

УДК 349.2:351.745

DOI <https://doi.org/10.32782/chc.v057.2025.23>

Факас Ілона Борисівна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного, господарського права та приватноправових дисциплін

Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту

Національного університету «Одеська юридична академія»

ORCID ID: 0000-0002-4408-7668

Біленець Дарія Анатоліївна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного, господарського права та приватно-правових дисциплін

Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту

Національного університету «Одеська юридична академія»

ORCID ID: 0000-0003-0866-0698

Козуб Ірина Георгіївна,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного, господарського права та приватно-правових дисциплін

Чернівецького навчально-наукового юридичного інституту

Національного університету «Одеська юридична академія»

ORCID ID: 0000-0001-7744-5970

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ МИТНИХ ОРГАНІВ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ КОНТЕКСТІ

Постановка проблеми. У контексті реформування митної служби України актуалізується проблема нормативного та практичного забезпечення дисциплінарної відповідальності її працівників. Дисциплінарна відповідальність у цій сфері має міжгалузевий характер, охоплюючи норми як трудового, так і адміністративного права. Однак чинне законодавство не забезпечує належного рівня юридичної визначеності, чіткого розмежування дисциплінарних проступків та єдиної процедури їх розгляду. Відсутність уніфікованих критеріїв, зростання кількості судових спорів, складність оскарження дисциплінарних рішень та правова невизначеність у сфері правозастосування вимагають ґрунтовного наукового аналізу та розроблення пропозицій щодо вдосконалення механізмів дисциплінарної відповідальності працівників митних органів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На доктринальному рівні проблематика забезпечення дисципліни піднімалась рядом провідних вчених, а саме: Т.В. Аверочкіна, В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла-Тіунова,

В.В. Васильківська, В.М. Гарашук, Є.В. Додін, Ю.С. Даниленко, І.І. Задоя, С.В. Ківалов, Л.М. Корнута, Г.І. Чанишева та інші.

Останні зміни в митному законодавстві, що стосуються порядку притягнення працівників митних органів до дисциплінарної відповідальності, виявили розбіжність між сучасними правозастосовними реаліями та існуючим рівнем наукового опрацювання цієї проблематики, що, у свою чергу, підкреслює актуальність обраної теми дослідження.

Метою дослідження є комплексний аналіз правової природи дисциплінарної відповідальності працівників митної служби, виявлення ключових проблем правозастосування в цій сфері, а також формулювання пропозицій щодо удосконалення нормативного регулювання з урахуванням принципів правової визначеності, пропорційності та ефективного захисту трудових прав.

Виклад основного матеріалу дослідження. Правова природа дисциплінарної відповідальності працівників митних органів охоплює як елементи трудового, так і публічного права. Такий подвійний характер зумовлений особливим ста-

тусом працівників митної служби, які, з одного боку, є суб'єктами трудових правовідносин, а з іншого — виконують функції публічної влади в межах адміністративної юрисдикції. Як учасники трудових відносин, вони підлягають загальним нормам Кодексу законів про працю України щодо трудової дисципліни, видів дисциплінарних стягнень і порядку їх застосування. Водночас, як посадові особи, вони несуть відповідальність відповідно до спеціального законодавства — зокрема, Закону України «Про державну службу», Митного кодексу України, внутрішніх положень Державної митної служби України. У результаті, дисциплінарна відповідальність у цій сфері набуває міжгалузевого характеру, поєднуючи трудові та адміністративні механізми реагування на порушення. Такий підхід вимагає високого рівня юридичної визначеності та узгодженості норм, що не завжди забезпечується на практиці, що, своєю чергою, створює ризики порушення прав працівників та надмірного адміністративного тиску з боку керівництва.

Особливості правового статусу посадових осіб митниці обумовлюють специфіку процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності, яка відрізняється від загальних правил, встановлених Кодексом законів про працю України. Посадові особи митних органів, на відміну від звичайних працівників, мають спеціальний службово-правовий статус, пов'язаний із виконанням владних повноважень, що передбачає підвищені вимоги до дисципліни, службової поведінки та дотримання етичних стандартів.

Поняття службової дисципліни, права та обов'язки посадовців митної служби, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, порядок оскарження таких рішень до серпня 2013 року регулював Дисциплінарний статут митної служби України, затверджений Законом від 6 вересня 2005 року № 2805-IV, діяв з моменту публікації (із вересня 2005). Однак цей статут втратив чинність на підставі Закону України № 406-VII від 4 липня 2013 року, а саме — з 11 серпня 2013 р. На сьогодні дисциплінарні правила для працівників митних органів регулюються через: загальне трудове законодавство (КЗпП України) [1], Митний кодекс України [2], Закон України «Про державну службу» [3].

