

С. Д. Дериволков

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, Луганськ, 91034, Україна

ЗВІЛЬНЕННЯ З МИТНОГО ОРГАНУ ЯК ВИД ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ

У статті з'ясовано, що звільнення, як міра дисциплінарного впливу, забезпечує виконання посадовою особою митних органів обов'язку зазнати неприємні наслідки у вигляді обмежень особистого характеру і вимагає підстави для свого застосування. До звільнення вдаються тільки у випадках, коли інші заходи дисциплінарного впливу вичерпані та не дали позитивного ефекту.

Ключові слова: звільнення, митний орган, посадова особа, дисциплінарне стягнення.

Від утримання службової дисципліни значною мірою залежить якість виконання посадовими особами митної служби покладених на них обов'язків, тому актуальність розгляду відповідних питань на науковому рівні очевидна.

Метою даної статті є дослідження звільнення з митного органу як виду дисциплінарного стягнення.

Як інститут особливої частини трудового права, трудову дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавців, визначають заходи заохочення за успіхи у праці та відповідальність за винне невиконання обов'язків.

Відповідно до ст. 1 Дисциплінарного статуту митної служби України [1] службова дисципліна в митній службі України полягає в безумовному виконанні посадовими особами митної служби службових обов'язків, а також у реалізації прав та додержанні обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в митних органах, і ґрунтується на особистій відповідальності за доручену справу та на засадах єдиноначальності і централізації управління. Належний рівень службової дисципліни забезпечується шляхом:

а) додержання чинного законодавства у службовій діяльності та безумовного виконання правил внутрішнього трудового розпорядку митного органу;

б) підтримання кожною посадовою особою митної служби високого рівня своєї кваліфікації;

в) виховання посадовими особами митної служби у своїх підлеглих високих професійних і ділових якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх службових обов'язків, поваги до прав і свобод громадян, їх честі та гідності;

г) поєднання керівниками методів переконання, виховання і заохочення із заходами дисциплінарного стягнення щодо підлеглих посадових осіб митної служби;

д) поєднання повсякденної вимогливості керівників до підлеглих з постійним піклуванням про них, виявленням поваги до їх честі та гідності, забезпеченням соціальної справедливості.

Стосовно працівників, які допустили порушення службової дисципліни, можуть застосовуватися заходи правового впливу. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві характеризується наявністю: а) власної підстави — дисциплінарного проступку; б) особливих санкцій — дисциплінарних стягнень; в) суб'єкта дисциплінарного проступку; г) суб'єкта дисциплінарної влади (особи, уповноваженої застосовувати дисциплінарні стягнення) [2, с. 63–69].

Роботодавцем, на підставі ст. 147 КЗпП України [3], за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один з таких видів стягнення: а) догана; б) звільнення. Ці стягнення прийнято називати «універсальними», тому що вони пов'язані із застосуванням загальної дисциплінарної відповідальності та поширюються на всіх працівників, за винятком тих, для яких передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність.

При цьому, слід пам'ятати, що відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України [4] діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них визначаються виключно законами України. Не випадково, що суть службової дисципліни, права та обов'язки посадових осіб митної служби України, яким присвоєно спеціальні звання, у тому числі керівників митних органів, спеціалізованих митних установ та організацій, щодо забезпечення та додержання дисципліни, а також види та порядок застосування заохочень і дисциплінарних стягнень визначаються Дисциплінарним статутом митної служби України, затвердженим Законом України від 6 вересня 2005 р. Регулювання ж правового становища державних службовців, що працюють у митних органах, здійснюється з урахуванням вимог Закону України «Про державну службу» [5].

Застосування стягнень за порушення трудової дисципліни, не передбачених чинним законодавством, не допускається. Роботодавці самостійно встановлювати додаткові заходи стягнення також не можуть.

Відмінність заходів дисциплінарного впливу від дисциплінарних стягнень полягає в наступному: вони не можуть ураховуватися при звільненні працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення); законодавчо не визначений строк дії заходів дисциплінарного впливу; не регламентований порядок застосування даних заходів [6, с. 103].

Згідно зі ст. 23 Дисциплінарного статуту митної служби України за вчинення дисциплінарних правопорушень до посадових осіб митної служби можуть бути застосовані такі види дисциплінарних стягнень:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання;
- 4) пониження у спеціальному званні на один ступінь;
- 5) попередження про неповну службову відповідність;
- 6) звільнення з митного органу.

