

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**КУЗЬМІНА КСЕНІЯ ОЛЕГІВНА**

УДК 349.22:331.108.644.7

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ  
ІЗ ПІДСТАВ, ЩО СПРЯМОВАНІ НА ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Дніпропетровськ – 2015**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор,  
академік НАПрН України  
**ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,**  
Національний юридичний університет імені Ярослава  
Мудрого, професор кафедри трудового права.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**ШУМНА Лариса Петрівна,**  
Київський міжнародний університет, завідувач  
кафедри публічно-правових дисциплін;

кандидат юридичних наук, старший науковий  
співробітник

**ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна,**  
Національна академія правових наук України,  
провідний науковий співробітник відділу планування  
та аналізу правових досліджень Управління  
планування та координації правових досліджень в  
Україні.

Захист відбудеться «25» грудня 2015 року о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «23» листопада 2015 р.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Т. М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Протягом тривалого часу при характеристиці суспільно-політичної й економічної ситуації, що складається в Україні, з незмінною постійністю констатується негативний факт активного поширення корупції й посиленого її впровадження у всі сфери життєдіяльності держави й суспільства. Державні інституції, створені для збалансованого регулювання взаємовідносин як між громадянами, так і між останніми й державою, протизаконно використовуються для особистого збагачення корумпованих чиновників. Прагнення до отримання власних вигод пригнічує публічний інтерес і наносить нищівний удар по важливих державних і суспільних інститутах, призводить до значних економічних і соціальних втрат. Причини корупції кореняться не тільки в життєвому укладі, а й у недоліках законодавства і практики правозастосування.

Відповідно до ст. 5 Конвенції ООН проти корупції 2003 р. кожна держава згідно з основоположними принципами своєї правової системи розробляє і провадить ефективну скоординовану політику протидії корупції, сприяє участі суспільства й відображає принципи правопорядку, належного управління державними справами й державним майном, чесності й неупередженості держслужбовців, прозорості й відповідальності їх роботи. Ратифіканти прагнуть установлювати й заохочувати ефективні види практики, спрямовані на запобігання корупції. Кожна держава періодично провадить оцінювання відповідних правових інструментів та адміністративних заходів з метою визначення їх адекватності з точки зору запобігання корупції й боротьби з нею. Правові й організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень визначено в Законі України «Про запобігання корупції», прийнятому 14 жовтня 2014 р. Вагоме місце в системі заходів запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням займає трудовий складник – порядок відбору і призначення посадових осіб, а також обмеження (а) щодо сумісництва й суміщення з іншими видами діяльності, (б) після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, (в) спільної роботи близьких осіб та ін.

Незважаючи на вагомі теоретико-прикладні здобутки таких фахівців-правознавців, як О. М. Аكوпова, Н. Б. Болотіна, Н. М. Вапнярчук, С. М. Глазько, Г. С. Гончарова, К. М. Гусов, Ж. Ю. Дророхіна, С. М. Єрьоміна, В. В. Жернаков, Ю. В. Ісасєв, М. І. Іншин, В. О. Кравченко, С. М. Прилипко, В. О. Процевський, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, Г. І. Чанишева, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та інших, у вітчизняній науці трудового права досі бракує комплексного дослідження, в якому із системних позицій під кутом критичного аналізу були б розкриті підстави припинення трудового договору, спрямовані на запобігання корупційним і

пов'язаним з корупцією правопорушенням, опрацьована відповідна правозастосовна практика, а також сформульовані рекомендації щодо їх поліпшення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертація виконана в Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно з темою «Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні» (№0114U002468), затвердженою на період з 1 січня 2014 р. по 31 грудня 2015 р., яка відповідає Пріоритетним напрямам розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. за №14, і Переліку перспективних напрямів кандидатських і докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженою постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р. за №86/11.

