

О. Є. ЛУЦЕНКО,  
кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ГАЛУЗЕВА НАЛЕЖНІСТЬ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Статтю присвячено аналізу галузевої належності дисциплінарної відповідальності державних службовців України. Встановлено, як дисциплінарна відповідальність державних службовців розглядається в системі трудового та в системі адміністративного правового регулювання.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, службові обов'язки, невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, дисциплінарна відповідальність, державний службовець.

**Постановка проблеми.** Специфіка функцій державних службовців обумовлює наявність у них владних повноважень, реалізація яких зачіпає найважливіші сторони соціального життя кожного, і спонукає до вчинення певних дій, які іноді можуть мати тяжкі наслідки. Тому необхідність існування дієвої правової процедури, яка забезпечувала б режим законності, сприяла б попередженню та усуненню негативних проявів у діяльності державних службовців, не викликає жодних сумнівів. Саме відповідальність державних службовців і має стати цим дієвим засобом впливу на їх поведінку. Дисциплінарна відповідальність, як один із видів відповідальності, до якого можуть притягатися службовці, повинна стати ефективним засобом підтримання належної службової дисципліни. Проте непослідовність правового регулювання у сфері держслужби, незацікавленість керівників держорганів у виявленні дисциплінарних проступків та притягненні винних до відповідальності мають своїм результатом неефективність дисциплінарної відповідальності держслужбовців.

**Актуальність теми.** Зазначені вище, а також інші обставини зумовлюють необхідність теоретичного аналізу сутності дисциплінарної відповідальності державних службовців та дослідження питання стосовно її галузевої приналежності, що сприятиме пошуку шляхів удосконалення нормативної бази у царині держслужби та підвищенню ефективності дисциплінарної відповідальності держслужбовців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми дисциплінарної відповідальності державних службовців досліджували О. А. Абрамова, М. Г. Александров, А. В. Андрушко, О. Т. Барабаш, М. Й. Бару, Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, Г. С. Гончарова, В. В. Єрмоєнко, М. І. Ін-

шин, В. М. Манохін, В. І. Нікітінський, Н. М. Неумивайченко, О. П. Ноздратов, Б. М. Овсянко, О. С. Пашков, О. В. Петришин, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, І. С. Самощенко, В. М. Смирнов, Л. О. Сироватська, Ю. М. Стариков, Л. С. Таль, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на значні наукові розробки з указаної проблеми, дослідження галузевої належності дисциплінарної відповідальності державних службовців потребує подальших наукових пошуків.

**Мета статті** полягає у тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених дослідити проблеми галузевої належності дисциплінарної відповідальності державних службовців України та запропонувати власне бачення вказаної проблеми.

**Виклад основного матеріалу.** Дисциплінарна відповідальність державних службовців є достатньо дослідженою, але незважаючи на це, в юридичній науці не існує єдиної думки щодо поняття та галузевої приналежності дисциплінарної відповідальності держслужбовців. Із цього питання висловлюються різні точки зору, які можна об'єднати у 2 підходи: 1) дисциплінарна відповідальність регулюється нормами трудового права, і тому відносини, що виникають у цьому випадку, є трудовими (М. І. Іншин, Н. М. Вапнярчук та ін.); 2) дисциплінарна відповідальність державного службовця – це інститут адміністративного права (В. М. Манохін, Л. М. Корнута та ін.). Вважаємо, що «перетягування» адміністративістами дисциплінарної відповідальності держслужбовців пов'язане із виокремленням певних видів дисциплінарної відповідальності – загальної та спеціальної. На цій підставі представники науки адміні-

стративного права переконані, що загальна дисциплінарна відповідальність – це трудове право, а спеціальна – адміністративне право. Так, стверджується, що дисциплінарна відповідальність у межах трудового та адміністративного права має серйозні відмінності, наявність яких дає підставу для диференціації дисциплінарної відповідальності за суб'єктом складом та виокремлення двох окремих видів дисциплінарної відповідальності – загальної (трудової) та спеціальної (адміністративної) [1, с. 92]. Л. С. Єрмоленко-Князева також переконує, що дисциплінарну відповідальність можна поділити на окремі види – трудову дисциплінарну відповідальність та службову дисциплінарну відповідальність, оскільки дисциплінарна відповідальність пов'язана безпосередньо з порушенням або трудової, або службової дисципліни [2, с. 51].

