

Savelyeva M. O. Ways of improving of local legal regulation in the workplace. In the article ways of improvement of local regulation in the workplace were analyzed. Labor activity is one of the most important social activity that allows to reveal the individuality and meet the legitimate interests and social needs. Due to constitutionally enshrined right to work we can achieve effectiveness in implementing key programs of national economy, because each person is a member of society, and therefore an integral element. That is why work plays a very important role in the life of every person and citizen.

It is noted that collective contracts and agreements are the result of social partnership, they are also the external form of expression standards locally regulation, which specify the general labor law and differentiate them according to the conditions and nature of work in a particular company.

Author proposed to give wider discretion in the process of making acts of local labor regulation and also proposed to allow to go beyond the legislation norms. In the article it is proved that a priority in the current regulation of labor relations is still owned by local or central than the legislative method, therefore, it is necessary to legislate a wider scope of legal regulation acts of local labor.

It is proved that in light of European integration processes, and through out our country on the international level, there is a logical conditionality of legal support of local legal regulation of labor relations at the international level between several companies, institutions or organizations that are part of a single corporation.

Due to compensation it becomes possible to reduce the discontent of workers and fair to meet their requirements through appropriate additional surcharges for delay in pay.

We obtained the following ways to improve local legal regulation of employment:

- Consolidation of the legal concepts - "local regulation of labor", "collective agreement", "collective agreement";
- Expanding the scope of the acts of local regulation of work;
- Providing local acts making regulation at the international level;
- The establishment as a prerequisite of collective agreement provisions on compensation for delayed payment of salaries to employees.

Keywords: *local regulations in the workplace, local legal regulation, employment, employee, ways to improve.*

Надійшла до редакції 22.03.2016

Селецький О.В.

кандидат юридичних наук
(*Чернігівський національний
технологічний університет*)

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Проаналізовано основні аспекти дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників. Досліджено підстави притягнення дипломатичних працівників до дисциплінарної відповідальності та види дисциплінарних стягнень. Визначено проблемні питання у даній сфері та надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства.

Ключові слова: *дипломатична служба, дипломатичні працівники, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарні стягнення.*

Постановка проблеми. Дисциплінарна відповідальність, як самостійний вид юридичної відповідальності, виступає одним із найважливіших засобів забезпечення трудової дисципліни. Питання правового регулювання дисциплінарної відповідальності в Україні завжди були предметом прискіпливої уваги як науковців, так і практичних працівників. Проте й на сьогодні залишається ряд невирішених проблем у площині притягнення працівника до такого виду юридичної відповідальності. У наш час питання дисциплінарної відповідальності стоять як ніколи гостро, позаяк значно зросла роль окремого працівника в результатах діяльності підприємства, установи чи організації. Це відбувається за умов, коли, з одного боку, розширилася свобода працівника при реалізації покладеної на нього трудової функції, а з другого – зросла залежність від соціального середовища загалом і трудового колективу як частини останнього [1, с. 1]. Ще більшої актуальності питання дисциплінарної відповідальності набувають, коли йде мова про спеціальних суб'єктів трудового права, одними з яких є дипломатичні працівники.

Необхідність дослідження сутності дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників, механізму її реалізації викликана відсутністю відповідних фундаментальних розробок. На жаль, системного, комплексного наукового опрацювання цих питань у вітчизняній доктрині поки що бракує. Непослідовність правового регулювання в умовах високої латентності правопорушень у системі дипломатичної служби, незацікавленості керівників державних органів у їх виявленні і розголошенні фактів зловживання по службі на тлі недостатньої розвиненості дисциплінарного службового законодавства має своїм результатом незначну ефективність інституту дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників, а також зниження його ролі як засобу підтримки службової дисципліни в системі органів державної влади.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Певні напрацювання у цьому напрямі можна знайти у наукових роботах таких учених: В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Ю. В. Макаренко, К. Ю. Мельник, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Метою статті є аналіз окремих питань дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників як правового засобу, що гарантує найбільш повне виконання службово-трудова обов'язків.