**Мета й завдання дослідження.** Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі доктринального доробку юридичної науки загалом і трудового права, зокрема, вивчення міжнародно-правових стандартів, порівняльного аналізу національного й зарубіжного законодавства, опрацювання правозастосовної практики визначити і всесторонньо охарактеризувати підстави припинення трудового договору, що спрямовані на запобігання корупції, а також виявити напрямки розвитку нормативно-правового забезпечення цієї парини і сформулювати конкретні пропозиції щодо його вдосконалення.

Сформульована мета зумовила постановку й розв'язання наступних дослідницьких завдань:

- визначити закономірності і провести періодизацію історико-правової генези нормативного забезпечення звільнення працівника як заходу запобігання корупції;
- з'ясувати місце і значення звільнення працівника в системі трудових заходів запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням;
- співвіднести звільнення працівника як заходу запобігання корупції з іншими підставами припинення трудових правовідносин;
- виокремити міжнародні трудові стандарти запобігання корупції;
- опрацювати зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у разі порушення ними законодавчих вимог із запобігання корупції;
- висвітлити порядок та умови звільнення працівника в разі укладення трудового договору всупереч вимогам, установленим для осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

– виявити порядок і умови звільнення працівника у випадку його перебування у прямому підпорядкуванні у близької особи, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції».

– сформулювати науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з підстав, спрямованих на запобігання корупції.

*Об'єктом дослідження* послужила система трудово-правових заходів із запобігання корупції, їх зміст і порядок їх застосування.

*Предметом дослідження* є нормативно-правове забезпечення звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження стала система засобів, прийомів і підходів, заснованих на філософських, загальнонаукових і спеціально-наукових методах. Філософсько-світоглядним підґрунтям є матеріалістична діалектика. Звільнення окремих категорій працівників у передбачених законодавством випадках розглядається в розвитку і взаємозв'язку з іншими трудовими заходами запобігання корупції (підрозділ 1.2). Історико-правовий метод застосовувався при зверненні до генези предмета дослідження (підрозділ 1.1). Використання порівняльно-правового методу дослідження дозволило сформулювати наукові уявлення про основні тенденції й закономірності функціонування і про взаємозумовленість розвитку міжнародного, зарубіжного й національного законодавства України у розглядуваній царині (підрозділи 2.1; 2.2). Метод тлумачення правових норм дав змогу з'ясувати зміст норм, що регулюють звільнення працівників з підстав, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням (підрозділи 3.1; 3.2). Формально-логічний метод сприяв виявленню закономірностей і суперечностей у понятійному ряді «близькі особи», «члени сім'ї» і «близькі родичі» Закону України «Про запобігання корупції» (підрозділ 3.1). Праксеологічний метод послугував для виявлення недоліків сучасного стану правового забезпечення звільнення працівників з підстав, спрямованих на запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням, і для внесення пропозиції з удосконалення такого становища (підрозділи 2.2; 3.1; 3.2).

Правові підвалини дослідження склали Конституція й закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, відомчі нормативні акти, а також міжнародні й зарубіжні правові документи, норми яких стосуються умов і порядку припинення трудових правовідносин у випадку порушення працівником антикорупційних вимог.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що ця дисертація є першим в Україні самостійним монографічним системним вивченням теоретичних і прикладних проблем правового регулювання звільнення працівників з підстав, що спрямовані на запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням. Новація рукопису

пояснюється його актуальністю, своєчасною постановкою проблеми, опрацюванням міжнародних стандартів і вивченням сучасних зарубіжних тенденцій розвитку нормативно-правового забезпечення розглядуваної парини.

На підставі проведеного дослідження автором сформульовано відповідні висновки, рекомендації і пропозиції, що характеризуються науковою новизною.

*Уперше:*

– проведено періодизацію становлення й розвитку правового забезпечення припинення трудових правовідносин із працівником як заходу, спрямованого на запобігання корупції: 1-й (до червня 2011 р.); 2-й (липень 2011 р. – жовтень 2014 р.); 3-й (листопад 2014 р. – до сьогодні). Виокремлено й системно критично проаналізовано характерні особливості, позитивні риси й недоліки кожного з етапів.