Для доведення такого підходу вчені-адміністративісти намагаються виокремити особливості дисциплінарної відповідальності держслужбовців та на їх основі довести, що вона є інститутом адміністративного права. Так, С. В. Ківалов, Л. Р. Біла-Тіунова та Л. М. Корнута до особливостей дисциплінарної відповідальності державного службовця, які, на переконання фахівців, відрізняють її від дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, відносять: 1) суб'єкт відповідальності – державний службовець; 2) джерела правового регулювання – адміністративно-правові акти; 3) фактичні підстави відповідальності; 4) види дисциплінарних стягнень; 5) порядок накладення стягнень; 6) особлива сфера застосування дисциплінарної відповідальності – державне управління [3, с. 98].

О. Д. Новак у своєму монографічному дослідженні виокремила особливі ознаки дисциплінарної відповідальності державних службовців, які, на думку правознавця, і є підґрунтям для твердження про те, що дисциплінарна відповідальність держслужбовців регламентується нормами адміністративного права: 1) сфера дії дисциплінарної відповідальності – державно-службові відносини; 2) самостійна підстава – факт вчинення дисциплінарного проступку; 3) особливий суб'єкт – державні службовці; 4) службова підлеглисть; 5) накладення на винного держслужбовця дисциплінарного стягнення; 6) наявність загального порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності; 7) публічна природа дисциплінарної відповідальності державних службовців; 8) специфіка службових відносин, що їх виконують державні службовці [4, с. 25–30]. На наше переконання, деякі з вказаних ознак характеризують особливості *спеціальної* дисциплінарної відповідальності (приміром, спецсуб'єкт, перелік дисциплінарних проступків,

розширений перелік дисциплінарних стягнень, особлива процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності), тоді як інші – взагалі не можуть бути *специфічними* ознаками дисциплінарної відповідальності державних службовців, а отже, на підставі наведених ознак не можна стверджувати, що дисциплінарна відповідальність державних службовців регулюється нормами адміністративного права, бо відносини щодо притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності входять до предмета трудового права. Для підтвердження нашого судження і спростування тези про те, що дисциплінарна відповідальність держслужбовців регулюється нормами адміністративного права, проведемо аналіз зазначених ознак.

Так, на думку адміністративістів, однією з ознак, яка відрізняє дисциплінарну відповідальність державних службовців від інших видів відповідальності та вказує на її приналежність до адміністративного права, є особлива сфера дії – державно-службові відносини, тобто відносини щодо забезпечення виконання повноважень державних органів, а також відносини, що характеризуються особливими публічними правами та обов'язками, якими наділені державні службовці. Не можемо підтримати вказану думку, оскільки суспільні відносини щодо застосування праці державного службовця містять усі ознаки трудових. Державному службовцеві протистоїть держава в особі роботодавця. Чинownik виконує трудову функцію особисто й повинен підкорятися службовій дисципліні, спеціальним правилам, установленим як на локальному рівні, так і на рівні держави. Перелічені відмітні риси, на переконання А. М. Слюсаря, свідчать про те, що відносини, які виникають у зв'язку з працею державного службовця, не входять до предмета адміністративного права України. Принципово важливим є положення ст. 3 КЗпП України, яка закріпила, що законодавство про працю регламентує трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичною особою. Із цього випливає, що будь-який громадянин, маючи статус працівника (безвідносно, робітник він чи службовець), підпадає під дію норм трудового законодавства [5, с. 78, 79]. Л. О. Чіканова також справедливо стверджує, що відносини, які виникають під час реалізації прав та обов'язків державного службовця у конкретному держоргані, є службово-трудовами. Тобто ці відносини за своєю природою є трудовими і повинні регулюватися нормами трудового права з особливостями, встановленими законодавством про державну службу [6, с. 10].

Учені-адміністративісти стверджують, що приналежність дисциплінарної відповідальності до адміністративного права визначає, з-поміж іншого, особливий суб'єкт відповідальності – державні службовці. Так, О. Д. Новак указує, що головна відмінність між державними службовцями і працівниками в тому, що на відміну від осіб, які перебувають у звичайних трудових відносинах, державні службовці мають спеціальний правовий статус [4, с. 27]. Не можемо погодитись із вказаним, по-перше, тому що незрозуміло, що таке «звичайні» трудові відносини, невже державні службовці перебувають у «незвичайних»? По-друге, трудові відносини – це форма людської діяльності. Державні службовці, як і інші працівники, застосовують свою здатність до праці. При застосуванні праці для іншого суб'єкта виникають трудові відносини, які виникають і в державних службовців, проте з урахуванням специфіки їх роботи та повноважень, якими вони користуються, та обов'язків, що покладаються на них, насамперед, стосовно службових функцій державних службовців та їх відповідальності [7, с. 98].