Виклад основного матеріалу. Дипломатичним працівником, відповідно до ст. 1 Закону України «Про дипломатичну службу», визнається державний службовець, який виконує дипломатичні або консульські функції в Україні чи за кордоном та має відповідний дипломатичний ранг [2]. Важливим компонентом його правового статусу є юридична відповідальність. Ще за радянських часів колективом авторів-адміністративістів було сформульоване комплексне визначення поняття «відповідальності у сфері державного управління», яке можна вважати актуальним і донині. Воно звучить так: «відповідальність в управлінні являє собою реалізацію таких відносин, врегульова-

них правом, в яких суб'єкт управління, визнаний свідомо виконувати певні обов'язки, умисно, недбало або з необережності не виконує їх або виконує з нанесенням соціально значущої шкоди інтересам держави, суспільства, громадянам, внаслідок чого створює юридичний факт, у зв'язку з яким спеціальні органи від імені держави, суспільства, колективу застосовують до порушника заходи впливу або покарання, мета яких – відновити порушений інтерес (право) потерпілого, покарати порушника, виховати його і прісікти виникнення подібних порушень з боку інших суб'єктів управління і тим самим створити умови для сталого правопорядку і державної дисципліни у сфері управління» [3, с. 24–25]. Таким чином, юридична відповідальність у сфері державної (у тому числі й дипломатичної) служби зводиться до того, що особа, уповноважена виконувати завдання і функції держави, несе несприятливі наслідки за їх невиконання чи неналежне виконання.

Головним видом юридичної відповідальності дипломатичних працівників є дисциплінарна відповідальність, правові засади якої наразі визначені Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України), Законами України «Про дипломатичну службу» та «Про державну службу». Але необхідно одразу звернути увагу на те, що жоден із цих нормативно-правових актів не розкриває змісту поняття «дисциплінарна відповідальність». Натомість у юридичній літературі під дисциплінарною відповідальністю прийнято розуміти один із видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і зазнати дисциплінарних стягнень, передбачених нормами трудового права [4, с. 538]. Застосування до порушників трудової дисципліни дисциплінарних стягнень є визначальною ознакою дисциплінарної відповідальності і глибоко відбиває сутність даного виду юридичної відповідальності.

Підставою для такої відповідальності є вчинення дипломатичним працівником дисциплінарного проступку, під яким слід розуміти винну, протиправну дію чи бездіяльність працівника, що виражається у невиконанні або неналежному виконанні покладених на нього службово-трудова обов'язків. Для трудового (дисциплінарного) правопорушення характерна низка ознак, які відрізняють його від інших правопорушень та відображають зміст цього поняття.

По-перше, таке правопорушення не є суспільно небезпечним діянням, а виражається у неналежному виконанні працівником трудової функції, визначеної трудовим договором. Зміст трудової функції окремих категорій працівників, зокрема й державних службовців, охоплює також дотримання вимог морального змісту. Недодержання ними таких норм, їх аморальна поведінка не лише під час роботи, а й у побуті є підставою для притягнення таких працівників до дисциплінарної відповідальності, аж до звільнення з посади.

По-друге, дисциплінарний проступок може бути вчинений тільки працівниками, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем.

По-третє, таке правопорушення виражається у протиправному та винному невиконанні чи неналежному виконанні працівником своїх трудових

обов'язків, покладених на нього трудовим договором, нормативними актами, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, та іншими нормами трудового права.

Однією з особливостей дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є те, що завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди власнику не є обов'язковим. Наявність заподіяної шкоди, водночас, може бути враховано при виборі роботодавцем виду дисциплінарного стягнення.

Треба пам'ятати, що у трудовому праві діє принцип презумпції невинуватості, тобто найманий працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності доти, доки не буде доведено його вину. Працівник не зобов'язаний доводити свою невинуватість. Так само не слід забувати про те, що дисциплінарним проступком визначається невиконання працівником саме трудових обов'язків. Невиконання ним громадських чи інших доручень, які не пов'язані з виконанням трудової функції, не може спричиняти застосування дисциплінарної відповідальності.

У ч. 1 ст. 34 Закону України «Про дипломатичну службу» визначено такі підстави притягнення дипломатичних працівників до дисциплінарної відповідальності:

1) невиконання або неналежне виконання службових обов'язків. Зауважимо, що відповідно до ст. 30 цього Закону, працівники дипломатичної служби повинні виконувати обов'язки, встановлені для державних службовців у Законі України «Про державну службу». Окрім цього, дипломатичні працівники в період довготермінового відрядження зобов'язані поважати закони, правила і традиції країни перебування, здійснювати покладені на них завдання, гідно представляти Україну [2];

2) перевищення службових повноважень. Вбачається, що це умисне вчинення дипломатичним працівником дій, які явно виходять за межі наданих йому повноважень, внаслідок чого було завдано шкоди правам, законним інтересам окремих громадян, юридичних осіб, інтересам держави чи суспільства;