Дисциплінарна відповідальність працівників митних органів регламентується не лише загальними нормами трудового законодавства, але й значною кількістю підзаконних норматив-

но-правових актів — наказів, розпоряджень, інструкцій, службових положень, зокрема Положенням про Державну митну службу України, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 р. № 227 [4], Загальними правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби 05.08.2016 р. № 158 [5], Кодексом етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правилами етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, затверджених Наказом Держмитслужби України від 02.09.2021 № 668 [6], Правилами внутрішнього службового розпорядку апарату Державної митної служби України (Протокол конференції державних службовців Державної митної служби від 14.08.2020 р. № 1) [7] та ін.

Часто ці документи мають відомчий характер і розробляються без належного узгодження з положеннями Кодексу законів про працю України чи іншими актами трудового законодавства. Така багаторівнева регламентація, що часто містить суперечливі чи дублюючі положення, ускладнює однакове застосування норм у практичній площині, породжує колізії між нормами загального та спеціального законодавства, що створює прогалини в правозастосуванні та викликає труднощі при захисті трудових прав працівників митних органів у судовому порядку.

Відсутність належної уніфікації нормативного регулювання дисциплінарної відповідальності зумовлює потребу в науково обґрунтованій класифікації дисциплінарних проступків. У цьому контексті заслуговує на увагу підхід Т.В. Аверочкиної, яка аналізуючи загальні підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, виокремлює:

1) дисциплінарні проступки, які не потребують деталізації положеннями профільного законодавством;

2) дисциплінарні проступки, зміст яких має бути деталізований відповідно до специфіки місця проходження державної служби. Вчинення дисциплінарних проступків другого виду та їх якісно-змістовні ознаки, на думку науковця, формують особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців залежно від місця проходження служби, включаючи проходження державної служби в митних органах [8, с. 196].

З урахуванням вищезазначеної класифікації, доцільним є аналіз нормативно закріплених діянь, які кваліфікуються як дисциплінарні проступки, зокрема у сфері державної служби та митного регулювання. Так, Л.Р. Білою-Тіуною слушно відмічено той факт, що перелік діянь, які визнаються дисциплінарними проступками є вичерпним, а також він є нормативно структурованим, включає такі протиправні діяння: порушення Присяги державного службовця; порушення правил етичної поведінки державних службовців; вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; дії, що шкодять авторитету державної служби; невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; порушення вимог Закону України «Про запобігання загрозам національній безпеці, пов'язаним із надмірним впливом осіб, які мають значну економічну та політичну вагу в суспільному житті (олігархів)» щодо подання, дотримання строків подання декларації про контакти державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «А» або «Б»; подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністра-

тивного правопорушення; прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановах Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу [9, с. 408].

Відсутність чіткого розмежування між дисциплінарним проступком та порушенням трудової дисципліни призводить до різного трактування меж дисциплінарної відповідальності.

На практиці дисциплінарне провадження щодо працівника митного органу часто ініціюється без належної кваліфікації вчиненого діяння: чи йдеться про порушення трудових обов'язків (яке підпадає під регулювання КЗпП України), чи про порушення службової дисципліни, за яке передбачено окрему відповідальність відповідно до публічно-правових норм. Це спричиняє як правову невизначеність для самого працівника, так і надмірну дискрецію для роботодавця (служби), що може призвести до зловживань з метою тиску або звільнення. До того ж, нечіткість меж між трудовим і службовим проступком перешкоджає ефективному судовому контролю за правомірністю застосування дисциплінарних стягнень і обмежує можливості працівника щодо реалізації права на захист.

Одна з ключових проблем у сфері дисциплінарної відповідальності працівників митної служби полягає в недостатньому нормативному врегулюванні процедурних гарантій, які забезпечують захист їхніх трудових прав. На практиці це проявляється у відсутності чіткого механізму ознайомлення працівника з результатами службового розслідування, обмеженому доступі до матеріалів дисциплінарного провадження, а також недостатньо визначеній процедурі подання пояснень чи заперечень. Брак законодавчо встановлених строків для всіх етапів дисциплінарного процесу сприяє його затягуванню та підвищує ризик зловживань з боку роботодавця або органу управління.

