

10. Рахманов О.А. Поняття топ-менеджера у великому бізнесі: проблема категоріального виокремлення. *Український соціум*. 2013. № 2(45) С. 66-76.
11. Адміністративне право України: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина. За заг. ред. В.Б. Авер'янов. К.: Видавництво «Юридична думка», 2004. 584 с.
12. Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства. А. П. Денисенко. *Європейські перспективи* № 2 ч.2. 2012. С. 159-163.
13. Вапнярчук Н.М. Керівник підприємства: особливості правового статусу / *Науковий вісник Харківського державного університету*, Випуск 1 Т.2 – 2014. С.78.
14. Сакада М.О. Менеджер. М.О. Сакада, В.І. Халецький. Соціологія : короткий енцикл. словн. / уклад. В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін. ; під заг. ред. В.І. Воловича. К.:Укр. центр духовн. культури, 1998. С. 309–310.
15. Никитинский В.И. Правовое регулирование труда в условиях многообразия форм собственности. В.И. Никитинский, В.А. Вайпан. Социалистический труд. 1991. №1. С. 80-85.
16. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 214 с.
17. Кричевский Р.Л. Психология лидерства; учебник. М.: Статус, 2007. 544 с.

УДК 349.2

Пікуль В.П.,

кандидат юридичних наук, суддя
Полтавського апеляційного суду

ВИДИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано специфіку захисту права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України. Розкрито види захисту права на працю державними службовцями. Охарактеризовано зміст і значення кожного із них.

Ключові слова: правовий захист, права, праця, державні службовці, державна служба.

In the article the specifics of the protection of the right to work by civil servants in the context of Ukraine's European integration are analyzed. Types of protection of the right to work by civil servants are revealed. The content and significance of each of them are described.

Key words: legal protection, rights, labor, civil servants, civil service.

Порушення права на працю державних службовців може відбуватися з різних причин. Це може бути й невірне тлумачення та застосування норм права через недоліки юридичної техніки написання норм права до законодавства. Також, причиною можуть бути особисті чи ж корупційні мотиви вищого керівництва державної служби, або ж низький рівень правосвідомості колег, які створюють психологічно небезпечні умови праці. Проте,

незалежно від таких причин право на захист має бути універсальним, адже має виконувати свої функції у кожному конкретному випадку. Саме через свою універсальність, його дослідження є ускладненим. Так, досі не визначено єдиного уніфікованого підходу до переліку усіх сутностей захисту, як форми, принципу, процесу чи то права. Захист розглядається і у вузькому контексті, виключно, як притягнення до юридичної відповідальності, і в широкому контексті, як уся управлінська держави чи як мета встановлення правового регулювання.

Питання видів захисту права на працю державних службовців в умовах євроінтеграції є малодослідженим, проте окремі його аспекти було висвітлено у наукових роботах таких вчених: В.А. Багрій, Д. В. Балух, О. О. Барабаш, В. В. Бонтлаб, Р. Я. Бутинська, С. Я. Вавженчук, О. В. Гаран, Д. С. Головащенко, В. Я. Горблянський, І. В. Дашутін, О. О. Єрмак, В. І. Журавель, М. І. Іншин, Н. В. Клєцова, М. С. Ковтун, А. М. Комаренко, О. В. Константи́й, Є. В. Краснов, І. В. Лагутіна, Д. М. Крамінська, О. О. Майданник, М. В. Панченко, А. С. Сидоренко

Проведений аналіз наукових поглядів та законодавства у питаннях захисту, праці та державної служби можливо дійти висновку, що захист має декілька форм вияву, що відрізняються за своєю сутністю, метою та порядком проведення. Так, за рівнем проведення захисту права на працю державних службовців можливо виділити:

1. Національний захист права на працю державних службовців;
2. Міжнародний захист права на працю державних службовців.

Також, за формою проведення захисту права на працю державних службовців виділяємо:

1. Судову форму захисту права на працю державних службовців;
2. Адміністративну форму захисту права на працю державних службовців;
3. Дисциплінарну форму захисту права на працю державних службовців.

