украины «О дисциплинарных проступках государственного служащего Украины», что послужит усовершенствованию правовой регламентации дисциплинарной ответственности государственных служащих.

Ключевые слова: государственный служащий, служебные обязанности, неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, дисциплинарный проступок, прекращение трудовых правоотношений, нарушение Присяги госслужащего, нарушение правил профессиональной этики, дисциплинарное производство.

SUMMARY

Lutsenko O. Ye. A disciplinary offence as a reason for termination of labour relations with civil servants. – Manuscript.

Dissertation for the scientific degree of Candidate of Legal Sciences. Speciality 12.00.05 – labour law; social security law. Yaroslav Mudryi National Law University. – Kharkiv, 2015.

Scientific approaches, national and foreign legislation in the sphere of termination of employment contract with the civil servant, who has committed a disciplinary offence, are studied.

Peculiarities of termination of labour relations with civil servants if they have committed a disciplinary offence are determined: (a) a reason for termination is a disciplinary offence of a civil servant; (b) a subject to disciplinary action is a subject assigned to it; (c) a special procedure for termination of labour relations is the system of stages of disciplinary proceedings; (d) possible specific consequences of the termination of labour relations are limitation of the right to enter the civil service (in case of violation of the oath of the civil servant).

The necessity of establishing a list of specific actions that will characterize the objective aspect of violation of the oath by civil servants is proved. They are: (a) an expression of disrespect to the state symbols of Ukraine and foreign countries; (b) non-performance or improper performance in the framework of the official duties of the decisions of public bodies and/or authorities of the ARC, orders, regulations and instructions of the heads provided within their powers; (c) commission of a corruption

offense; (d) violation of the restrictions of the civil servant.

The terms «non-performance» and «improper performance of official duties» are defined. Non-performance of official duties is an omission of a civil servant of a real opportunity to act as required by law, a contract of employment, job description and other regulation or, on the contrary, an act of a civil servant, if he/she had to refrain from committing it. Improper performance of official duties is an act of a civil servant which does not comply with the law and existing circumstances, or if it complies with them, it is committed in violation of the order and timing, form and scope of execution, as well as in the wrong place or by an improper subject.

Peculiarities of misconduct of a civil servant are determined: (a) guilty non-performance or improper performance of official duties; (b) his\her official conduct does not enter into a confrontation with the legal regulations, but deviates from the established stereotypes; (c) it is a legal anomaly that must be eliminated by restoring order and immediate termination of the guilty act (or omission); (d) a civil servant is not subject to disciplinary penalties for committing such conduct, but its termination as the corresponding reaction of the head is not excluded. A disciplinary offence of public officials is a unlawful, culpable (intentional or reckless), malicious omission or improper performance of their official duties, violation of ethical rules imposed by the laws and other regulations, employment contract and job description, which entails the use of disciplinary measures.

The necessity of adoption of the Rules of professional ethics of state employees is grounded. This will provide the opportunity to group the behavior requirements according to concrete standards, to determine particular correlation between ethical and legal liability for infringement of clear establish rules of behavior, to improve legal liability for inobservance of rules of behavior by employees.

The classification of disciplinary offences of civil servant are combined two criteria – by gravity level and by the kind. It is established that classification of disciplinary offences by systematic character feature of its commitment also has significant meaning as it gives possibility to define gravity level of the disciplinary offences of civil servant.

The draft Law of Ukraine «On the disciplinary offenses of civil servants of Ukraine» was developed on the basis of the theoretical results that will improve legal regulation of disciplinary responsibility of civil servants.

Key words: public official, official duties, nonperformance or improper performance of duties, disciplinary offence, termination of public service, the violation of the Oath of public official, professional ethics violation, disciplinary proceedings.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор Прилипко С. М.

Підписано до друку _____ 2015 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № _____ .

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.