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII (далі – Закон) (набирає чинності з 01.05.2016 р.) [8] державний службовець під час виконання посадових обов'язків діє у межах повноважень, визначених законом, і підпорядковується своєму безпосередньому керівнику або особі, яка виконує його обов'язки. Дисциплінарні стягнення накладаються (застосовуються) суб'єктом призначення, тобто державним органом або посадовою особою, яким відповідно до законодавства надано повноваження від імені держави призначати на відповідну посаду державної служби в державному органі та звільняти з такої посади (ст. 68 та ст. 2 Закону). Наявність службової підлеглості відрізняє дисциплінарну відповідальність держслужбовців від відповідальності кримінальної чи адміністративної, проте зовсім не свідчить про те, що дисциплінарна відповідальність держслужбовців є інститутом адміністративного права. Навпаки, держава надає можливість особам, які очолюють відповідний держорган, самостійно охороняти внутрішній службовий порядок за допомогою тих заходів, які входять до їх функцій, не вдаючись до судового переслідування.

Крім цього, С. В. Ківалов, Л. Р. Біла-Тіунова та Л. М. Корнута стверджують, що при регламентації державно-службових відносин застосовується виключно метод нормативного регулювання, тобто застосування законів і підзаконних актів. Метод договірної регулювання, який є основним у трудовому праві, щодо державно-службових відносин застосо-

уватися не може, оскільки ці відносини виникають при реалізації публічного, а не приватного інтересу, тобто дисциплінарна відповідальність державних службовців має публічну природу [3, с. 63]. Для визначення характеру трудового права – належність його до приватного чи публічного права вирішальне значення має завдання, яке ставиться в сучасних умовах перед цією галуззю права. Основне завдання трудового права, на думку О. І. Процевського, полягає у створенні необхідних правових умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. Тому норми трудового права відображають як приватні, так і публічні інтереси. У сучасних умовах розвитку суспільства об'єктивно досягти «стерилізації» однієї галузі права від другої і вважати її виключно приватною практично неможливо. Віднесення трудового права до приватного права є умовним для зручності сприйняття особливостей трудових правовідносин і врахування потреб людини [9, с. 152, 153].

Погоджуючись із вказаним, додамо, що на сьогодні поглиблюється зближення, проникнення приватного у публічну сферу суспільних відносин, а публічного – в приватну, іншими словами, конвергенція приватного і публічного права [див.: 10]. У процесі конвергенції приватне і публічне право не розчиняються один в одному, не утворюють нового правового феномену, а зберігають свою юридичну сутність, галузеві специфічні особливості і системні ознаки, які знаходять відображення в структурних елементах відповідних методів правового регулювання. На наше переконання, як приватноправовий, так і публічно-правовий методи регулювання виконують двоєдину соціальну функцію трудового права, яка полягає у забезпеченні рівноваги інтересів, що відображають вимоги особистої свободи (приватні інтереси) та інтересів, що відображають загальне благо (публічний інтерес).

Вважаємо, що юридична відповідальність є публічною у тому сенсі, що вона правова, тобто визначена нормами права, встановленими чи санкціонованими державою, але не можна відкидати того, що їй притаманні й приватноправові ознаки. Тому для дисциплінарної відповідальності державних службовців характерним є поєднання як публічно-правового, так і приватноправового. Так, приватноправові начала дисциплінарної відповідальності держслужбовців знайшли своє відображення у положеннях Закону, відповідно до яких дисциплінарне стягнення застосовується суб'єктом призначення. Незважаючи на те, що Законом передбачено утворення Кабінетом Міні-

