

ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2 (477):347.132.144(045)

С. В. Вишновецька,
доктор юридичних наук, професор

В. М. Вишновецький,
кандидат юридичних наук, доцент

СУБ'ЄКТИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА КОРУПЦІЙНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

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

Мета: дослідити особливості суб'єктного складу дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення, що передбачена трудовим законодавством України. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, об'єктивної істини, пізнавально-аналітичний та ін. **Результати:** узагальнено суб'єктний склад дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення, що передбачена трудовим законодавством України. **Обговорення:** правова природа явища корупції, проблеми корупційних проявів у трудових відносинах та шляхи їх подолання.

Ключові слова: корупційне правопорушення; дисциплінарна відповідальність; трудове законодавство України; організаційно-розпорядчі функції; адміністративно-господарські функції; посадова інструкція.

Постановка проблеми та її актуальність.

Як слушно підкреслювала Т. Я. Хабрієва, стереотип про корупцію як про явище, притаманне виключно публічній сфері, потребує діяльного спростування. Корупційні прояви в приватній сфері часто ігноруються. Це пов'язано в тому числі зі спільними для багатьох держав науковими і правовими традиціями, що ґрунтуються на доктринах недопущення втручання в приватну сферу. Такий обмежувальний підхід збіднює юридичну науку, не дозволяючи розкрити антикорупційний потенціал не лише цивільного, трудового, інших галузей законодавства, а й неправових соціальних регуляторів [1, с. 166]. Деякі вчені взагалі заперечують наявність корупції в трудових відносинах, стверджуючи, що корупцією охоплено лише публічний сектор, а саме діяльність владних органів [2, с. 223-234]. Водночас у трудових відносинах за першим керівником

практично необмежена ініціатива у питаннях кадрових призначень, звільнень і переведень. Це все свідчить про актуальність дослідження цього явища в рамках трудових правовідносин.

Україною ратифіковано Конвенцію ООН проти корупції від 31.10.2003 [3], яка набрала чинності 01.01.2010 р. У зв'язку з цим норми трудового законодавства були приведені у відповідність до цієї Конвенції. Так, статтю 3б КЗпП України було доповнено пунктом 7-1, згідно з яким підставою припинення трудового договору є укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення [4]. Запровадження такого обмеження є загальноновизнаним міжна-родним антикорупційним стандартом.

Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про запобігання корупції є неоднорідною. Вона може застосовуватись до державних службовців і осіб, які обіймають окремі державні посади, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу». У цій частині вона належить до сфери регулювання адміністративного права.

З іншого боку, дія антикорупційного законодавства поширюється на деяких працівників державних органів і організацій, які не є державними службовцями, але до дисциплінарної відповідальності за вчинення відповідних дисциплінарних проступків вони притягуються за правилами внутрішнього трудового розпорядку згідно з трудовим законодавством. Саме цей вид дисциплінарної відповідальності є предметом нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема корупції в трудових відносинах недостатньо досліджена, можна назвати лише окремі наукові роботи з цієї теми [5; 6]. Серед нечисленних публікацій варто виділити публікацію Т. Я. Хабрієвої, яка звернула увагу на наявність корупції у трудовому праві та на необхідність її дослідження [1].

Мета цієї статті полягає у з'ясуванні суб'єктного складу дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення, що передбачена трудовим законодавством України.

Виклад основного матеріалу. Дисциплінарна відповідальність встановлюється за протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, що є дисциплінарним проступком.

Характерні ознаки дисциплінарної відповідальності у трудовому праві досить ґрунтовно дослідив у своєму монографічному дослідженні П. С. Луцюк, вказавши наступні: 1) така відповідальність є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована трудовим законодавством та виражена в особливому правовому стані суб'єкта, який порушив дисципліну праці, та суб'єкта дисциплінарної відповідальності; 2) виникає на підставі дисциплінарного проступку; 3) дисциплінарна відповідальність застосовується

правомочним суб'єктом, що наділений законодавством дисциплінарною владою у силу свого правового статусу; 4) дисциплінарна відповідальність виражається у накладенні на порушника трудової дисципліни дисциплінарного стягнення; 5) дія такої відповідальності є строковою та може бути закінчена достроково [7, с. 119-129].