– обстоюється позиція, що міжнародні трудові стандарти запобігання корупції утворюють систему загальноновизнаних, безстрокових, добровільно взятих на себе державами зобов'язань у сфері запобігання корупції, закріплених у міжнародно-правових актах про працю, щодо виконання яких можливе застосування заходів міжнародного впливу й контролю. Окреслено коло міжнародних трудових стандартів запобігання корупції, розкрито їх зміст і встановлено перспективи їх запровадження у правову систему України;

– встановлені й охарактеризовані суттєві ознаки розірвання трудового договору у випадку укладення трудового договору всупереч вимогам, установленим для осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

– отримали характеристику встановлені істотні ознаки розірвання трудового договору в разі знаходження держслужбовця у прямому підпорядкуванні у близької особи всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції»;

– доведено доцільність диференціації: (а) строку дії обмеження на укладення трудового договору з працівником після припинення ним діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, і (б) строку, протягом якого до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування посадовець здійснив повноваження з контролю, нагляду, підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності юридичних осіб приватного права або фізичних осіб – підприємців залежно від рівня посади, яку він займав, від 1-го до 3-х років;

– обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення норми, за якою громадянин, який займав посаду в державній службі або в органі місцевого самоврядування, протягом установленого строку після звільнення зобов'язаний при укладенні трудового договору надавати роботодавцеві відомості про останнє місце своєї служби й перелік функцій і повноважень,

закріплених за попередньою посадою. Недотримання особою цієї умови має тягнути припинення з цієї особою трудових правовідносин;

– наведено аргументи на користь того, що заборона протягом року з дня припинення службової діяльності укладати трудові договори з юридичними або фізичними особами, щодо яких здійснювався контроль, нагляд, підготовка чи прийняття відповідних рішень, не повинна поширюватися на народних засідателів і присяжних.

*Удосконалено:*

– класифікацію близьких осіб за законодавством у сфері запобігання корупції. Це: (а) родичі; члени сім'ї становлять собою більш вузьке коло осіб і утворюють групу найближчих родичів; (б) особи, які отримують статус «близькі» за наявності таких обов'язкових ознак, як спільне проживання; пов'язаність спільним побутом, наявність взаємних прав та обов'язків з визначеним законодавством колом осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;

– позицію щодо використання в ч. 4 ст. 15 («Соціальний захист членів та працівників апарату Національного агентства») Закону України «Про запобігання корупції» словосполучення «член сім'ї» замість «близькі родичі».

*Дістали подальшого розвитку:*

– точка зору, що основною метою звільнення працівника за деякими конкретними підставами є завчасне відвернення й недопущення корупційних діянь шляхом припинення трудових правовідносин зі спеціальними суб'єктами в передбаченому законодавством про працю порядку;

– розуміння тенденцій розвитку правового регулювання звільнення працівників за порушення законодавчих вимог із запобігання корупції в зарубіжних країнах.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що отримані теоретичні висновки й надані рекомендації можуть бути використані: (а) при подальшому науково-теоретичному опрацюванні трудових проблем, що виникають під час припинення трудових відносин; (б) у процесі розроблення й удосконалення актів вітчизняного законодавства про працю й антикорупційного законодавства; (в) у правозастосовній практиці органів державної влади й органів місцевого самоврядування, судів, роботодавців; (г) при викладанні навчальних курсів «Трудове право України», «Трудовий договір», «Трудова дисципліна» для студентів юридичних вузів, а також при професійній підготовці працівників правоохоронних органів, написанні навчальних посібників, підручників, науково-практичних коментарів, законодавчих актів та довідкової літератури.

**Апробація результатів дисертації.** Результати дослідження заслуховувалися на засіданнях відділень і вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної

академії правових наук України, а також доповідалися на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 2012р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 2013 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.)

**Публікації.** Основні положення, висновки й рекомендації за результатами проведеної роботи відображені у 12 наукових працях, 7 з яких опубліковані у фахових виданнях, у тому числі одна в іноземному, а 5 тез – у матеріалах доповідей згаданих наукових конференцій.

