

С. В. Вишновецька,

доктор юридичних наук, професор
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

В. М. Вишновецький,

кандидат юридичних наук, доцент
ORCID ID: <https://orcid.org/000-0002-8322-6683>

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mails: vyshnsv@ukr.net, vyshnvm@ukr.net

Мета: визначити проблемні аспекти виявлення корупції в трудових відносинах, а саме: прояви непотизму, що є підставою для розірвання трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, коло близьких осіб, на яких поширюються обмеження щодо прямого підпорядкування, кваліфікацію ситуації як конфлікту інтересів, що є підставою для розірвання трудового договору за п. 4-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, емпіричні методи дослідження судової практики, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень. **Результати:** узагальнено правові підстави для розірвання трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. **Обговорення:** відстоюється позиція, що встановлення самого факту перебування у прямому підпорядкуванні у близької особи недостатньо для розірвання трудового договору з працівником за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Ключові слова: непотизм у трудових відносинах; близькі особи; пряме підпорядкування; конфлікт інтересів; розірвання трудового договору; посадова особа.

Постановка проблеми та її актуальність. Корупція як багатоаспектне явище має місце і в сфері застосування найманої праці. Основою корупції виступає наявність дискреційної влади роботодавця як елементу його управлінської діяльності, коли кадрові питання, питання розподілу стимулюючих виплат, застосування заохочень вирішуються ним на власний розсуд. Латентними корупційними вчинками є прийняття на роботу осіб, які фактично не виконують трудові обов'язки; пріоритетне прийняття на роботу; більш високі стимулюючі виплати одним за рахунок інших; використання службового становища з метою особистого збагачення тощо. Саме наявність дискреційних повноважень є передумовою виникнення конфлікту інтересів. Це

все свідчить про актуальність дослідження цього явища в рамках трудових відносин.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. Дослідженню питань запобігання та протидії корупції в державному секторі приділено достатньо уваги українськими вченими. Зокрема, адміністративно-правові заходи протидії корупції в галузі цивільної авіації досліджували О.А. Гусар і А.Р. Ущипівська. Водночас тема корупції в трудових відносинах поки що мало досліджена. Серед нечисленних публікацій зазначають на увагу напрацювання Н.А. Абузярової, М.В. Преснякова, А.В. Габова і О.А. Ястребова. Проблема протидії непотизму в трудових відносинах вивчав Д.Є. Зайков. Антикорупційний комплаєнс як важливий елемент приватноправового регулювання трудових від-

носин досліджувала Л.П. Амелічева. Проте окремі проблемні аспекти цього деструктивного явища недостатньо розкриті, чому, власне, й присвячується ця стаття.

Мета статті полягає у визначенні проблемних аспектів виявлення корупції в трудових відносинах, а саме: проявів непотизму, що є підставою для розірвання трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, кола близьких осіб, на яких поширюються обмеження щодо прямого підпорядкування, кваліфікації ситуації як конфлікту інтересів, що є підставою для розірвання трудового договору за п. 4-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Виклад основного матеріалу. Однією з найбільш поширених форм прояву корупції у трудових відносинах є непотизм. Непотизм (сімейність, свояцтво, фаворитизм, кумівство, блат) є формою прояву корупції, за якої приватні інтереси особи, що ґрунтуються на її родинних зв'язках (свояцтві), протиставляються її службовим повноваженням.

Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний з окремими категоріями працівників також у випадку перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи [1]. У цьому контексті важливим є тлумачення поняття «пряме підпорядкування». Згідно зі ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [2], пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням. Згідно з Методичними рекомендаціями «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування», прийнятими Міністерством юстиції України 16.10.2013, відносинами прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника вважається наявність хоча б одного із перелічених пов-

новажень керівника щодо підлеглої йому близької особи [3].

Варто розмежовувати пряме підпорядкування і підконтрольність. Так, під прямим підпорядкуванням розуміють наявність в одного співробітника права давати іншому доручення і завдання, а також вимагати їх виконання, а під підконтрольністю – ситуація, коли в силу своїх посадових обов'язків працівник зобов'язаний контролювати трудову діяльність іншого працівника, в тому числі у випадках, коли між ними немає прямого підпорядкування.