Дисциплінарна відповідальність має традиційну для юридичної відповідальності структуру і включає наступні елементи: 1) підстави дисциплінарної відповідальності (юридичну, або нормативну, і фактичну); 2) умови дисциплінарної відповідальності, в тому числі умови, що її виключають; 3) суб'єкт дисциплінарної відповідальності і 4) дисциплінарні стягнення, тобто заходи дисциплінарної відповідальності.

Загальні нормативні підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності регламентуються у нормах КЗпП України. Водночас пункт 9 ст. 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору визнає підстави, передбачені іншими законами. Під особливою нормативною підставою дисциплінарної відповідальності розуміють правові норми, що передбачають склад дисциплінарного проступку. Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про запобігання корупції має безпосередню нормативну підставу – Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [8], в якому передбачена дисциплінарна відповідальність за корупційні правопорушення.

Щодо фактичних підстав притягнення порушника до дисциплінарної відповідальності варто зауважити, що дисципліна праці у рамках трудового законодавства може бути порушена найменшим працівником шляхом вчинення: 1) загального дисциплінарного проступку, яким є протиправне, винне діяння, що посягає на дисципліну праці шляхом невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, порушення заборон та/або обмежень, які регламентовані положеннями КЗпП України (головним чином, ст. 139 КЗпП) та внутрішнім трудовим розпорядком; 2) спеціального дисциплінарного проступку, під яким слід розуміти протиправне, винне діяння працівника, що пося-

гає на трудову (службову) дисципліну у відповідному органі (установі, організації) шляхом невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків, порушення заборон чи обмежень, встановлених спеціальним законодавством, а так само і зловживання своєю компетенцією [7, с. 134].

Відповідно до п. 4 ст. 41 КЗпП України крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи [4].

Так, наприклад, Комунарський районний суд міста Запоріжжя розглядав справу, в якій позивач звернувся з позовом до Міністерства промислової політики України (Мінекономрозвитку) про визнання незаконним наказу про його звільнення та поновлення на роботі. В позові зазначено, що відповідно до наказу Міністерства промислової політики України № 59-Д його було призначено на посаду директора ДП «Державний інститут по проектуванню промислових підприємств». 27 жовтня 2014 р. підприємство було передано до сфери управління Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. 22.06.2017 р. за наказом Міністерства № 126-п його звільнено з посади за ст. 147 КЗпП України, відповідно до ст. 65 Закону України «Про запобігання корупції» за вчинення пов'язаних з корупцією правопорушень.

Підставою звільнення стала доповідна записка сектору запобігання та виявлення корупції від 20.06.2017 р. № 55-05/26, якою було встановлено факт неповідомлення позивачем керівництва Мінекономрозвитку про наявність реального конфлікту інтересів – у прямому підпорядкуванні знаходиться особа, пов'язана родинними стосунками [9]. Корупційне правопорушення, на думку керівництва Мінекономрозвитку, полягало у тому, що син позивача працював в ДП «Державний інститут по проектуванню промислових підприємств» начальником виробничого проектного відділу, що

суперечить чинному антикорупційному законодавству. Водночас, позивач звертав увагу на те, що його син знаходиться у безпосередньому підпорядкуванні головного інженера підприємства, а не у нього.

До речі, згідно з Методичними рекомендаціями «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування», прийнятими Міністерством юстиції України 16.10.2013, безпосереднє 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, контролю за їх виконанням. При цьому відносинами прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника вважається наявність хоча б одного із перелічених повноважень керівника щодо підлеглої йому близької особи [10].

Згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [8] реальний конфлікт інтересів – 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.

Частиною 1 ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено, що зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом: 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; 3) обмеження доступу особи до певної інформації; 4) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи.

Суд правомірно звернув увагу на те, що ст. 147 КЗпП України визначає лише види дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни, а не підставу звільнення. Згідно з п. 2.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок

працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту населення від 17.08.1993 р. № 58, записи в трудовій книжці при звільненні повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Як вбачається з матеріалів справи, наказ № 126-п від 22.06.2017 р. та запис, зроблений у трудовій книжці позивача, не містять посилання на відповідну статтю, пункт КЗпП України, визначених як підставу для припинення (розірвання) трудового договору.

