

**Луценко О. Є.,**  
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, України)

## **ГАРАНТІЇ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ПІД ЧАС ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ**

Відповідно до ч. 1 ст. 74 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р., №889-VIII (далі – Закон), дисциплінарне стягнення має відповідати (1) ступеню тяжкості вчиненого проступку та (2) вини державного службовця. Під час визначення виду стягнення необхідно враховувати (1) характер проступку, (2) обставини, за яких він був учинений, (3) обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, (4) результати оцінювання службової діяльності державного службовця, (5) наявність заохочень, стягнень та (6) його ставлення до служби. Цей припис за своїм змістом схожий на положення ч. 1 ст. 67 вищезазначеного Закону, в якій вказується, що під час визначення виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати (1) характер дисциплінарного проступку, (2) обставини, за яких він був учинений, (3) настання тяжких наслідків, (4) добровільне відшкодування заподіяної шкоди, (5) попередню поведінку державного службовця та (6) його ставлення до виконання посадових обов'язків. Таким чином, враховуючи обидві норми, можна зробити висновок, що під час визначення виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати (1) характер дисциплінарного проступку, (2) обставини, за яких він був учинений, (3) обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, (4) результати оцінювання службової діяльності державного службовця, (5) настання тяжких наслідків, (6) добровільне відшкодування заподіяної шкоди, (7) попередню поведінку

державного службовця (наявність заохочень, стягнень) та (8) його ставлення до виконання посадових обов'язків.

Відповідно до положень ч. 2 ст. 74 Закону дисциплінарне стягнення може бути накладено тільки у разі встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку та вини державного службовця. Вчинення державним службовцем діянь у стані крайньої потреби або необхідної оборони виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення.

Наведеним положенням визначаються обставини, які виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення – вчинення державним службовцем діянь у стані крайньої потреби або необхідної оборони. Подібні правові інститути на сьогодні притаманні лише вітчизняному кримінальному та адміністративному праву. У положеннях Кодексу законів про працю України, що присвячені питанням дисциплінарної відповідальності, відсутня згадка про крайню необхідність чи необхідну оборону. Лише у ст. 130 КЗпП України передбачено, що на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Так як у Законі також відсутні визначення крайньої потреби або необхідної оборони, такий законодавчий підхід наділяє широкою дискрецією суб'єкта призначення щодо встановлення наявності чи відсутності у конкретній ситуації умов крайньої потреби або необхідної оборони при вирішенні питання про притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності.

Зважаючи на запропоновані у Законі механізми притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, порядок закриття дисциплінарного провадження, визначений ст. 77 цього Закону, мав би охоплювати і ситуації, що відповідно до ч. 2 ст. 74 Закону виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення для всіх категорій державних службовців. У іншому випадку виникне законодавча прогалина у процедурі закриття дисциплінарного провадження у разі наявності обставин, які виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення.

Згідно із ч. 3 ст. 74 Закону за кожне порушення службової дисципліни накладається лише одне дисциплінарне стягнення. Схоже положення наводиться у ч. 7 ст. 66 Закону, відповідно до якої за кожен дисциплінарний проступок до державного службовця може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Як бачимо, у першому випадку йдеться про порушення службової дисципліни,

тоді як у другому про вчинення дисциплінарного проступку. Крім цього, ч. 3 ст. 74 вказує на обов'язок накладення дисциплінарного стягнення, тоді як у ч. 7 ст. 66 цього Закону йдеться про право застосування останнього.

Відповідно до ч. 4 ст. 74 Закону дисциплінарне стягнення не може бути застосовано (1) під час відсутності державного службовця на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, (2) під час перебування його у відпустці або (3) у відрядженні. Схоже положення наводиться у ч. 3 ст. 65 Закону проте в останній не згадується перебування службовця у відрядженні, а лише періоди відсутності державного службовця на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та перебування його у відпустці, які не включаються у встановлені строки застосування дисциплінарного стягнення. Відповідно до ч. 3 ст. 42 Закону, строк відрядження державного службовця протягом одного календарного року не може перевищувати 60 календарних днів, крім випадків, визначених законодавством. Направлення державного службовця у відрядження на більш тривалий строк можливе за його письмовою згодою.

Відповідно до ч. 5 ст. 74 Закону дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці, а також не застосовується, якщо минув один рік після його вчинення. Схоже положення викладено у ч. 3 ст. 65 Закону, в якій зазначається, що державний службовець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи час тимчасової непрацездатності державного службовця чи перебування його у відпустці, або якщо минув один рік після його вчинення. Як бачимо, обчислення 6-ти місячного строку відрізняється, у першому випадку йдеться про строк не більше 6 місяців з дня виявлення проступку, у другому – 6 місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку. Якщо говорити про категорію виявлення проступку, то слід нагадати правову позицію Верховного Суду України в ухвалі від 19.07.2000 р., відповідно до якої перебіг встановленого строку застосування дисциплінарного стягнення розпочинається, коли проступок виявлено посадовою особою, до обов'язків якої входить контроль за додержанням трудової дисципліни, а не тільки керів-

ником установи, організації чи підприємства. Тобто із викладених у Законі положень щодо строків застосування дисциплінарного стягнення випливає, що 6 місяці з дня виявлення проступку та 6 місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку можуть (а скоріш за все і будуть) не співпадати, а відтак реалізація приписів ч. 3 ст. 65 та ч. 5 ст. 74 Закону ускладнена, оскільки може сплинути 6 місяців з дня виявлення проступку, але ще не минути 6 місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, а, отже, можна бути притягати службовця до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до ч. 6 ст. 74 Закону державний службовець має право на ознайомлення з матеріалами дисциплінарної справи та на оскарження застосованого до нього дисциплінарного стягнення у визначеному цим Законом порядку. Державний службовець, щодо якого здійснюється дисциплінарне провадження, має право доступу до інформації про нього, яка збирається та зберігається, в тому числі має право в будь-який час знайомитись із дисциплінарною справою, робити з неї виписки, давати письмові пояснення, надавати відповідні документи та матеріали щодо обставин, які досліджуються, а також порушувати клопотання про одержання і залучення до матеріалів нових документів.