Притримуємось точки зору, що наявність різних за характером дисциплінарних стягнень, які застосовуються до посадових осіб митної служби, дозволяє реалізувати принцип індивідуалізації відповідальності, застосовуючи те стягнення, що найбільшою мірою відповідає тяжкості проступку та особі винного. Як наслідок, не є випадковою вимога, за якою дисциплінарне стягнення має відповідати тяжкості вчиненого дисциплінарного правопорушення та ступеню вини особи. При визначенні виду стягнення керівник митного органу повинен враховувати характер правопорушення, обставини, за яких воно було вчинене, попередню поведінку посадової особи митної служби, її ставлення до служби і стаж роботи в митних органах.

Дисциплінарні стягнення неоднорідні за змістом, вони зачіпають різні права й інтереси співробітників. Ця обставина зумовлює необхідність класифікації стягнень з метою більш глибокого пізнання специфіки їх примусового впливу на поведінку осіб, що вчинили дисциплінарні проступки.

Вважаємо, що дисциплінарні стягнення, які застосовуються до посадових осіб митної служби, залежно від ступеня тяжкості проступку та правових наслідків, можна умовно розділити на три групи.

До першої групи слід віднести ті дисциплінарні стягнення, які мають в основному морально-правовий характер, їх виховне значення домінує над каральним і не пов'язане безпосередньо з несприятливими для працівника матеріальними наслідками. До цієї групи входять: зауваження, догана, попередження про неповну посадову відповідність.

Другу групу утворюють стягнення, які носять відчутний матеріальний характер. Особа, піддана дисциплінарному стягненню, терпить не тільки моральну, але й матеріальну шкоду. Це більш суворі за характером і наслідками стягнення. До них відносяться: затримання на період до одного року присвоєння чергового спеціального звання; пониження у спеціальному званні на один ступінь.

Третю групу утворює звільнення з митного органу. Це стягнення припиняє трудові правовідносини посадових осіб із відповідним структурним підрозділом системи митної служби. До звільнення вдаються тільки у випадках, якщо інші заходи дисциплінарного впливу вичерпані та не дали позитивного ефекту.

Як юридичний факт, звільнення складається з комплексу погоджених дій роботодавця і працівника, в результаті яких відбувається припинення трудових правовідносин між ними, погашення взаємних трудових прав і обов'язків, міняється соціально-правовий статус працівника, який перестає бути найманим працівником саме цього роботодавця, а останній втрачає дисциплінарну владу відносно колишнього працівника. Звільнення здій-

снюється в просторі, обмеженому організацією, і в часі, початком якого є перший день процедури звільнення, а кінцем — останній день роботи.

Звільнення, як міра дисциплінарного впливу, забезпечує виконання працівником обов'язку зазнати неприємні наслідки у вигляді обмежень особистого характеру і вимагає підстави для свого застосування. Підставами звільнення є такі життєві обставини, які визнаються законом як юридичні факти для припинення трудових правовідносин. М. М. Коркунов зазначав: «Юридичними фактами... називаються такі події та дії, ... яким незалежно від наміру їх здійснення надане певне юридичне значення, що полягає або у встановленні нових прав та обов'язків, або в зміні чи припиненні існуючих» [7, с. 203].

Підстави для звільнення вичерпним чином вказані у КЗпП України або спеціальному законодавстві. Так, за ст. 28 Дисциплінарного статуту митної служби України звільнення посадової особи митної служби може мати місце в разі:

1) порушення посадовою особою митної служби вимог законів та інших нормативно-правових актів України з питань митної справи, що призвело до заподіяння матеріальних збитків державі, територіальній громаді, юридичним чи фізичним особам;

2) набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо цієї особи;

3) одноразового грубого порушення, а саме: (а) за вимагання або отримання подарунків, речей, валюти України, іноземної валюти у зв'язку з виконанням службових обов'язків як під час їх виконання, так і в позаслужбовий час відповідно до положення антикорупційного законодавства; (б) за підміну, крадіжку або умисне пошкодження предметів, що підлягають митному контролю; (в) за затримання, вилучення та прийняття на зберігання предметів, валютних цінностей без оформлення в установленому законом порядку відповідних документів; (г) за розголошення державної таємниці та конфіденційної інформації, що є власністю держави, юридичної або фізичної особи, іншої таємниці, охоронюваної законом, втрату або умисне пошкодження матеріальних носіїв секретної та конфіденційної інформації, а також передачу стороннім особам зброї та спеціальних засобів захисту, митного забезпечення, бланків суворої звітності; (д) за брутальне або зневажливе ставлення під час виконання службових обов'язків до громадян, приниження їх честі та гідності;