Суб'єктом дисциплінарної відповідальності є працівник, який порушив трудову дисципліну, виконуючи свої трудові обов'язки. Проте коли йдеться про корупційне правопорушення, то ми маємо справу зі спеціальним суб'єктом, передбаченим відповідним законом. Так, П. С. Луцюк слушно зауважує, що суб'єктами спеціальної дисциплінарної відповідальності є всі наймані працівники, на яких поширюють свою дію положення спеціальних законодавчих актів про дисциплінарну відповідальність (також законодавчі акти, що містять спеціальні норми про таку відповідальність), а також положення КЗпП України у тій мірі, в якій норми спеціального законодавства не врегульовують окремі питання трудової дисципліни та притягнення такої категорії працівників до дисциплінарної відповідальності [7, с. 132]. Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [8] особами, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, є особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та які виконують роботу або надають послуги відповідно до договору з підприємством, уста-

новою, організацією, – у випадках, передбачених цим Законом.

Міністерство юстиції України у своєму листі від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11 зазначило, що для вирішення питання щодо визначення поняття «посадова особа» необхідно виходити з правозастосовної практики, яка зазначає, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій. У свою чергу, відповідно до судової практики, яка склалася і знайшла своє відображення у відповідному узагальненні Верховного Суду України (йдеться про постанову Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 р. № 5 «Про судову практику у справах про хабарництво»), організаційно-розпорядчими обов'язками є обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Водночас під адміністративно-господарськими обов'язками розуміють обов'язки з управління або розпорядження державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є в начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідувачів складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо [11].

Прикладом визначення суб'єктного складу дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення є наступний. Судова колегія судової палати у цивільних справах апеляційного суду Харківської області, виносячи рішення,

з'ясувала питання про те, чи можуть до позивача бути застосовані положення Закону України «Про запобігання корупції» і чи є вона суб'єктом, на якого поширюються норми вказаного закону. Як впливає з матеріалів справи, 02 вересня 2010 р. був укладений контракт з працівником закладу освіти між Харківським національним університетом радіоелектроніки (ХНУРЕ) та позивачем, відповідно до якого остання була прийнята на роботу на посаду проректора з науково-педагогічної роботи (НПР).

Відповідно до посадової інструкції, затверджені 27 червня 2012 р. ректором ХНУРЕ, позивач здійснює свої права та виконує обов'язки проректора з науково-педагогічної роботи Харківського національного університету радіоелектроніки та має право представляти університет з питань науково-методичного та організаційного забезпечення навчально-виховного процесу у державних та інших органах, встановлює зв'язки з навчальними закладами України та інших держав; видавати накази і розпорядження по університету з питань навчальної та науково-методичної роботи, які є обов'язковими до виконання науково-педагогічними працівниками, навчально-допоміжним персоналом, студентами та іншими працівниками університету. Проректор з НПР несе особисту відповідальність за організацію і проведення навчальної та науково-методичної роботи в університеті стосовно дотримання вимог державних стандартів, чинного законодавства України з питань вищої освіти.

Згідно з даними бухгалтерського обліку, позивач мав право розпоряджатися рахунками та підписувати розрахункові документи у період з 18 вересня 2013 р. по 24 грудня 2015 р. Отже, позивач виконував організаційно-розпорядчі та адміністративно-господарські функції [12].

За змістом ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» [13] безпосереднє управління діяльністю закладу вищої освіти здійснює його керівник (ректор, президент, начальник, директор тощо). При цьому керівник закладу вищої освіти відповідно до статуту може деле-

гувати частину своїх повноважень своїм заступникам і керівникам структурних підрозділів.

Як вже зазначалося, суб'єктами, на яких поширюється дія цього Закону, є особи, які постійно або тимчасово обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правової форми, а також інші особи, які не є службовими особами та які виконують роботу або надають послуги відповідно до договору з підприємством, установою, організацією, – у випадках, передбачених цим Законом.

Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» заклад вищої освіти – окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх інтересів, здібностей і покликання.