Окрему проблему становить відсутність незалежного органу, уповноваженого розглядати спори щодо законності дисциплінарного стягнення у досудовому порядку, а також обмеженість у практичному доступі до ефективного правового захисту, особливо в умовах ієрархічної підпорядкованості та службової залежності. Це призводить до ситуацій, коли працівники утримуються від оскарження неправомірних дій через побоювання репресивних заходів або втрати місця роботи.

Водночас існуюча судова практика не забезпечує повної єдності підходів до оцінки дотримання процедурних гарантій, що ще більше ускладнює захист прав працівників. Таким чином, відсутність чітко визначених і ефективно реалізованих гарантій під час притягнення до дисциплінарної відповідальності суттєво знижує рівень правової визначеності та суперечить стандартам правової держави й міжнародним трудовим нормам, зокрема Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця.

Таким чином можна дійти до висновку, що в Україні немає незалежного адміністративного органу (аналогічного, наприклад, комісіям із державної служби чи омбудсманським інституціям у деяких країнах), який би: мав повноваження перевіряти законність дисциплінарних стягнень щодо митників, діяв до звернення до суду, гарантував процесуальну автономність і незалежність від керівництва органу.

Судова практика свідчить про необхідність диференціації дисциплінарних стягнень залежно від ступеня порушення, обставин та наявності повторних проступків. Суди звертають увагу на співмірність заходів впливу, проте відсутність уніфікованих критеріїв у митній сфері часто спричиняє неоднозначні висновки.

У рішеннях адміністративних судів України неодноразово підкреслюється, що застосування дисциплінарного стягнення до працівника державного органу, зокрема митниці, повинно відповідати принципам обґрунтованості, справедливості та пропорційності. Зокрема, суди визнають неправомірними накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності у разі, якщо роботодавець не обґрунтував, чому обрав саме той чи інший вид стягнення, або не врахував пом'якшувальних обставин, таких як попередня бездоганна служба, несуттєвість порушення чи відсутність шкоди.

Як приклад, можна навести адміністративну справу № 340/5024/24 за позовом ОСОБА_1 до Кропивницької митниці (відповідач) про визнання протиправним та скасування наказу "Про притягнення до дисциплінарної відповідальності ОСОБА_1", яким оголошено догану. З аналізу дисциплінарної справи вбачається, що щодо позивача не підтверджено наявності у діях позивача усіх складових дисциплінарного проступку: протиправних дій (бездіяльності) позивача у зв'язку з неналежним виконанням покладених на неї посадових обов'язків; вини позивача. Не враховано ступінь тяжкості, наявності шкоди, особу працівника. Недоведеність цих елементів виклю-

чає наявність дисциплінарного проступку, а відтак і підстави для дисциплінарної відповідальності. Крім зазначеного, відповідачем під час прийняття оскаржуваного наказу не проаналізовано службову характеристику позивача. Враховуючи наведене, суд вважає, що спірний наказ прийнятий без урахування усіх обставин справи, що мають значення для його прийняття, упереджено, нерозсудливо, а тому є протиправним та підлягає скасуванню [10].

В іншій справі № 420/6664/24 за позовом ОСОБА_1 до Одеської митниці про визнання протиправним та скасування наказу, стягнення середнього заробітку за час відсторонення, суд дійшов висновку, що відповідач під час здійснення дисциплінарного провадження, повно, всебічно та об'єктивно не дослідив всі обставини вчинення позивачем дисциплінарного проступку, визнав дії позивача такими, що мають ознаки дисциплінарного проступку, що виразилися у неналежному виконанні службових обов'язків. За результатами розгляду адміністративної справи суд визнав протиправним та скасував наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності ОСОБА_1 [11].

Аналіз судової практики свідчить про типові порушення з боку митних органів під час притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, зокрема: відсутність належного обґрунтування складу дисциплінарного проступку, неповне з'ясування фактичних обставин, ігнорування принципів пропорційності та індивідуалізації відповідальності. Унаслідок цього суди визнають відповідні накази протиправними, а провадження такими, що не відповідають вимогам об'єктивності, неупередженості та правової визначеності.