4) перевищення службових обов'язків, а також здійснення повноважень, не передбачених законом;

5) сприяння проникненню або умисного невжиття заходів з метою недопущення несанкціонованого проникнення сторонніх осіб до зони митного контролю;

6) приховання посадовою особою митної служби фактів її судимості чи подання підроблених документів, необхідних для працевлаштування в митних органах;

7) систематичних порушень дисципліни посадовою особою митної служби. Систематичним порушенням службової дисципліни вважається вчинення посадовою особою митної служби дисциплінарного правопорушення

протягом року від дня застосування до неї дисциплінарного стягнення, крім зауваження, за попереднє дисциплінарне правопорушення.

Застосування звільнення за інші дисциплінарні проступки є протиправним. Працівник у таких випадках має бути поновлений на роботі в митних органах із оплатою часу вимушеного прогулу.

Ефективність виховного впливу дисциплінарного стягнення, в тому числі звільнення, у першу чергу залежить від того, наскільки правильно й обґрунтовано воно застосовується. Як наслідок, застосуванню дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення передують обов'язкове службове розслідування. Службове розслідування — це комплекс заходів, що здійснюються в межах компетенції з метою повного, всебічного та об'єктивного з'ясування обставин вчинення посадовою особою дисциплінарного або іншого правопорушення, пов'язаного із здійсненням службової діяльності, виявлення причин і умов, що сприяли його вчиненню, встановлення наявності (відсутності) вини, її ступеня, а також установлення інших подій, обставин, що потребують з'ясування під час проведення таких заходів [8]. Метою його проведення є: з'ясування правомірності дій чи бездіяльності посадових осіб при здійсненні ними службової діяльності; повне, об'єктивне й усебічне встановлення обставин правопорушення (надзвичайної події), його (її) наслідків, а також інших подій чи обставин, що мають значення для прийняття законного рішення; встановлення винних, ступеня їх вини та міри відповідальності за скоєне правопорушення; виявлення причин і умов, що сприяли правопорушенню (надзвичайній події), надання пропозицій та рекомендацій, спрямованих на їх усунення та недопущення подібних правопорушень надалі; запобігання правопорушенням, іншим негативним проявам, підвищення рівня професіоналізму та професійної етики в митній службі.

Література

1. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р., № 2805-IV // Відом. Верховн. Ради України. — 2005. — № 42. — Ст. 467.
2. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Учебн. пособ. — М.: Проспект, 2001. — 182 с.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
4. Конституція України: Прийнята на 5-ій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
5. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
6. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Х., 2009. — 207 с.
7. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. — СПб.: Юрид. центр «Пресс», 2003. — 430 с.
8. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення службового розслідування і службової перевірки в митній службі України: Наказ Державної митної служби України від 13.08.2010 р., № 918 // Офіційний вісник України. — 2011. — № 12. — Ст. 532.

С. Д. Дериволков

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоождения
ул. Ватутина, 1, Луганск, 91034, Украина

УВОЛЬНЕНИЕ ИЗ ТАМОЖЕННОГО ОРГАНА КАК ВИД ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Резюме

В статье установлено, что увольнение, как мера дисциплинарного влияния, обеспечивает выполнение должностным лицом таможенных органов обязанности испытать неприятные последствия в виде ограничений личного характера и требует основания для своего применения. Увольнение применяют только в тех случаях, когда другие меры дисциплинарного влияния исчерпаны и не дали позитивного эффекта.

Ключевые слова: увольнение, таможенный орган, должностное лицо, дисциплинарное взыскание.

S. D. Derivolkov

East Ukraine Volodymyr Dahl National University,
The Department of Jurisprudence
Vatutina str., 1, Lugansk, 91034, Ukraine

DISCHARGE FROM CUSTOM ORGAN AS TYPE OF DISCIPLINARY PENALTY

Summary

It is set in the article, that a discharge, as measure of disciplinary influence, provides implementation the public servant of custom organs of duty to test unpleasant consequences as limitations of the personal character, and requires founding for the application. A discharge is applied only in those cases, when other measures of disciplinary influence are outspent and did not give a positive effect.

Key words: discharge, custom organ, public servant, disciplinary penalty.