3) порушення обмежень, пов'язаних з перебуванням на дипломатичній службі. Дані обмеження, в основному, передбачені Законом України «Про запобігання корупції» [5] і стосуються таких діянь: використання службових повноважень чи свого становища з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб; одержання подарунків; сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; спільної роботи з близькими особами та ін. До того ж, відповідно до ст. 31 Закону України «Про дипломатичну службу», працівники дипломатичної служби не можуть брати участі у страйках та вчиняти інші дії, що перешкоджають нормальній діяльності органів державної влади або порушують правила безпеки, під час перебування у довготерміновому відрядженні [2];

4) здійснення вчинків, що ганьблять дипломатичних працівників та дискредитують орган, у якому вони працюють. Проте залишається незрозумілою правова природа таких «вчинків». Що необхідно віднести до їх об'єктивної

сторони – конфлікти в сім'ї, поява в нетверезому стані у громадських місцях чи щось інше? Таким чином, суб'єктові дисциплінарної влади надано право вирішувати це питання на власний розсуд, що не завжди захищає працівника від упередженого ставлення та свавілля. У зв'язку з цим за неможливості та й взагалі недоцільності наведення в тексті нормативних актів усіх вчинків, що ганьблять дипломатичних працівників та дискредитують орган, у якому вони працюють, можна вирішити цю проблему через законодавче закріплення поняття та основних ознак таких вчинків. На думку Н.М. Вапнярчук, у цьому проявляються недоліки вітчизняного законодавства, оскільки відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них повинні визначатися виключно законами України. У такому випадку, як зазначає вчена, ні закон, ні підзаконний нормативний акт не передбачають чітко визначених діянь, за які до державного службовця може бути застосовано дисциплінарне стягнення [6, с. 100–101]. Це категорія проступків, що пов'язана з невиконанням морально-етичних зобов'язань дипломата. Тим більше, можна зробити висновок, що на дипломатичних працівників покладається дисциплінарна відповідальність за скоєння ганебних вчинків навіть не під час виконання службових обов'язків, а й у позаробочий час, тобто фактично без порушення трудової дисципліни.

До дипломатичних працівників можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення як ті, що передбачені чинним законодавством про працю України, так і спеціальні заходи дисциплінарного впливу, визначені ч. 2 ст. 34 Закону України «Про дипломатичну службу».

Відповідно до ст. 147 КЗпП України, загальними стягненнями за порушення трудової дисципліни є догана або звільнення працівника. Догана – це вид стягнення, який є дисциплінарним заходом особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника в трудовому колективі. У свою чергу, звільненням вважається організаційний захід, пов'язаний з розірванням з працівником, який порушує трудову дисципліну, трудових правовідносин [7, с. 355].

Водночас ч. 2 ст. 34 Закону України «Про дипломатичну службу» закріплює можливість застосування до дипломатів таких спеціальних дисциплінарних стягнень: 1) затримка до одного року присвоєння чергового дипломатичного рангу або у призначенні на вищу посаду; 2) попередження про неповну службову відповідність. Аналізуючи згадану норму Закону, необхідно звернути увагу на таке:

1. Законодавець, визначивши види заходів дисциплінарного впливу, не розкрив їх змісту, очевидно, маючи на увазі, що характер застосовуваних заходів примусу та їх наслідки є і так зрозумілими виходячи із самої назви дисциплінарного стягнення. При цьому залишається незрозумілим, як, наприклад, різняться між собою догана і попередження про неповну службову відповідність, які є лише заходами морального характеру і не тягнуть, по суті, жодних реальних наслідків для працівника.

2. Якщо уважно дослідити зміст ст. 34 Закону України «Про дипломати-

чну службу» та ст. 14 Закону України «Про державну службу», можна помітити фактичне дублювання не тільки переліку підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності, а й заходів дисциплінарного впливу. Тому в юридичній науці висловлюється думка щодо розширення переліку дисциплінарних стягнень для дипломатичних працівників залежно від тяжкості вчиненого проступку та пропонується їх виклад у такій послідовності: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службу відповідність; пониження в дипломатичному ранзі або у класному чині; пониження в посаді; звільнення [8, с. 269]. Ю.В. Макаренко, у свою чергу, пропонує до дисциплінарних стягнень на дипломатичній службі також віднести дострокове відкликання працівників дипломатичної служби з довгострокового відрядження у випадках, коли таке відкликання здійснюється у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням державними службовцями своїх службових обов'язків, вчиненням ними ганебних проступків [9, с. 398–399].