Незважаючи на це, у чинному законодавстві та внутрішніх регламентах Державної митної служби України відсутні чіткі критерії для оцінки тяжкості дисциплінарного проступку, повторності порушень чи наявності системності в недотриманні службових обов'язків. Це призводить до суб'єктивного підходу з боку керівництва, коли за подібні порушення в одних випадках застосовується догана, а в інших — звільнення. Як наслідок, суди опиняються перед необхідністю фактично самостійно оцінювати доцільність та законність дисциплінарних санкцій, хоча не мають повноважень підняти собою роботодавця у виборі конкретного виду стягнення.

Висновки. У межах дослідження встановлено, що дисциплінарна відповідальність працівників митних органів в Україні характеризується фрагментарністю нормативної бази, відсутністю

чіткого розмежування трудових і службових проступків та недосконалістю процедурних гарантій. Аналіз судової практики підтверджує системні порушення при застосуванні дисциплінарних стягнень, що свідчить про необхідність уніфікації підходів, чіткого законодавчого закріплення порядку

дисциплінарного провадження та створення незалежного органу попереднього контролю. Запропоновані рекомендації спрямовані на забезпечення правової визначеності, захисту трудових прав і підвищення ефективності кадрової дисципліни в митній службі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
2. Митний кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2012, № 44-45, № 46-47, № 48, ст.552.
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*, 2016, № 4, ст. 43
4. Положення про Державну митну службу України: Постанова Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 р. № 227. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.06.2025).
5. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 12.06.2025).
6. Про затвердження Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України: Наказ Держмитслужби України від 02.09.2021 № 668. URL: <https://customs.gov.ua/roboata-sluzhbi#> (дата звернення: 12.06.2025).
7. Правила внутрішнього службового розпорядку апарату Державної митної служби України: протокол конференції державних службовців Держмитслужби від 14.08.2020 р. № 1. URL: <https://customs.gov.ua/roboata-sluzhbi> (дата звернення: 12.06.2025).
8. Аверочкіна Т.В. Особливості підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності посадових осіб митних органів. *Правова позиція*. № 1 (38), 2023. С. 195–198.
9. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навч. посібник. Одеса, 2020. 511 с.
10. Рішення у адміністративній справі № № 340/5024/24 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121055935>. (дата звернення: 12.06.2025).
11. Рішення у адміністративній справі № 420/6664/24 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119175664>. (дата звернення: 12.06.2025).

Факас Ілона Борисівна, Біленець Дарія Анатоліївна, Козуб Ірина Георгіївна

Дисциплінарна відповідальність працівників митних органів: проблеми правозастосування в трудовому контексті

Актуальність обраної теми зумовлена триваючим реформуванням митної служби України, зростанням ролі професійної відповідальності державних службовців та необхідністю забезпечення належного балансу між інтересами служби й захистом трудових прав працівників. В умовах інтеграції до європейського правового простору питання правової визначеності та ефективного механізму дисциплінарної відповідальності набуває особливої ваги.

У статті досліджено складну та малодосліджену в юридичній науці правову категорію — дисциплінарну відповідальність працівників митних органів України. Обґрунтовано міжгалузевий характер такої відповідальності, що поєднує елементи трудового та адміністративного права, з огляду на особливий правовий статус посадових осіб митної служби, які, з одного боку, є суб'єктами трудових правовідносин, а з іншого — реалізують функції публічної влади в межах адміністративної юрисдикції.

Здійснено комплексний правовий аналіз чинної нормативної бази, що регламентує порядок притягнення працівників митних органів до дисциплінарної відповідальності, зокрема положень Кодексу законів про працю України, Митного кодексу України, Закону України «Про державну службу», а також підзаконних актів, інструкцій та внутрішніх регламентів Державної митної служби України.

Встановлено, що відсутність єдиної уніфікованої процедури, правової визначеності щодо класифікації дисциплінарних проступків та критеріїв оцінки ступеня вини працівника призводить до суперечностей у правозастосуванні, надмірної дискреції з боку керівництва та потенційних зловживань.

Особливу увагу приділено аналізу актуальної судової практики, яка свідчить про типові порушення процедурних гарантій, необґрунтованість стягнень, ігнорування принципів пропорційності та індивідуалізації відповідальності.

Автором сформульовано низку практичних і нормативних пропозицій щодо вдосконалення механізмів дисциплінарної відповідальності, включаючи уніфікацію законодавства, забезпечення єдності правозастосування, посилення процедурних гарантій та запровадження незалежного досудового органу з розгляду скарг працівників митної служби.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, митні органи, державна служба, трудове право, дисциплінарний проступок, порушення трудової дисципліни, дисциплінарне провадження, правозастосування.