Цілком обґрунтована точка зору, згідно з якою сам по собі факт перебування в родинних відносинах (свояцтві) не є достатньою підставою для розірвання трудових відносин з працівником. Насамперед необхідно встановити належність до категорії близьких осіб, з якими є відносини прямого підпорядкування. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [2], близькі особи – це члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 цього Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта. Варто зауважити, що в чинній редакції цей перелік значно розширений. Так, у постанові Верховного Суду від 01 квітня 2020 року у справі № 461/4438/18 вказувалось на те, що перебування двоюрідних братів і сестер у підпорядкуванні особи не створює щодо такої особи конфлікту інтересів. Це пояснювалось тим, що відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції», в чинній на час виникнення спірних правовідносин редакції, близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із

суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта. Двоюрідні брати та сестри, відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції», в чинній на час виникнення спірних правовідносин, не вважались близькими особами ОСОБА_1, їх взаємні права та обов'язки не мали характеру сімейних, що виключало можливість віднесення цих осіб до категорії близьких осіб у розумінні вказаної статті, в чинній на час виникнення спірних правовідносин редакції [4].

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» [2], членами сім'ї вважаються:

а) особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону, та діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття – незалежно від спільного проживання із суб'єктом;

б) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 цього Закону (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Звернемось до постанови Верховного Суду від 06 березня 2019 р. Колегія суддів Вишого адміністративного суду України вказала на те, що обмеження стосовно спільної роботи близьких осіб на ОСОБА_1 та ОСОБА_5 не поширюються, оскільки вони не є близькими особами у розумінні Закону України «Про запобігання корупції», а їхні стосунки не мають характеру сімейних і не створюють взаємні права та обов'язки, бо кожен з них перебуває в іншому зареєстрованому шлюбі. Суд першої інстанції вважав, що конфлікт інтересів полягав у тому, що в період роботи в одному відділі та при перебуванні у прямому підпорядкуванні у позива-

ча, між останнім та ОСОБА_5 виникли позаслужбові стосунки у вигляді спільного проживання, що пов'язане спільним побутом та виникненням взаємних прав та обов'язків. З аналізу визначення близьких осіб, наведеного вище, випливає, що для віднесення осіб до категорії близьких необхідно встановити сукупність таких умов: а) спільне проживання; б) пов'язаність спільним побутом; в) наявність взаємних прав та обов'язків. Виняток становлять випадки, коли взаємні права та обов'язки цих осіб із відповідним суб'єктом не мають характеру сімейних.

У цій справі суд апеляційної інстанції дійшов висновку, з яким погодився Вищий адміністративний суд України, що взаємні права та обов'язки між ОСОБА_1 і ОСОБА_5 не мають характеру сімейних, що виключає можливість віднесення цих осіб до категорії близьких осіб у розумінні Закону України «Про запобігання корупції» і, відповідно, застосування до них визначених обмежень та обов'язків [5].

До речі, обмеження спільної роботи близьких осіб стосуються лише осіб, зазначених у пункті 1 частини першої ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції». У дайджесті судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин, в якому узагальнені рішення, внесені до ЄДРСР за період із 17.01.2018 по 02.01.2020, зроблено висновок, що обмеження щодо прямого підпорядкування близьких осіб не поширюються на посадових осіб юридичних осіб публічного права, а тому сам факт наявності між такими посадовими особами родинних стосунків та факт їх роботи в одній установі в умовах прямого підпорядкування не є порушенням вимог антикорупційного законодавства [6, с. 97]. Раніше нами вже було з'ясовано, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій [7, с. 105]. У постанові Верховного Суду від 18 лютого 2019 року у справі № 490/53/17 зазначено, що завідувач відділенням медичної установи державного підприємства відповідно до підпункту «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону є посадовою особою юридичної особи публічного права. Отже, з огляду на викладене, відсутні передбачені Законом обмеження щодо прямого

підпорядкування завідуючого відділенням у медичній установі та лікаря-терапевта відповідного відділення такої установи [8].