3. Звичайно, для того щоб повною мірою врегулювати питання дисциплінарної відповідальності працівника на дипломатичній службі, замало наявності єдиної статті в Законі, яка фізично не спроможна регламентувати цілий комплекс відносин, що виникають внаслідок порушення трудової дисципліни. А тому, на нашу думку, необхідно прийняти окремий нормативно-правовий акт – Положення про дисципліну працівників дипломатичної служби, у якому варто пояснити значення термінів «дисциплінарна відповідальність», «дисциплінарний проступок», «дисциплінарне стягнення», встановити вичерпний перелік дисциплінарних проступків, видів заохочень та дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівників дипломатичної служби, порядок їх застосування, а також порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

Висновки. Резюмуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що законодавче регулювання інституту дисциплінарної відповідальності на дипломатичній службі є не зовсім досконалим і підлягає подальшому доопрацюванню. Вважаємо, що врахування зазначених пропозицій і подальше розроблення цієї проблематики сприятиме вдосконаленню механізму дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників.

Бібліографічні посилання

1. *Ковригін В. С.* Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. С. Ковригін. – К., 2013. – 20 с.
2. Про дипломатичну службу : Закон України від 20.09.2001 р. № 2728-III // ВВР України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.
3. Ответственность в управлении / отв. ред. : Б. М. Лазарев, А. Е. Лунев. – М. : Наука, 1985.
4. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К., 2008.
5. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII // ВВР України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
6. *Вапнярчук Н. М.* Актуальні питання дисциплінарної відповідальності державних

службовців в Україні / Н. М. Вапнярчук // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 100–104.

7. *Дмитренко Ю. П.* Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К., 2009.

8. *Вапнярчук Н. М.* Деякі питання дисциплінарної відповідальності працівників дипломатичної служби / Н. М. Вапнярчук // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – К., 2012. – Вип. 56. – С. 267–271.

9. *Макаренко Ю. В.* До питання дисциплінарної відповідальності працівників дипломатичної служби / Ю. В. Макаренко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – Луганськ, 2011. – № 22. – С. 394–400.

Селецкий А.В. Отдельные правовые вопросы привлечения дипломатических работников к дисциплинарной ответственности. Проанализированы основные аспекты дисциплинарной ответственности дипломатических работников. Исследованы основания привлечения дипломатических работников к дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий. Определены проблемные вопросы в данной сфере и даны предложения по совершенствованию соответствующего законодательства.

Ключевые слова: дипломатическая служба, дипломатические работники, дисциплинарная ответственность, дисциплинарные взыскания.

Seletskiy O. V. Some legal issues on imposition of disciplinary sanctions on diplomatic staff. Disciplinary liability is basic type of legal responsibility among diplomatic staff. Reason for such liability is committing a disciplinary offense by diplomatic employee.

Diplomatic officials are subject to disciplinary liability for failure or improper performance of duties, abuse of power, violation of restrictions associated with diplomatic duty, and actions, which defame or discredit their place of employment.

Diplomatic staff may be subject to disciplinary sanctions – both assumed by actual labor legislation of Ukraine and specific disciplinary measures.

Common penalties for violation of labor discipline include reprimand or dismissal of employee. Special disciplinary measures are: delay in assignment of the next diplomatic rank or appointment to higher position (up to one year); service incompetence note.

Legal science provides an idea on expanding the range of disciplinary sanctions to diplomatic workers (depending on severity of committed offense), while suggesting to state them in the following sequence: admonition; reprimand; severe reprimand; service incompetence note; degradation in diplomatic rank or class rank; demotion; dismissal; and early withdrawal from long-term business trip (due to failure/improper performance of duties or defaming actions).

To resolve the issue on disciplinary sanctions to diplomatic staff in full scope, the author proposed to adopt a Regulation on Discipline of Diplomatic Staff, which must explain the meaning of terms "disciplinary liability", "disciplinable offence", "disciplinary penalty", while providing an exhaustive list of disciplinary offenses, incentives, and disciplinary penalties imposed on diplomatic employees, procedure of their application, and procedure of appealing the disciplinary sanctions.

Keywords: diplomatic service, diplomatic personnel, disciplinary responsibility, disciplinary actions.

Надійшла до редакції 29.01.2016