стрів України Комісії з питань вищого корпусу державної служби (далі – Комісія), яка буде здійснювати дисциплінарні провадження щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», та вносити суб'єкту призначення пропозиції за наслідками дисциплінарного провадження, все ж *розсуд керівника держслужбовця є вирішальним*, оскільки пропозиції Комісії чи подання дисциплінарної комісії у державному органі мають рекомендаційний характер для керівника, позаяк протягом 10 календарних днів керівник зобов'язаний або прийняти рішення на підставі пропозиції Комісії чи подання дисциплінарної комісії, або надати вмотивовану відмову протягом цього строку. Крім цього, дисциплінарну комісію щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», *утворює керівник* державної служби у кожному державному органі. Розсуд керівника виявляється також у тому, що право на дострокове зняття дисциплінарного стягнення належить суб'єкту призначення, що його застосував. Таким чином, не можна погодитись із твердженням адміністративістів, що дисциплінарна відповідальність державних службовців має публічну природу, оскільки приватноправові начала їй притаманні більше, ніж усім іншим видам юридичної відповідальності.

Як зазначають вчені-адміністративісти, специфіка службових відносин держслужбовців полягає у тому, що держслужбовець вступає у відповідні правовідносини для реалізації не своїх власних, а публічних інтересів, не своїх власних повноважень, а державно-владних, не від свого імені, а від імені держави [3, с. 65]. У цьому випадку слід говорити про поєднання інтересів суспільства, держави і приватних осіб. О. І. Процевський звертає увагу, що у демократичній, соціальній, правовій державі, якою за Конституцією є Україна, нормативне забезпечення і захист інтересів усього суспільства (а значить, й інтереси учасників суспільно-трудова відносин) підкреслює універсальність базової моделі правового регулювання суспільних відносин. Сфера приватно-правового регулювання соціально-трудова відносин не може бути обмежена нормативними елементами базової моделі правового регулювання, як це має місце у чинному законодавстві [9, с. 141].

Соціальні інтереси проходять процес перетворення та стають загальнообов'язковими саме завдяки волі законодавця. Тому система різних інтересів, що складають об'єктивну соціальну реальність, опосередковується волею законодавця. Сутність права полягає у рівновазі двох інтересів: особистої свободи та загального блага, проте останній може лише обмежувати перший, але не скасовувати, бо у такому

випадку рівновага була б порушена. Таким чином, усі норми як публічного, так і приватного права спрямовані на захист публічних інтересів. Різниця між ними полягає лише в тому, що публічно-правові норми забезпечують ці інтереси безпосередньо, а приватноправові – опосередковано. Тому, реалізуючи свої повноваження, надані державою, державний службовець так чи інакше зачіпає як публічні, так і приватні інтереси.

На думку Л. О. Чіканової, зміст правовідносин, які виникають під час здійснення державними службовцями професійної службової діяльності, дозволяє охарактеризувати ці правовідносини як складні, що складаються із різних за своєю природою, але нерозривно пов'язаних і взаємообумовлених елементів (відносин), що мають як публічно-правовий, так і приватноправовий характер. При цьому приватно-правові відносини виникають всередині публічно-правових після вступу держслужбовця на службу у конкретний держорган. Виокремлення у складі публічно-правових службових відносин приватно-правових елементів обумовлено не лише «трудовою» сутністю цих відносин, але й специфікою суб'єкта на стороні роботодавця, що характеризується двоєдиним статусом, а також відмінностями у підставах виникнення публічно-правових та приватноправових правовідносин. Двоєдиний статус роботодавця полягає у тому, що ним одночасно є два суб'єкти – держава як безпосередній роботодавець та представник роботодавця – керівник держоргану. У зв'язку з цим державний службовець одночасно перебуває у правовідносинах як з державою, так і з її представником [6, с. 10, 11; с. 18–20].

**Висновок.** На підставі проведеного теоретичного аналізу можемо стверджувати, що відносини щодо притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності входять до предмета трудового права. Державний службовець виконує трудову функцію особисто й повинен підкорятися службовій дисципліні, спеціальним правилам, установленим як на локальному, так і на державному рівні. При використанні праці держслужбовців виникають трудові відносини, але з урахуванням специфіки їх роботи, обов'язків, що покладаються на них, насамперед стосовно службових функцій державних службовців та їх відповідальності. Реалізуючи свої повноваження, державний службовець так чи інакше зачіпає як публічні, так і приватні інтереси. Можливість притягнення держслужбовця до дисциплінарної відповідальності свідчить про те, що держава надає права особам, які очолюють відповідний держорган, самостійно охороняти внутрішній службовий порядок за допомогою тих заходів, які входять до їх функцій, не