Після встановлення статусу близьких осіб, які перебувають у відносинах прямого підпорядкування, необхідно довести, що між ними існує передбачуваний конфлікт інтересів. Закон України «Про запобігання корупції» розмежує потенційний і реальний конфлікти інтересів. Потенційний конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. При цьому приватний інтерес – це будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях [2].

До речі, О.А. Гусар і А.Р. Ущипівська звертали увагу на те, що в Україні про «конфлікт інтересів» вперше було згадано в Загальних правилах поведінки державного службовця від 23 жовтня 2000 р., згідно з положеннями яких конфлікт інтересів впливає із ситуації, коли державний службовець має приватний інтерес, тобто переваги для нього або його родини, близьких родичів, друзів чи осіб та організацій, з якими він має або мав спільні ділові чи політичні інтереси, що впливає або може впливати на неупереджене та об'єктивне виконання службових обов'язків [9, с. 19].

Системне тлумачення ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» з урахуванням п. 5 ст. 8 Конвенції ООН проти корупції дає підставу зробити висновок, що під конфліктом інтересів розуміють виникнення колізії публічних і приватних інтересів. Іноді сутність конфлікту

інтересів тлумачать як протиріччя між особистим інтересом і професійним обов'язком.

Пунктом 4-1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників передбачена наявність у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом, передбачений Законом України «Про запобігання корупції» [1]. Відповідно до частини 13 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», особа у закладі вищої освіти не може одночасно займати дві та більше посад, що передбачають виконання адміністративно-управлінських функцій [10]. У Рекомендаціях щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів), затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 № 1005, зазначено, що здійснення адміністративних, управлінських (забезпечення організації та виконання) функцій передбачає виконання повноважень на посадах керівника, заступника керівника вищого навчального закладу, керівника факультету, керівника навчально-наукового інституту, завідувача (начальника) кафедри тощо [11].

Згідно з Класифікатором професій ДК 003:2010, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327, посади ректора, проректора вищого навчального закладу належать до керівників підприємств, установ та організацій, а посада завідувача кафедри – до керівників підрозділів у сфері освіти та виробничого навчання [12].

Заклад вищої освіти є юридичною особою публічного або приватного права. Посадові особи закладу вищої освіти, які є посадовими особами юридичних осіб публічного права, згідно з пунктом а частини 2 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», є суб'єктами, на яких поширюється дія цього Закону. Згідно з пунктом 3 частини 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», суб'єктами, на яких поширюється дія цього Закону, є, зокрема, особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-

розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків.

Отже, як бачимо, в законодавстві вживаються поняття «адміністративно-управлінські функції», «адміністративні, управлінські функції», «організаційно-розпорядчі обов'язки», «адміністративно-господарські обов'язки», що потребує однозначного тлумачення і окремого дослідження.

Зрозуміло, що посада керівника підприємства, установи, організації передбачає виконання як організаційно-розпорядчих, так і адміністративно-господарських обов'язків. Наприклад, згідно з ч. 3 ст. 34 Закону України «Про вищу освіту», керівник закладу вищої освіти організовує діяльність закладу вищої освіти; вирішує питання фінансово-господарської діяльності закладу вищої освіти, затверджує його структуру і штатний розпис; видає накази і розпорядження, дає обов'язкові для виконання всіма учасниками освітнього процесу і структурними підрозділами закладу вищої освіти доручення; є розпорядником майна і коштів; призначає на посаду та звільняє з посади працівників; визначає функціональні обов'язки працівників; здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників тощо [10].

Водночас чи передбачає виконання цих обов'язків перебування на посаді керівника підрозділу? Зокрема, чи передбачає ця посада виконання адміністративно-господарських функцій?