**Структура роботи** зумовлена метою, завданнями, предметом і логікою дослідження. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, 3-х розділів, що включають 6 підрозділів, з висновків (до кожного розділу й загальних до всієї роботи), списку використаних джерел (191 найменування). Повний обсяг рукопису цієї дисертаційної роботи становить 206 сторінок, з яких основний текст – 184 сторінки.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовано його мету, завдання, об'єкт і предмет, охарактеризовано методiku його здійснення, наукову новизну, теоретичне і практичне значення, а також форми апробації одержаних результатів.

**Розділ 1. «Історичні й теоретичні витoki правового регулювання звільнення працівника як заходу запобігання корупції»** включає 2 підрозділи.

У *підрозділі 1.1. «Історична генеза нормативно-правового забезпечення звільнення працівника як заходу запобігання корупції»* здобувачка виходить з того, що становлення й подальший розвиток правового регулювання припинення трудових правовідносин із працівником як заходу запобігання корупції є закономірним результатом тривалого історичного процесу. Установлено, що еволюція зазначеного правового регулювання припинення трудових правовідносин із працівником як заходу запобігання корупції охоплює такі періоди:

1-й (до червня 2011 р.). Законом України «Про боротьбу з корупцією» від 5 жовтня 1995 р. суб'єктами корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією, визнавались: державні службовці, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр, віце-прем'єр-міністри, міністри, народні депутати України й депутати рад різних рівнів, посадові особи місцевого самоврядування, військові посадові особи Збройних Сил України



та інших військових формувань, судді, прокурори, слідчі, особи рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ, співробітники Служби безпеки, посадові особи податкової адміністрації, податкової міліції й митної служби та ін. Як наслідок – у суспільстві вкоренилася думка, що корупція притаманна лише чиновникам, що лише вони вчиняють відповідні протиправні діяння і що достатньо активізувати роботу правоохоронних органів, щоб покарати всіх чиновників і замінити їх більш гідними людьми. Указані суб'єкти за вчинення корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією, несли адміністративну відповідальність на підставі вказаного Закону. Питання про кримінальну, цивільно-правову або матеріальну відповідальність вирішувалося відповідно до вимог чинного законодавства. Кодекс законів про працю України окремої підстави припинення трудових правовідносин із працівником як заходу запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням не містив, однак додаткові підстави закріплювало спеціальне законодавство (приміром, п. 2 ч. 1 ст. 30 Закону України «Про державну службу»).

2-й (липень 2011 р. – жовтень 2014 р.). Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції», прийнятий 7 квітня 2011 р., уточнив і розширив перелік осіб, які визнаються суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення. Набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого посадовця притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язано з порушенням порушень, передбачених зазначеним Законом стало розцінюватися як самостійна підстава припинення трудового договору у п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України й у низці спеціальних законодавчих актів, якими врегульовано діяльність тієї чи іншої категорії осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Перебування всупереч вимогам розглядуваного Закону в безпосередньому підпорядкуванні у близької особи за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України запроваджується як окрема підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

3-й (листопад 2014 р. – до сьогодні). Метою Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. стало комплексне реформування системи запобігання корупції відповідно до міжнародних стандартів та успішних практик іноземних держав. Суб'єктів відповідальності об'єднано в 3 основні групи. Це особи: (а) уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, (б) які прирівнюються до таких осіб, (в) 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 їх організаційно-правової форми, а також (г) інші особи, які не є службовими особами й перебувають з підприємствами, установами чи організаціями у трудових відносинах. До обмежень у сфері запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням віднесені

обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища, одержання подарунків; сумісництва й суміщення посад з іншими видами діяльності; обмеження, встановлені після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави чи місцевого самоврядування, а також щодо спільної роботи близьких осіб.