Так, захист права на працю державних службовців за критерієм рівня його проведення можливо розподілити на міжнародний та національний. Зрозуміло, що національний є найбільш наближеним та значно простішим у використанні, ніж міжнародний, оскільки є більш наближеним до чинного законодавства, має більш різноманітні способи захисту. Саме варіативність є основною перевагою національного захисту права на працю. Як уже було визначено, він може проводитися у адміністративній чи судовій формі, а також поєднувати матеріальні компенсації із заходами юридичної відповідальності.

Захист права на працю державних службовців проводиться й завдяки удосконаленню правового регулювання, оскільки вирішуються проблеми прогалин та колізій. Суттєве значення мають рішення Конституційного суду України, адже вони допомагають краще розуміти зміст норм права, уніфікувати способи їх тлумачення, як це було у випадку із поняттям «законодавства про працю». Саме у рішенні Конституційного Суду України № 8-рп/2007 від 16 жовтня 2007 року визначено, що «право на працю», що є невідчужуваним розкривається через можливість вільно заробляти на життя із використанням праці, що особа сама обрала та погодилася, а також забезпечення рівних можливостей для реалізації такого права [1]. Таке визначення допомагає й визначати факти порушення права на працю, зокрема для державної служби щодо використання адміністративних методів управління чи охорони праці, обмеження віку перебування на державній службі або ж порядку зміни істотних умов праці. Рішення Конституційного суду

України по своїй суті є єдиним дозволеним способом захисту права на працю усіх державних службовців, а не індивідуально, оскільки скасовуються або ж запобігаються обмеження трудових прав ще на рівні законодавства.

Таким чином, національний захист права на працю державних службовців полягає у використанні усіх доступних та визнаних законодавчо способів зупинити правопорушення у сфері праці та відновити порушені трудові права. Національний захист права на працю для державних службовців є більш варіативним та оперативним, ніж міжнародний. Водночас, правове регулювання окремих способів та форм захисту потребує удосконалення.

Наступним видом захисту права на працю державних службовців за критерієм рівня його проведення є міжнародний. Використання міжнародного захисту є допустимим лише після використання національних інструментів захисту, зокрема звернення за захистом до суду. Варто зазначити, що хоча на питання втілення права на працю входить до компетенції різних міжнародних органів, як то Міжнародної організації праці, але розгляд індивідуальних скарг та заяв про порушення трудових справ може відбуватися лише в міжнародних судах, що найперше стосується Європейського суду з прав людини. Обов'язковою вимогою такого звернення є обґрунтування вичерпання національних засобів захисту та визначення, які саме права було порушено.

Європейський суд з прав людини діє відповідно до та розглядати скарги лише щодо порушення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2]. Аналізуючи її зміст можливо помітити, що право на працю, як таке у ній не закріплене, а існує лише заборона рабства й примусової праці. Тому, звернутися до ЄСПЛ для державного службовця задля захисту безпосередньо права на працю видається неможливим. Проте, допустимим є обґрунтування порушення в трудовій сфері через інші закріплені у Конвенції права. Найбільш типовим є прикладом такої ситуації є порушення права власності у випадку невиплати заробітної плати для державного службовця. Це пояснюється тим, що завдяки своїй праці працівник, у тому числі державний службовець, набуває нових благ, тобто заробітної плати, які протиправно йому були не надані. Однак й існують інші шляхи захисту права на працю. Досліджуючи дане питання Н. В. Клецова з'ясовує що порушенням може стосуватися «поваги до приватного та сімейного життя», адже відсутність роботи вплинула й на відносини у сім'ї, або ж порушення заборони на дискримінацію [3, с. 213]. Тобто, захист права на працю повинен залежати від конкретного трудового права, що було порушено для державного службовця та його зв'язку із тими правами, які закріплені безпосередньо у Конвенції. Це дещо ускладнює розуміння сутності захисту для державних службовців та вказує на обов'язкове звернення за професійною юридичною допомогою.