Ці питання, як і проблема фіксації антикорупційних обов'язків, потребують окремого дослідження. Цілком поділяємо позицію Л.П. Амелічевої про те, що варто активізувати трудо-правове дослідження проблематики приватноправового регулювання антикорупційного комплаєнсу в трудових відносинах, спрямовуючи сучасні методики дискурс-аналізу на механізми саме колективно-договірного регулювання. Слушною є також пропозиція про необхідність доповнення Розділу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, який регламентує внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, новими правами і обов'язками сторін трудових відносин, які безпосередньо пов'язані із протидією корупції [13, с. 12].

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можемо констатувати, що не існує прямо пропорційної залежності між трудовими відносинами близьких осіб, які перебувають у прямому підпорядкуванні, і наявністю корупційної складової, що є підставою для розірвання трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Встановлення самого факту перебування у прямому підпорядкуванні у близької особи недостатньо для розірвання трудового договору з працівником за цією підставою. Адже необхідно довести, що неналежне виконання працівником службових обов'язків, що впливає або може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, обумовлене наявністю в такої особи приватного інтересу.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
3. Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування: Методичні рекомендації, прийняті Міністерством юстиції України 16 жовт. 2013 р. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>.
4. Постанова Верховного Суду від 01 квіт. 2020 р. у справі № 461/4438/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88574958>.
5. Постанова Верховного Суду від 06 бер. 2019 р. у справі № 812/1676/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80317802>.
6. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин. Рішення, внесені до ЄДРСР за період із 17.01.2018 по 02.01.2020 / Київ, 2020. 284 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf.
7. Вишновецька С. В., Вишновецький В. М. Суб'єкти дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення за трудовим законодавством України. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: «Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2019.

№ 3 (52). С. 101-108. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.52.13959>

8. Постанова Верховного Суду від 18 лют. 2019 р. у справі № 490/53/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80112063>.

9. Гусар О.А., Ущипівська А.Р. Адміністративно-правові заходи протидії корупції у галузі цивільної авіації. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2018. № 4 (49). С. 17-23. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.49.13316>

10. Про вищу освіту: Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

11. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів): затв. наказом Міністерства освіти і науки України від 05 жовт. 2015 р. № 1005. URL: https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/48035/.

12. Класифікатор професій ДК 003:2010: затв. наказом Держспоживстандарту України від 28 лип. 2010 р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

13. Амелічева Л.П. Антикорупційний комплаєнс як важливий елемент приватноправового регулювання трудових відносин. *Актуальні проблеми соціального права*. Вип. 10. Матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої) 23 квіт. 2021 р. Львів: «ГАЛІЧ-ПРЕС», 2021. С. 8-13.

References

1. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy: Zakon vid 10 grud. 1971 r. № 322-VIII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady URSR*. 1971. Dodatok do № 50. St. 375.

2. Pro zapobigannja korupcii': Zakon Ukrainy vid 14 zhovt. 2014 r. № 1700-VII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 2014. № 49. St. 2056.

3. Zapobigannja i protydija korupcii' v derzhavnyh organah ta organah misceвого samovrjaduvannja: Metodichni rekomendacii', pryjnjati Ministerstvom justycii' Ukrainy 16 zhovt. 2013 r. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>.

4. Postanova Verhovnogo Sudu vid 01 kvit. 2020 r. u spravi № 461/4438/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88574958>.

5. Postanova Verhovnogo Sudu vid 06 ber. 2019 r. u spravi № 812/1676/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80317802>.

6. Dajdzhest sudovoi' praktyky Verhovnogo Sudu u spravah zi sporiv, shho vynykajut' iz trudovyh vidnosyn. Rishennja, vneseni do JeDRSR za period iz 17.01.2018 po 02.01.2020 / Kyi'v, 2020. 284 s. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf.

7. Vyshnovec'ka S.V., Vyshnovec'kyj V.M. Sub'jekty dyscyplinarnoi' vidpovidal'nosti za korupcijni pravoporushennja za trudovym zakonodavstvom Ukrainy. *Naukovi praci Nacional'nogo aviacijnogo universytetu. Serija: «Jurydychnyj visnyk «Povitryane i kosmichne pravo»*. 2019. № 3 (52). S. 101-108.

8. Postanova Verhovnogo Sudu vid 18 ljut. 2019 r. u spravi № 490/53/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/80112063>.