вдаючись до судового переслідування. Тому дисциплінарна відповідальність держслужбовців має яскраво виражені приватноправові начала, які виявляються у вирішальній ролі розсуду суб'єкта призначення у питаннях притягнення до дисциплінарної відповідальності. Отже, жодних специфічних ознак, які вказували б на приналежність дисциплінарної

відповідальності держслужбовців до адміністративного права, немає і бути не може, оскільки норми, що регламентують дисциплінарну відповідальність держслужбовців, за своєю природою є трудовими, та відносинам, що виникають під час притягнення до цього виду юридичної відповідальності, притаманні всі ознаки трудових.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Добробаба М. Б. Отраслевая принадлежность дисциплинарной ответственности государственных служащих Российской Федерации / М. Б. Добробаба // Современное право. – 2008. – № 4. – С. 90–94.
2. Єрмоленко-Князева Л. С. Дисциплінарна відповідальність державних службовців в Україні: проблеми адміністративної теорії та практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Лілія Станіславівна Єрмоленко-Князева ; Класич. прив. ун-т. – Запоріжжя, 2014. – 237 с.
3. Адміністративна відповідальність державного службовця в Україні: питання теорії і правового регулювання : монографія / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла-Тіунова, Л. М. Корнута. – Одеса : Фенікс, 2013. – 274 с.
4. Новак О. Д. Правові засади дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : монографія / О. Д. Новак ; за заг. ред. В. В. Зуй. – Х. : Право, 2015. – 200 с.
5. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія / А. М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 336 с.
6. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. А. Чиканова ; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ. – М. – 45 с.
7. Процевський В. О. Правове регулювання трудових відносин державних службовців: деякі проблеми / В. О. Процевський // Право України. – 2004. – № 12. – С. 96–101.
8. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Голос України. – 2015. – № 250.
9. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.
10. Коршунов Н. М. Конвергенция частного и публичного права: проблемы теории и практики / Н. М. Коршунов. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2013. – 240 с.

## REFERENCES

1. Dobrobaba M. B. (2008). Otraselevaya prinadlezhnost distsiplinarnoy otvetstvennosti gosudarstvennykh sluzhaschih Rossiyskiy Federatsii [Industry classification disciplinary responsibility of civil servants of the Russian Federation]. *Sovremennoe pravo – Modern Law*, 4, 90–94 [in Russian].
2. Yermolenko-Kniazieva L. S. (2014). Dystsyplinarna vidpovidalnist derzhavnykh sluzhbovtiv v Ukraini: problemy administrativnoi teorii ta praktyky [Disciplinary responsibility of civil servants in Ukraine: Problems of Administrative Theory and Practice]. *Candidate's thesis*. Zaporizhzhia [in Ukrainian].
3. Kivalov S. V., Bila-Tiunova L. R., Kornuta L. M. (2013). *Administrativna vidpovidalnist derzhavnoho sluzhbovtiv v Ukraini: pytannia teorii i pravovoho rehuliuвання* [Administrative responsibility of officials in Ukraine: Theory and legal regulation]. Odesa: Feniks [in Ukrainian].
4. Novak O. D. (2015). *Pravovi zasady dystsyplinarnoi vidpovidalnosti derzhavnykh sluzhbovtiv v Ukraini* [Legal basis disciplinary responsibility of civil servants in Ukraine]. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
5. Sliusar A. M. (2011). *Pravovyi status subiektiv trudovoho prava Ukrainy: teoretyko-pravovyi aspekt* [The legal status of labor law in Ukraine: theoretical and legal aspects]. Kharkiv: FINN [in Ukrainian].
6. Chikanova L. A. Primenenie trudovogo zakonodatelstva k sluzhebnyim otnosheniyam na gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhbe : teoriya i praktika [Application of labor relations legislation for sluzhebnyim on Gosudarstvennoye of civil service: Theory and Practice] Extended abstract of Doctor's thesis. Moskva [in Russian].
7. Protsevskiy V. O. (2004). Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn derzhavnykh sluzhbovtiv: deiaki problemy [Some problems of legal regulation of employment of civil servants]. *Pravo Ukrainy – Law of Ukraine*, 12, 96 – 101 [in Ukrainian]

8. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII [On the State Service: Law of Ukraine of 10.12.2015 № 889-VIII] (2015, 31 December). *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine* 2015, 250 [in Ukrainian].
9. Protsevskiy O. I. (2014). *Metodolohichni zasady trudovoho prava [Methodological principles of labor law]*. Kharkiv: KhNADU [in Ukrainian].
10. Korshunov N. M. (2013). *Konvergentsiya chastnogo i publicnogo prava: problemyi teorii i praktiki [The convergence of private and public law: theory and practice]*. Moskva: Norma [in Russian].