Щодо виконання рішень Європейського суду з прав людини, то існує спеціальний Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», де у ст. 8 надано строк у 3 місяці для виконання рішення Європейського суду з прав людини в ході виконавчого провадження та обов'язковість нарахування пені, у випадку невиплати відшкодування; а в ст. 17 закріплено, що рішення Європейського суду з прав людини є джерелом права [4]. Відповідно, законодавства встановлює додаткові гарантії щодо виконання рішень міжнародного суду. Проте, для державних службовців питання відшкодування потребує суттєвого вдосконалення. Саме держава, як роботодавець виступає порушником права на працю державного службовця, а тому має сплачувати відшкодування. Водночас необхідна сума коштів може бути відсутня в державному

бюджеті, а тому фактично виплата так й не буде проведена. Крім того, проблемним аспектом є й неможливість використання усієї різноманітності засобів захисту права на працю, адже допустимим є поновлення на посаді державної служби, а не лише надання відшкодування. Окремо слід розглянути проблематику визначення рішень Європейського суду з прав людини, як джерела права. Така ситуація зобов'язує використовувати під час національного судового захисту такі рішення для обґрунтування судового рішення, що зменшує ймовірність наступного уже звернення до міжнародного захисту. Проте невизначеним залишається питання застосування усіх рішень Європейського суду з прав людини чи лише тих, які стосуються України.

Можливо резюмувати, що міжнародний захист права на працю державних службовців здійснюється Європейським судом з прав людини шляхом визнання права та зобов'язання виплатити відшкодування за порушення норм права Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, які пов'язані із втіленням права на працю. Міжнародний захист не може проводитись замість або паралельно із національним захистом, адже це суттєво збільшувало б кількість звернень та нівелювало б роль такого захисту, як й національних інструментів захисту.

За критерієм форми проведення виділяємо судовий захист права на працю державних службовців. Право на судовий захист є конституційним, а отже має найбільше гарантій та особливостей проведення. На сьогодні, розгляд справи у суді є основною формою захисту права на працю. З огляду на заборону для державних службовців проводити страйк та неможливість колективного врегулювання спору або ж захисту трудових прав із залученням Комісії з трудових спорів, то звернення до суду разом із процедурою оскарження є єдиними варіантами втілення захисту.

Аналізуючи чинне законодавство про державну службу можливо зрозуміти, що все більше випадків порушення трудових прав можуть бути захищені в судовій, а не адміністративній формі. В даному контексті, можливо виділити такі підстави звернення до суду: оскарження рішення про накладання дисциплінарного стягнення; оскарження результатів проведення конкурсу; незаконне переведення; зміна умов праці; скорочення заробітної плати; незаконне звільнення, у тому числі примушення до звільнення; оскарження результатів оцінювання службової діяльності. Окремо слід зазначити, що підставою для звернення до суду може й бути неналежне чи не виконання посадовою особою органу державної влади своїх обов'язків, що для втілення трудових прав може означати невірне нарахування розміру пенсії, відмову у наданні спеціального правового статусу та соціальної допомоги через настання нещасних випадків в ході виконання службових обов'язків. Тобто, повного переліку підстав для використання судової форми захисту права на працю державними службовцями так й не встановлено, тому умовно їх можливо об'єднати на: ті, що пов'язані із вступом на державну службу; ті, що пов'язані із проходженням державної служби; ті, що пов'язані із звільненням із державної служби.

Щодо строків, то згідно з ч. 5 ст. 122 Кодексу адміністративного судочинства, для справ щодо прийняття, проходження чи звільнення з публічної встановлюється місячний строк [5]. Вибір саме такого строку є доволі спірним. Саме у місячний строк проводиться конкурс на зайняття вакантної посади в державній службі. Відповідно розгляд справи до моменту призначення нового державного службовця дозволяє спростити організаційні та кадрові процеси в державній службі. Водночас, у ст. 233 Кодексу законів про працю визначено, що працівник може звертатися до суду в тримісячний строк з моменту, як було