У підрозділі 1.2. «Місце і значення звільнення працівника в системі заходів запобігання корупції» обґрунтовано, що вагоме науково-теоретичне і прикладне значення має класифікація підстав припинення з працівником трудових правовідносин за їх цільовою спрямованістю. Застосування цільового підходу дозволяє створити умови для досягнення стратегічних і поточних цілей як суспільного розвитку держави, так і окремих людей чи їх груп. Корупція дискредитує право як універсальний регулятор суспільних відносин, перетворюючи його на засіб задоволення приватних або корпоративних інтересів. Специфіка запобігання корупції як системного явища вимагає застосування можливостей різних галузей права – адміністративного, кримінального, трудового, цивільного, господарського, фінансового та ін. У трудовправовій царині на це спрямовані норми, що встановлюють особливий порядок відбору і призначення посадових осіб, специфічні умови виконання ними трудових обов'язків, підвищені умови оплати їх праці, підстави й порядок припинення з ними трудових правовідносин.

Основною метою звільнення працівника за деякими конкретними підставами слід визнати запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням, тобто завчасне відвернення й недопущення корупційних діянь шляхом припинення трудових правовідносин зі спеціальними суб'єктами в передбаченому законодавством про працю порядку. До таких підстав звільнення належать:

(а) 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;

(б) перебування всупереч вимогам цього Закону у прямому підпорядкуванні у близької особи.

**Розділ 2. «Світовий досвід правового забезпечення припинення трудового договору у випадку порушення законодавчих вимог із запобігання корупції»** об'єднує 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Міжнародні трудовправові стандарти запобігання корупції» корупція розкривається як складне антисоціальне явище, що вже тривалий час супроводжує суспільний розвиток усіх країн світу. Посилення взаємозалежності економік окремих держав змусило об'єднувати сили для протидії цьому небезпечному явищу. Масштаби й наслідки процесів корумпованості вимагають від відповідних міжнародних організацій постійного поглибленого аналізу причин останньої з метою нейтралізації й

розроблення заходів щодо її подолання. Оскільки корупція підриває правові устої громадянського суспільства, держава погоджуються вести боротьбу з нею шляхом застосування відповідних національних законів, спрямованих проти такої діяльності. Кожна держава вживає законодавчих, адміністративних та інших ефективних заходів для сприяння добросовісності, попередження й виявлення корупції серед публічних посадових осіб і покарання за неї, а також для забезпечення ефективних дій компетентних органів у цій царині.

Основні міжнародні трудовправові стандарти цієї боротьби встановлюють: Конвенція ООН проти корупції, Декларації ООН «Про боротьбу з корупцією і хабарництвом у міжнародних комерційних операціях» і «Про злочинність і суспільну безпеку», Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією, Двадцять принципів боротьби з корупцією, Модельний кодекс поведінки для державних службовців.

У підрозділі 2.2. «Правове регулювання звільнення працівників у випадку порушення законодавчих вимог щодо запобігання корупції у зарубіжних країнах» констатується, що у зарубіжних державах гарантіями попередження корупції служать політика і практика у відповідній сфері, що становлять комплекс соціальних, економічних, правових, управлінських і моральних заходів, які реалізуються шляхом регламентування: (а) організації діяльності органів публічної влади, (б) участі громадянського суспільства й доступу до публічної інформації, (в) запровадження антикорупційної експертизи проектів законодавчих актів та оцінки інституційних ризиків корупції, (г) спеціальних вимог, обмежень і заборон щодо роботи державних посадовців з метою запобігання проявам корупції та їх виявлення, (д) кадрової роботи, (е) поведінки чиновників та ін.

Наголошується, що в зарубіжних країнах громадянин, який претендує на зайняття посади держслужбовця, з метою недопущення дій, що можуть призвести до використання ним свого службового становища й пов'язаних з ним можливостей в особистих інтересах, дає зобов'язання додержуватися обмежень, визначених антикорупційним законодавством, і ставиться до відома в письмовій формі про правові наслідки невиконання цього зобов'язання. Непідписання останнього тягне за собою відмову в його реєстрації кандидатом на посаду держслужбовця, у призначенні на посаду чиновника або звільнення його із займаної посади в установленому законодавчими актами порядку. Працівники кадрової служби відповідного державного органу за невиконання покладених на них посадових обов'язків з оформлення зобов'язання або за несвоєчасне ознайомлення чиновників з вимогами, що ставляться до них, несуть дисциплінарну відповідальність. Чиновники і прирівняні до них особи притягуються до відповідальності за: (а) вчинення акту корупції, якщо в їх діях немає складу злочину; (б) недотримання законодавчо встановлених обмежень і заборон за посадою;