З урахуванням викладеного, Харківський національний університет радіоелектроніки є юридичною особою публічного права, а відтак посадові особи цього закладу є суб'єктами, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

Отже, можна зробити висновок, що працівники підприємств, установ і організацій, які виконують суто професійні чи технічні обов'язки, посадовими особами не є, тому на них не поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

До речі, за законодавством Республіки Білорусь, визначальною характеристикою посадової особи є вчинення нею юридично значимих дій. Так, Конституційний Суд РБ визначив, що юридично значимими визнаються такі дії, в результаті вчинення яких настають або можуть настати правові наслідки у вигляді виникнення, зміни чи припинення правовідносин. У зв'язку з цим Конституційний Суд відзначив, що до осіб, уповноважених на вчинення юридично значимих дій

слід відносити не лише викладачів, які виконують свої обов'язки в якості членів кваліфікаційних чи екзаменаційних комісій, а й викладачів, які приймають у студентів курсові екзамени чи заліки [14]. Отже, за законодавством Республіки Білорусь, особи, які виконують юридично значимі дії, можуть бути визнані посадовими особами і притягуватись до дисциплінарної відповідальності за порушення антикорупційного законодавства.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна резюмувати, що суб'єктами дисциплінарної відповідальності за корупційні правопорушення в рамках трудових правовідносин є посадові особи, тобто особи, які обіймають посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій у процесі виконання ними своїх професійних обов'язків за трудовим договором. Це, зокрема, обов'язки по здійсненню керівництва трудовим колективом, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності. Йдеться про керівників підприємств, установ і організацій, їх заступників, керівників структурних підрозділів (начальників цехів, завідувачів відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступників, осіб, які керують ділянками робіт (майстрів, виконробів, бригадирів тощо), начальників планово-господарських, поставальних, фінансових відділів і служб, завідувачів складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників. Тому важливу роль у кваліфікації таких обов'язків відіграють посадові інструкції, як важливий локальний нормативний акт конкретного підприємства.

Література

1. Хабриева Т. Я. Научное обеспечение предупреждения коррупции: преодоление стереотипов и современные проблемы. *Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения*. 2015. № 2. С. 166.

2. Мощная О. В., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Коррупция и трудовые отношения. Коррупция: природа, проявление, противодействие / под

ред. Т. Я. Хабриевой. Москва, 2012. С. 223–234.

3. Про ратифікацію Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції: Закон України від 18.10.2006 № 251-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 50. Ст. 496.

4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

5. Абузьярова Н. А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях. *Журнал российского права*. 2012. № 12. С. 52–60.

6. Василевич Г. А. Дисциплинарная ответственность за коррупционные правонарушения. *Трудовое и социальное право*. 2019. № 1 (29). С. 18–24.

7. Луцок П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: У справі, 2017. 502 с.

8. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056. <https://doi.org/10.18411/b-2016-047>

9. Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 03 квітня 2018 р. по справі № 333/3651/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73267991>. (дата звернення: 23.08.2019).

10. Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування: Методичні рекомендації, прийняті Міністерством юстиції України 16.10.2013. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>. (дата звернення: 23.08.2019). <https://doi.org/10.15421/151467>

11. Щодо протидії корупції: лист Міністерства юстиції України від 22.02.2003 р. № 1332-0-26-13/11. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13. (дата звернення: 23.08.2019).

12. Рішення судової колегії судової палати у цивільних справах апеляційного суду Харківської області від 12 вересня 2016 р. по справі № 638/21181/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/61473555>. (дата звернення: 23.08.2019).

13. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38. Ст. 2004.

14. О соответствии Конституции положения пункта 3 части четвертой статьи 4 Уголовного кодекса Республики Беларусь и основанной на

нем практики применения понятия должностного лица по признаку совершения юридически значимых действий: заключение Конституционного Суда Республики Беларусь 12 ноября 2001 г. № 3-129/2001. Консультант Плюс. Беларусь: ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2019. <https://doi.org/10.18411/lj-31-08-2017-04>

References

1. Habrieva T. Ja. Nauchnoe obespechenie preduprezhdenija korrupcii: preodolenie stereotipov i sovremennye problemy. *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedenija*. 2015. № 2. S. 166.

2. Мочная О. В., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Кorrupcija i trudovye otnoshenija. Korrupcija: priroda, projavlenie, protivodejstvie / pod red. T. Ja. Habrievoj. Moskva, 2012. S. 223–234.

3. Pro ratyfikaciju Konvencii' Organizacii' Ob'jednanyh Nacij proty korrupcii': Zakon Ukrainy vid 18.10.2006 № 251-V. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 2006. № 50. St. 496.

4. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy: Zakon vid 10.12.1971 № 322-VIII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady URSR*. 1971. Dodatok do № 50. St. 375.

5. Abuzjarova N. A. Korrupcionnye projavlenija v trudovyh otnoshenijah. *Zhurnal rossijskogo prava*. 2012. № 12. S. 52–60.