порушено чи він дізнався про порушення його прав. Звернення з позовом про порушення законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком [6]. Тобто, позовний строк, наданий у трудовому законодавстві є суттєво більшим. Варто наголосити, що порушення права на працю державного службовця є соціальним ризиком, що надалі спричиняє зміну матеріального стану державного службовця та членів його сім'ї, вказує на потребу знаходження нового місця роботи та вирішення інших організаційних й сімейних питань. Порушення права на працю державного службовця вимагає й належної правової консультації щодо стратегії захисту даного права у суді та доведення факту правопорушення. Відповідно, підхід, який використовується у адміністративному процесуальному законодавстві є обмежувачим. Також, необхідним є й уточнення щодо необмеженого строку звернення з позовом щодо заробітної плати. Заробітна плата державних службовців, особливо у податковій та судовій сферах, є багатокomпонентною, а часто й включає суб'єктивні показники. Розмір заробітної плати впливає на мотивацію державного службовця та наступний розмір пенсійного забезпечення, а тому проблема її обчислення може й виникнути суттєво пізніше факту порушення законодавства про оплату праці.

Адміністративне процесуальне законодавство, як й власне законодавство у сфері державної служби не визначає, які саме способи захисту можуть бути використані, а отже й знову ж постає питання щодо застосування положень трудового законодавства. Так, у ст. 235 Кодексу законів про працю встановлено, що працівник має бути поновлений на роботі, якщо було встановлено факт звільнення без законної підстави чи незаконного переведення на іншу роботу. Одночасно має прийматися рішення про компенсацію коштів за час вимушеного прогулу чи виконання нижче оплачуваної роботи. Якщо причина звільнення була визнана неправильною, то суд зобов'язує змінити формулювання та вказати його з точною відповідністю законодавству [6]. Судовий захист права на працю державних службовців можливий шляхом відновлення на посаді, надання невикраденої заробітної плати або ж наведення вірних підстав звільнення. Найбільш складним для втілення є захист шляхом поновлення на посаді, адже на посаді державної служби уже може знаходитись інший кандидат, а його переведення чи звільнення буде забороненим, як у випадку державного службовця, що доглядає за малолітньою дитиною чи особою з інвалідністю. Тому, важливо більш детально уточнити реалізацію даного шляху.

Щодо строків виконання, то згідно з ст. 371 Кодексу адміністративного судочинства, негайно виконуються рішення суду щодо: поновлення на роботі; зобов'язання виплатити заробітну плату чи інше грошове утримання; зобов'язання виплатити пенсію чи інші періодичні платежі; припинення повноважень посадової особи через порушення вимог з несумісності [5]. Негайність виконання рішення гарантує, що навіть у випадку подання апеляції на рішення суду, його дія буде продовжуватися, а отже державний службовець зможе повернутися до виконання своїх службових обов'язків та повернути заборговані державою кошти. Проте, далеко не всі способи захисту, які вказані в трудовому законодавстві мають скорочені строки виконання, наприклад, вказівка причини звільнення.

Також, у судовому рішенні може бути передбачена компенсація державному службовцю за завдану йому шкоду. Відшкодування має матеріальний вираз, однак на науково-теоретичному та практичному рівні досі тривають суперечки, яким саме видом покарання таке відшкодування є. Наприклад, згідно у ст. 1174 Цивільного кодексу встановлено, що шкода, яка була заподіяна діями посадових осіб органів державної

влади в ході реалізації своїх повноважень мають бути відшкодовані державою незалежно від наявності вини [7]. Така шкода визначається, як майнова. Прикладом може слугувати знову ж невірне нарахування пенсій або вчинення тиску на державного службовця. Проте, ключовим питанням застосування даної норми для захисту є її співвідношення, як й матеріальною шкодою, що передбачена у трудовому та адміністративному законодавстві.

Тож, судовий захист права на працю державних службовців полягає у зверненні із позовною заявою до суду та проведенні судових засідань, в ході яких визначаються обставини, що призвели до порушення права на працю, винна особа та способи компенсації, відновлення попереднього стану та покарання. Судова форма захисту права на працю є найбільш забезпеченою, адже гарантіями її застосування і фінансове забезпечення суддів, і їх особливий правовий статус, встановлення принципів рівності, публічності, гласності, достатності, достовірності, як й пристосування строків судового розгляду під особливості кожної справи, що й дозволило віднести справи щодо захисту права на працю до категорії справ які розглядаються у спрощеному порядку.