Е. Е. ЛУЦЕНКО

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ОТРАСЛЕВАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УКРАИНЫ

Статья посвящена анализу отраслевой принадлежности дисциплинарной ответственности государственных служащих Украины. Установлено как дисциплинарная ответственность государственных служащих рассматривается в системе трудового и в системе административного правового регулирования.

**Ключевые слова:** трудовые правоотношения, служебные обязанности, неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, дисциплинарная ответственность, государственный служащий.

O. Ye. LUTSENKO

Candidate of Legal Science, Assistant of Labor Law Department  
of the Yaroslav Mudryi National Law University

### BRANCH DISCIPLINARY RESPONSIBILITY OF CIVIL SERVANTS OF UKRAINE

**Problem statement.** Disciplinary liability as one of kinds of responsibility to which employees can be involved, should be an effective means of maintaining appropriate levels of discipline. However, the inconsistency of legal regulation in the sphere of civil service, lack of interest of heads of government agencies to identify cases of misconduct and bring those responsible to justice have resulted in the ineffectiveness of the disciplinary responsibility of civil servants. All this causes the necessity of the theoretical analysis of the essence of disciplinary responsibility of civil servants and study relative to its industry sector that will contribute to finding ways of improving the regulatory framework in the field of civil service and improving the effectiveness of disciplinary liability of civil servants.

**Recent research and publications analysis.** Issues of disciplinary liability of civil servants were investigated by A. A. Abramov, M. G. Alexandrov, A. V. Andrushko, O. T. Barabash, D. M. Bakhrakh, Y. P. Bytyak, N. M. Vapnerchuk, V. S. Venediktov, G. S. Goncharova, V. V. Eremenko, N. M. Neumyvachenko, P. A. Nozdrachev, A. S. Pashkov, A. V. Panov, A. I. Proceviskiy, S. M. Prilipko, I. S. Samoshchenko, V. M. Smirnov, Y. M. Starilov, L. S. Tal, O. M. Yaroshenko and others. However, despite considerable research and development of this problem, research industry sector disciplinary responsibility of civil servants requires further research.

**Target of research.** The purpose of the article is that based on the analysis of current legislation of Ukraine, theoretical understanding of the scientific works of domestic and foreign scholars to explore issues of sectoral affiliation of the disciplinary liability of civil servants of Ukraine and to offer their own vision of this problem.

**Paper main body.** Disciplinary liability of civil servants is sufficiently explored, but despite this, in legal science there is no consensus about the concept and branch of the disciplinary responsibility of civil servants. On this question there are different points of view, which can be grouped into 2 approaches: (1) disciplinary liability is regulated by the norms of labor law, and so the relations which arise in this case are labour (M. I. Inshin, N. M. Vapnerchuk, etc.); (2) the disciplinary liability of a civil servant is an Institute of administrative law (V. M. Manokin, L. M. Kornuta, etc.).

**Conclusions of the research.** Relationships are about bringing civil servants to disciplinary liability covered by labour law. Public servant performs their duties personally and subject to service discipline, the special rules established both at the level of local and state. If the employment of civil servants arise the employment relationship, but taking into account specificity of their work, duties assigned to them, first of all, concerning the official functions of public officials

and their liability. When exercising their powers, the public servant will affect both public and private interests. The possibility of bringing civil servant to disciplinary responsibility suggests that the state grants the right to persons who are heads of the relevant state body to protect their own internal procedure on those measures that are included in their functions, without resorting to judicial proceedings. Therefore, disciplinary liability of civil servants has marked the beginning of private law which appear in the critical role of discretion the subject of the destination in attracting to a disciplinary responsibility. Therefore, no specific signs that would indicate the belonging of the disciplinary responsibility of civil servants to administrative law, should not and can not be, because the rules governing the disciplinary liability of civil servants by their nature are of labor, and relations arising in the attraction to this type of legal responsibility, bears all the signs of labor.

**Key words:** labour relations, official duties, non-performance or improper performance of official duties, disciplinary liability, civil servant.