6. Vasilevich G. A. Disciplinarnaja otvetstvenost' za korrupcionnye pravonarushenija. *Trudovoe i social'noe pravo*. 2019. № 1 (29). S. 18–24.

7. Lucjuk P. S. Suchasna paradygma jurydychnoi' vidpovidal'nosti u trudovomu pravi Ukrainy: monografija. Harkiv: U spravi, 2017. 502 s.

8. Pro zapobigannja korrupcii': Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 № 1700-VII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 2014. № 49. St. 2056.

9. Rishennja Komunars'kogo rajonnogo sudu m. Zaporizhzhja vid 03 kvitnja 2018 r. po spravi № 333/3651/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73267991>. (data zvernennja: 23.08.2019).

10. Zapobigannja i protydija korrupcii' v derzhavnyh organah ta organah miscevoغو samovrjaduvannja: Metodychni rekomendacii', pryjnjati Ministerstvom justycii' Ukrainy 16.10.2013. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>. (data zvernennja: 23.08.2019).

11. Shhodo protydii' korrupcii': lyst Ministerstva justycii' Ukrainy vid 22.02.2003 r. № 1332-0-26-13/11. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13. (data zvernennja: 23.08.2019).

12. Rishennja sudovoi' kolegii' sudovoi' palaty u cyvil'nyh spravah apeljacijnogo sudu Harkivs'koi' oblasti vid 12 veresnja 2016 r. po spravi № 638/21181/15-c. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/61473555>. (data zvernennja: 23.08.2019).

13. Pro vyshhu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.2014 № 1556-VII. *Vidomosti Verhovnoi' Rady Ukrainy*. 2014. № 37–38. St. 2004.

14. O sootvetstvii Konstitucii polozhenija punkta 3 chasti chetvertoj stat'i 4 Ugolovnogo kodeksa Respubliki Belarus' i osnovannoj na nem praktiki primenenija ponjatija dolzhnostnogo lica po priznaku sovershenija juridicheski znachimyh dejstvij: zakljuchenie Konstitucionnogo Suda Respubliki Belarus' 12 nojabrja 2001 g. № 3-129/2001. Konsul'tantPljus. Belarus': ООО «JurSpektr», Nac. centr pravovoj inform. Rесп. Belarus'. Minsk, 2019.

**SUBJECTS OF DISCIPLINARY LIABILITY FOR CORRUPTION OFFENSES
UNDER THE LABOUR LAW OF UKRAINE**

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

Purpose: to research the peculiarities of structure of subjects of disciplinary liability for corruption offenses determined by the labour legislation of Ukraine. **Research methods:** documentary analysis and synthesis, comparative analysis, objective truth, cognitive and analytical, etc. **Results:** the authors generalized structure of subjects of disciplinary liability for corruption offenses determined by the labour legislation of Ukraine. **Discussion:** legal nature of the corruption phenomenon, problems of corruption manifestations in labour relations and ways to overcome them.

Corruption is traditionally researched as a phenomenon that is inherent in the public sphere only, and corruption is often ignored in the private sphere. It is connected with many scientific and legal traditions common to many countries based on the doctrines of non-interference with the private sphere. Some scholars generally deny the existence of corruption in labour relations. At the same time, in the labour relations the senior manager has practically unlimited initiative in the issues of personnel appointments, dismissals and transfers. Thus, the above mentioned testifies to the relevance of research of this phenomenon in the context of labour relations.

It is concluded that the subjects of disciplinary responsibility for corruption offenses within the labour relations are officials, i.e. persons holding positions related to the performance of organizing and administrative, or administrative and economic functions in the process of performing their professional obligations under the labour agreement. This includes, in particular, the obligations to manage the work collective, production activity of separate employees at enterprises, institutions or organizations regardless of the forms of ownership. We mean the heads of enterprises, institutions and organizations, their deputies, heads of structural divisions (heads of shops, heads of divisions, laboratories, departments), their deputies, persons who manage sections of works (foremen, construction superintendents, team leaders, etc.), heads of planning and economic, supplying, financial departments and services, heads of warehouses, shops, workshops, ateliers, their deputies. Therefore, job descriptions as an important local regulation of a particular enterprise play an important role in qualifying such obligations.

Keywords: corruption offense; disciplinary liability; labour law of Ukraine; organizing and administrative functions; administrative and economic functions; job description.