Ще одним видом захисту права на працю за критерієм форми є адміністративний. Такий захист проводиться органами державної влади та може мати, як внутрішній, так й зовнішній характер залежно від обставин вчинення порушення та вибору самого державного службовця. Адміністративний захист аналогічно має процесуальний характер та вимагає суворого дотримання процедури розслідування. Проте, гарантії захисту в порівнянні із судовим захистом є зменшеними, особливо щодо неупередженості та незалежності. Саме тому використання адміністративної форми захисту права на працю не скасовує права на наступне звернення до суду.

Найперше, адміністративний захист права на працю проводиться в ході діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Відповідно до ст. 16 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини», уповноважений проводить свою діяльність на підставі відомостей про порушення після отримання: звернення громадян України, іноземців чи апатридів; звернення народного депутата України; із власної ініціативи [8]. Тобто, право на звернення до Уповноваженого Верховної Ради України є у кожного державного службовця. При цьому, державний службовець лише повинен повідомити, а не доводити факт порушення його права на працю. Можливим є варіант ініціативи самого Уповноваженого Верховної Ради України, проте фактично це можливо лише за публічного розголосу порушення, адже в іншому випадку, Уповноважений може й не дізнатися про нього.

Основним нормативним документом, який видає Уповноважений Верховної Ради України з прав людини у випадку виявлення порушення права на працю державних службовців, згідно з ст. 15 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» є акти реагування, що може мати форму конституційного подання чи подання Уповноваженого та повинен бути виконаний протягом місяця з моменту виявлення [8]. Подання Уповноваженого є обов'язковим до виконання навіть для органів державної влади. Воно має письмову форму, а тому заперечити факт його отримання неможливо.

Вивчаючи акти реагування Уповноваженого О. О. Майданник зауважує, що за своєю сутністю вони мають рекомендаційний характер, адже чинне законодавство не містить організаційних чи юридичних наслідків від їх порушення чи неналежного виконання, зокрема й немає інструментів реагування парламенту на звернення Уповноваженого [9, с. 14]. Із таким зауваженням не погодитися, адже Уповноважений після видання

акту реагування не контролює його виконання, а законодавства не передбачає жодних негативних наслідків для керівників державної служби чи інших державних службовців щодо його невиконання. Тобто, діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо захисту права на працю державних службовців має консультативний, дорадчий та інформаційний характер. Вона може використовуватися, як доповнення до уже задіяних заходів захисту. Удосконалення потребують, як регулювання координації та комунікації з правоохоронними органами для оперативного передання інформації, що підтверджує факт порушення, так й виконання безпосередньо актів Реагування.

Слід наголосити, що адміністративний захист права на працю державного службовця проводиться не лише Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, але й вповноваженими особами в межах самого органу державної влади. Попередньо, адміністративне оскарження рішень, які стосуються права на працю державного службовця було більш поширене. Проте, на сьогодні, встановлено лише декілька випадків, які дозволяють використовувати адміністративне оскарження. Це пояснюється низьким рівнем гарантій захисту права на працю державних службовців, високими корупційними ризиками та ризиками втрати роботи чи створення перешкод для кар'єрного просування. Прикладом такої ситуації може стати оскарження рішення про накладення дисциплінарного стягнення чи рішення про результати проведення конкурсу на зайняття посади державної служби, яке зараз можливо лише шляхом звернення до суду.

Загальна процедура захисту права на працю в органах державної влади описана в ст. 11 Закону України «Про державну службу» та полягає у наступному: державний службовець протягом місяця з моменту виникнення чи отримання інформації про порушення подає керівнику державної служби скаргу щодо порушення його прав чи створення перешкод у їх реалізації. Державний службовець може вимагати створення комісії для перевірки наданої інформації. Керівник державної служби не пізніше, ніж за 20 днів надає відповідь на скаргу. Якщо відповідь не була отримана у вказаний строк чи державний службовець не погоджується із отриманою відповіддю, він може звертатися із скаргою до суду [10]. Тобто, для процедури адміністративного оскарження характерним є скорочений строк розгляду заяви та одноосібність. Варто підкреслити, що керівник державної служби не зобов'язаний ні вмотивовувати своє рішення, ні повідомляти про збір або ж відмову у зборі комісії, як й власне надавати відповідь на скаргу. Завдяки цьому даний вид адміністративного захисту фактично є неефективним та залежить від суб'єктивного оцінювання ситуації керівником державної служби, що суперечить усім принципам захисту.