(в) порушення нормативно вимог щодо декларування власних доходів, майна й витрат; (г) неповідомлення про акти корупції, якщо це входить у їх обов'язок, та ін. Законодавчі приписи про незалежність виконання певних видів діяльності не можуть перешкоджати притягненню винних до відповідальності за вчинення актів корупції або протекціонізму.

За загальним правилом звільнення за спеціальною підставою (вчинення працівником корупційного правопорушення, що відповідно до судового акта виключає можливість подальшої роботи; невідповідності або порушення працівником, уповноваженим на виконання державних функцій, письмових зобов'язань щодо виконання передбачених законодавством заходів щодо недопущення корупції) є дисциплінарним стягненням, а тому при цьому мають бути дотримані правові норми щодо порядку і строку притягнення винної особи до дисциплінарної відповідальності. Особлива увага приділяється юридичній відповідальності службовців, які повідомили завідомо неправдиву інформацію про факт учинення корупційного правопорушення іншими чиновниками. Такі особи караються в дисциплінарному порядку аж до звільнення із займаної ними посади. Після припинення публічної служби чиновник не може бути прийнятий протягом встановленого законодавством строку на роботу в організації, щодо діяльності яких він раніше здійснював нагляд чи контроль.

**Розділ 3. «Теоретико-прикладний аналіз підстав припинення трудового договору, спрямованих на запобігання корупції»** охоплює 2 підрозділи.

*У підрозділі 3.1. «Звільнення у випадку укладення трудового договору всупереч вимогам, установленим для осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування»* виокремлено суттєві ознаки припинення трудового договору за цією підставою, як-от: (а) наявність специфічних суб'єктів – звільнюваних осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, і роботодавців – юридичних осіб приватного права й фізичних осіб – підприємців; (б) протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування майбутні працівники держслужби здійснювали повноваження з контролю, нагляду, підготовки або прийняття відповідних рішень щодо діяльності майбутніх роботодавців; (в) трудовий договір було укладено протягом одного року з дня припинення особою діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; (г) має місце з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору; при виявленні порушень Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду з позовом про припинення трудового договору; (д) не є дисциплінарним стягненням, а тому роботодавець не зобов'язаний дотримуватися порядку й умов притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Звичайно ж, слід погодитися з легальною заборонаю переважній більшості категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або

місцевого самоврядування, протягом року з дня припинення їх діяльності укладати трудові договори з юридичними або фізичними особами, щодо яких вони здійснювали контроль, нагляд, підготовку чи прийняття відповідних рішень. Однак поширення такої заборони на народних засідателів і присяжних вважаємо не справедливим. Як відомо, в Україні судову владу реалізують не тільки професійні судді а й у визначених законом випадках народні засідателі і присяжні, через яких у відправленні правосуддя бере участь народ.

*У підрозділі 3.2. «Звільнення у випадку перебування працівника у прямому підпорядкуванні у близької особи всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції»»* аргументується, що суттєвими ознаками розірвання трудового договору за цієї підставою є наступні: (а) ця процедура здійснюється з ініціативи роботодавця; (б) застосовується до спеціальних категорій працівників – осіб, які знаходяться в підпорядкуванні у близької особи. При цьому остання, а також особа, яка перебуває в такому підпорядкуванні, входять до кола осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, визначеного Законом України «Про запобігання корупції»; (в) підпорядкування має бути виключно прямим, за якого мають місце відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника; (г) розірвання договору провадиться з дотриманням спеціальної процедури: протягом 15 днів з моменту виникнення обставин, що порушують обмеження спільної роботи, встановленим і близьким їм особам надається право самостійно добровільно їх усунути. Якщо ці обставини своєчасно не усунуто, вказані особи в місячний строк з моменту їх виникнення підлягають переведенню на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. Звільнення може мати місце лише за відсутності можливості переведення; (д) таке звільнення не є дисциплінарним стягненням, а тому роботодавець не зобов'язаний дотримуватися порядку й умов притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності; (е) попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору не потрібна.

## ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання: на підставі доктринального доробку юридичної науки загалом і трудового права, зокрема, вивчення міжнародно-правових стандартів, порівняльного аналізу національного й зарубіжного законодавства, опрацювання правозастосовної практики визначити і всесторонньо охарактеризувати підстави припинення трудового договору, що спрямовані на запобігання корупції, а також виявити напрямки розвитку нормативно-правового забезпечення цієї сфери і сформулювати конкретні пропозиції щодо його вдосконалення. Результати проведеного дослідження

можна сформулювати у формі узагальнених нижченаведених основних наукових висновків.

1. Корупція дискредитує право як універсальний регулятор суспільних відносин, перетворюючи його на засіб задоволення приватних і корпоративних інтересів. Специфіка запобігання корупції як системного явища вимагає застосування можливостей різних галузей права – адміністративного, кримінального, трудового, цивільного, господарського, фінансового та ін. У трудовправовій царині на це спрямовані норми, що встановлюють особливий порядок відбору і призначення посадових осіб, специфічні правила виконання ними своїх трудових обов'язків, підвищені умови оплати їх праці, підстави й порядок припинення з ними трудових правовідносин.

2. Історична генеза правового забезпечення припинення трудових правовідносин із працівником як заходу спрямованого на запобігання корупції об'єднує такі основні періоди: 1-й (до червня 2011 р.); 2-й (липень 2011 р. – жовтень 2014 р.); 3-й (листопад 2014 р. – до сьогодні). Виокремлено й піддано системному критичному юридичному аналізу характерні особливості, позитивні сторони й недоліки кожного з них.

3. Основною метою звільнення працівника за деякими підставами слід визнати запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням, тобто завчасне відвернення, недопущення корупційних діянь шляхом припинення трудових правовідносин зі спеціальними суб'єктами в порядку, передбаченому законодавством про працю. До таких підстав звільнення належать: (а) укладення трудового договору (контракту) з працівником у супереч 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; (б) перебування всупереч вимогам цього Закону у прямому підпорядкуванні у близької особи.

4. Міжнародні трудовправові стандарти запобігання корупції утворюють систему загальновизнаних, безстрокових, добровільно взятих на себе державами й закріплених у міжнародних актах про працю зобов'язань у сфері запобігання корупції, виконання яких можливе при неухильному застосуванні заходів міжнародного впливу й контролю. Такі стандарти встановлюють: Конвенція ООН проти корупції, Декларації ООН «Про боротьбу з корупцією і хабарництвом у міжнародних комерційних операціях» і «Про злочинність і суспільну безпеку», Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Цивільна Конвенція про боротьбу з корупцією, Двадцять принципів боротьби з корупцією, Модельний кодекс поведінки для державних службовців.

5. Вихідною позицією міжнародних стандартів є те, що державні посади наділені довірою держави й передбачають зобов'язання діяти в її

інтересах. Тому особи, які їх обіймають, мають виявляти абсолютну відданість державним інтересам. Чинивник повинен здійснювати свої повноваження відповідно до закону й тих законних вимог та етичних стандартів, що стосуються його функцій. Під час прийняття рішень він діє законно і здійснює свої дискреційні повноваження безсторонньо, беручи до уваги обставини, що безпосередньо стосуються до справи. Службовці не повинні надавати неправомірну перевагу будь-якій особі або групі осіб, не вправі допускати дискримінацію, зловживати в інший спосіб наданими їм повноваженнями і владою. Корумпований посадовець діє всупереч інтересам служби. Зловживаючи довірою держави, він діє незаконно, недоброчесно, несправедливо й упереджено, надаючи при цьому неправомірну перевагу своєму приватному інтересу чи інтересам інших осіб.