9. Gusar O.A., Ushhapivs'ka A.R. Administratyvno-pravovi zahody protydii' korupcii' u galuzi cyvil'noi' aviacii'. *Naukovi praci Nacional'nogo aviacijnogo universytetu. Serija: Jurydychnyj visnyk «Povitryane i kosmichne pravo»*. 2018. № 4 (49). S. 17-23.

10. Pro vyshhu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01 lyp. 2014 r. № 1556-VII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 2014. № 37-38. St. 2004.

11. Rekomendacii' shhodo provedennja konkursnogo vidboru pry zamishhenni vakantnyh posad naukovo-pedagogichnyh pracivnykiv ta ukladannja z nymy trudovyh dogovoriv (kontraktiv): zatv. nakazom Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 05 zhovt. 2015 r. № 1005. URL: https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/48035/.

12. Klyasyfikator profesij DK 003:2010: zatv. nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 28 lyp. 2010 r. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

13. Amelicheva L.P. Antykorupcijnyj komplajens jak vazhlyvyj element pryvatnopravovogo reguljuvannja trudovyh vidnosyn. Aktual'ni problemy social'nogo prava. Vyp. 10. Materialy mizhnarod. nauk.-prakt. konf. «Jevropejs'ka social'na hartija ta problemy realizacii' social'nyh prav v umovah globalizacii'» (do 25-richchja Jevropejs'koi' social'noi' hartii' (peregljanutoi') 23 kvit. 2021 r. L'viv: «GALYCh-PRES», 2021. S. 8-13.

PROBLEMATIC ASPECTS OF DISCOVERY THE CORRUPTION IN THE LABOUR RELATIONS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mails: vyshnsv@ukr.net, vyshnvm@ukr.net

Purpose: to define the problematic aspects of discovery the corruption in the labour relations, in particular: manifestations of nepotism, which is the ground to terminate the employment agreement under paragraph 4 of Part 1 of Article 41 of the Labour Code of Ukraine, the circle of relatives who are subject to restrictions on the direct subordination, the qualification of the situation as a conflict of interest, which is the ground to terminate the employment agreement under paragraph 4-1 of Part 1 of Article 41 of the Labour Code of Ukraine. **Research methods:** documentary analysis and synthesis, comparative analysis, empirical methods of research of judicial practice, cognitive and analytical, as well as methods of systematization and generalizations. **Results:** the authors generalize the legal grounds to terminate the employment agreement under paragraph 4 of Part 1 of Article 41 of the Labour Code of Ukraine. **Discussion:** the authors defend a position that the fact of being under the direct control of a relative is not enough to terminate the employment agreement with the employee under paragraph 4 of Part 1 of Article 41 of the Labour Code of Ukraine.

Corruption as a multifaceted phenomenon also is present in the hired labour sphere. The corruption basis is the existence of discretionary power of the employer as an element of its management activities, when the personnel issues, the distribution of incentive benefits, using the incentives are decided by the employer at its own discretion. Just the existence of discretionary powers is a prerequisite for conflicts of interest. Thus, researching this phenomenon in the labour relations is quite topical.

To terminate the employment agreement on the initiative of the owner or its authorized body under paragraph 4 of Part 1 of Article 41 of the Labour Code of Ukraine, it is necessary to establish belonging to the category of relatives with whom there are relations of the direct subordination. It should be noted that according to the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption" such persons form a fairly wide range.

The case law analysis allows to conclude that restrictions on the direct subordination of a relative do not apply to the officials of public law legal entities, and therefore the fact that such officials have family relations and the fact that they work in the same institution under the direct subordination is not a violation of anti-corruption legislation.

Establishing the fact of being under the direct control of a relative is not enough to terminate the employment agreement with the employee on this basis. After all, it is necessary to prove that improper performance of official duties, which affects or may affect the objectivity or impartiality of decision-making, or the commission or failure to act in performing these powers, due to the presence of such a private interest.

Key words: nepotism in the labour relations; relatives; direct subordination; conflict of interest; termination of the employment agreement; official.