У Законі України «Про державну службу» визначені такі можливості захисту права на працю державного службовця адміністративним шляхом: оскарження негативного висновку за результатами оцінювання службової діяльності (ч. 7 ст. 44); повідомлення про сумніви у законності наказу безпосереднього керівника (ст. 9) [10]. У кожному із таких випадків, причиною виникнення перешкод у реалізації права на працю чи загроз перебування на державній службі є саме керівництво. Об'єктивне оцінювання власних вчинків є неможливим, а тому й такий вид адміністративного захисту все менше використовується.

Тож, адміністративний захист права на працю державного службовця розкривається через діяльність вповноважених осіб органів державної служби щодо виявлення, розслідування та підтвердження факту порушення трудових прав. Адміністративний захист

може мати зовнішній характер, як у випадку із діяльністю Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Національного агентства з питань державної служби чи Державної служби з питань праці або ж внутрішній характер, як то захист з боку керівника державної служби. Результатом застосування адміністративного захисту може бути притягнення до адміністративної відповідальності та/чи усунення перешкод у реалізації права на працю державного службовця.

Також, до видів захисту права на працю державних службовців за критерієм форми проведення є дисциплінарна. Необхідність у її використанні виникає після порушення права на працю державного службовця з боку іншого державного службовця, який не перебуває із ним ні у трудових відносинах, ні у відносинах підпорядкування. Прикладом може слугувати порушення права на охорону праці через недбалість з боку державного службовця, уповноваженого на управління даним питанням в органі державної влади або ж булінг, знущання, дискримінація чи інші дії, які суперечать правилам етики державного службовця з боку колег в державній службі.

Безпосередньо підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності визначені у ст. 65 Закону України «Про державну службу» та є наступними: порушення присяги державного службовця; порушення правил етичної поведінки; вияв неповаги до держави чи державних символів; дії, що шкодять авторитету державної служби; неналежне чи невиконання службових обов'язків, наказів, доручень, актів органів державної влади; недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; перевищення службових повноважень; невиконання вимог щодо політичної неупередженості; використання повноважень в особистих інтересах; подання недостовірної інформації під час вступу; прогул без поважної причини; неповідомлення керівнику про виникнення відносин прямої підпорядкованості; поява в нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; прийняття необґрунтованого рішення, що мало наслідком пошкодження державного майна, його незаконне використання чи інше заподіяння шкоди; прийняття рішення, що суперечить закону чи висновкам щодо застосування певної норми [10]. Як стає очевидно із даної норми, підстава щодо створення перешкод чи порушенні права на працю не визначена. Проте, такий наслідок може виникнути після вчинення деяких із наведених дій. Наприклад, порушення вимог щодо політичної неупередженості може призвести до звільнення державних службовців, які не підтримують поглядів керівника державної служби. Неналежне виконання посадових обов'язків чи тлумачення норми права в спосіб інший, ніж це передбачено висновками у постановках Верховного Суду може мати наслідком невірне нарахування розміру пенсії для державних службовців. Незаконне використання майна державної служби погіршуватиме умови праці, а прибуття на роботу в нетверезому стані може поставити під загрозу життя та здоров'я інших державних службовців під час виконання ними трудової функції.

Щодо самого дисциплінарного стягнення, то у ст. 66 Закону України «Про державну службу» виділено такі його види: зауваження; догана; попередження про неповну службову відповідальність; звільнення з посади [10]. Ще одним видом покарання, що прямо не визначений, як такий, але є безпосереднім наслідком дисциплінарного стягнення є позбавлення премії та неможливість отримання чергового рангу до моменту впливу дії певного дисциплінарного стягнення. Позитивно слід оцінити те, що використання окремого виду стягнень залежить від вчиненого проступку та чітко встановлено у законодавстві.

Разом з тим, питання призначення певного виду дисциплінарного стягнення ускладняється наявністю обтяжуючих чи пом'якшуючих обставин. У ст. 67 Закону України «Про державну службу» вказано, що до обставин, які пом'якшують відповідальність зараховуються: усвідомлення та визначення провини; попередня бездоганна поведінка; високі показники ефективності; спроби чи відвернення тяжчих наслідків; вчинення проступку через неправомірні дії керівника; вчинення проступку через погрози або примус. До обставин, які обтяжують відповідальність включаються: стан алкогольного сп'яніння; вчинення дисциплінарного проступку повторно; умисність через неприязнь до інших державних службовців; настання тяжких наслідків [10]. Оскільки вчинення дисциплінарного правопорушення щодо права на працю може мати одиничний характер та не призвести до суттєвих негативних наслідків, то урахування особистих досягнень та показників особи-порушника є доречним та забезпечує справедливість призначеного стягнення. Водночас, як обтяжуюча обставина має бути визначено тривалість порушення етичних правил поведінки та знущання з інших державних службовців.

М. С. Ковтун зазначає, що дисциплінарна відповідальність є безсумнівно самостійним видом відповідальності. Проте, розміщення норм права щодо її застосування в різних нормативно-правових актах є неефективним, адже не враховує потреби розвитку та реформування такого інституту та особливості правового статусу державних службовців [11, с. 397]. Дійсно, частина норм закону та підзаконного акту дублюють один одного, що ускладнює їх зміну. Використовуються різні формулювання та не уточнено цілий ряд питань щодо оскарження, комунікації між сторонами, принципів та гарантій.

Таким чином, захист права на працю державних службовців у дисциплінарній формі розкривається через застосування до державного службовця, що працює разом з або ж забезпечує право на працю іншого державного службовця. Для дисциплінарної форми захисту характерним є оцінювання не лише проступку, але й особистих характеристик та оцінювання службової діяльності особи-порушника. Її перевагою можливо вважати індивідуальність підходу до захисту права на працю та варіативність підстав для захисту. Проте, недоліки щодо гарантій надання захисту обумовлюють закріплення можливості використання ще й інших форм захисту.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що захист права на працю державних службовців становить собою взаємопов'язану систему заходів та способів, які використовуються заради відновлення трудових прав або ж зменшення негативних наслідків від їх порушення. Проведення захисту права на працю має альтернативні форми, як то адміністративна та судова, які не заперечують один одну та кожен із яких має свої переваги. Дисциплінарна та адміністративна форма є менш забезпеченими, проте оперативними формами захисту, коли ж судова гарантує об'єктивність та достовірність розгляду факту порушення, однак має ряд недоліків щодо співвідношення процесуального адміністративного та трудового права. Міжнародний захист же права на працю державних службовців спрямований на нівелювання недоліків діючої в Україні моделі захисту. При цьому важливо, щоб національне законодавство та судова й адміністративна практика враховувала позиції викладені у рішеннях міжнародних судових організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України "Про державну службу", статті 18 Закону України "Про службу в органах місцевого самоврядування", статті 42 Закону України "Про дипломатичну службу" (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування): Рішення Конституційного Суду України від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007. Офіційний вісник України. 2007. № 80. С. 43.
2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950. Офіційний вісник України. 1998. № 13. С. 270
3. Клецова Н.В., Волченко Н., Казбан А. Наукове дослідження права на працю: порівняння міжнародного досвіду та актуальна практика ЄСПЛ. Підприємництво, господарство, право, 2021. № 6. С. 210-215
4. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 30. С. 1114.
5. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України 06.07.2005 № 2747-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2005. №35. С. 1358
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
7. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. №40. С. 356
8. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 20. С. 99.
9. Майданник О. О. Інститут омбудсмана у механізмі забезпечення прав людини в Україні. Адвокат, 2010. №7 (118). С. 12-16.
10. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №.4 С. 43.
11. Ковтун М. С., Крамінська Д. М., Головащенко Д. С. Правова природа дисциплінарної відповідальності державних службовців. Юридичний науковий електронний журнал, 2021. № 4. С. 395-398

УДК 349.2**Кайло І.Ю.,***Кандидат юридичних наук, адвокат*

**ОКРЕМІ ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. Деталізовано зміст і значення кожної з них. Вказано на сучасні прогалини і недоліки правового регулювання нагляду і контролю за