Для державних службовців запроваджуються система прийняття на службу, а також правила її проходження. Ця система: (а) ґрунтується на принципах ефективності, прозорості і на таких об'єктивних критеріях, як бездоганність роботи, справедливість і врахування здібностей; (б) включає ефективні процедури підбору й підготовки кадрів для зайняття відповідних державних посад, а також їх ротації; (в) гарантує встановлення справедливої оплати праці; (г) сприяє проведенню відповідного навчання. Кожна держава матеріально й морально заохочує невідкупність, чесність і відповідальність своїх службовців. Для добросовісного виконання державних функцій приймаються кодекси або стандарти етики чиновників, що містять норми їх поведінки під час реалізації ними своїх службових повноважень і встановлюють порядок притягнення до відповідальності за порушення цих норм.

6. До суттєвих ознак припинення трудового договору за п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України належать такі, як-от:

- наявність специфічних суб'єктів: (а) звільнених осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, (б) роботодавців – юридичних осіб приватного права або фізичних осіб - підприємців;

- протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування майбутні працівники здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності майбутніх роботодавців;

- трудовий договір було укладено протягом одного року з дня припинення особою діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

- дія договору припиняється з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: при виявленні порушень Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду з позовом про припинення дії трудового договору;

- припинення трудового договору не є дисциплінарним стягненням, а тому роботодавець не зобов'язаний дотримуватися порядку й умов притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

7. За результатами вивчення міжнародних трудових стандартів, досвіду зарубіжного правового регулювання в цій царині і з метою підвищення ефективності заходів запобігання корупції вважаємо за необхідне диференціювати: (а) строк дії обмеження на укладення трудового договору після припинення держслужбовцем діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави чи місцевого самоврядування, і (б) строк, протягом якого до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування посадовець здійснював повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності юридичних осіб приватного права або фізичних осіб - підприємців залежно від рівня посади, яку він обіймав, - від 1-го до 3-х років. Зокрема, для осіб, які перебувають на найбільш відповідальних державних посадах цей строк мав би складати максимальний 3-річний термін, а для чиновників низової ланки - однорічний. Цій меті міг би служити Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р., №327. А у випадку з державними службовцями й посадовими особами органів місцевого самоврядування досягненню вказаної мети могли б сприяти класифікації посад, що містяться у ст. 6 Закону України «Про державну службу» і ст. 14 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

8. Законодавчого закріплення потребує норма, за якою громадянин, який займав посаду в державній службі або в органі місцевого самоврядування, протягом установленого строку після звільнення з посади зобов'язаний при укладенні трудового договору надавати роботодавцеві відомості про останнє місце своєї служби й перелік функцій і повноважень, закріплених за посадою. Недотримання особою цієї умови, має тягти припинення з нею трудових правовідносин, а роботодавцеві слід надати право на звернення до відповідного державного органу чи органу місцевого самоврядування за отриманням потрібної інформації.

9. У Законі України «Про запобігання корупції» використовуються категорії «близькі особи», «члени сім'ї» і «близькі родичі». Ставлячи за мету уникнення колізій між соціальним законодавством і вказаним Законом вважаємо за доцільне у ч. 4 ст. 15 останнього оперувати загальноприйнятим для всього законодавства, що врегульовує питання соціального захисту населення, словосполучення «член сім'ї» замість «близькі родичі», застосування якого не є вмотивованим, а зміст невизначений.

10. Змістовний аналіз поняття «близькі особи» дає підстави для виокремлення в ньому 2-х груп: (а) родичі: чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, онучка, правнук, правнучка, зять, невістка,



тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач, усиновлений, опікун, піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням; члени ж сім'ї становлять собою більш вузьке коло осіб і утворюють групу найближчих родичів; і (б) особи, які отримують статус «близькі», при одночасній наявності таких обов'язкових ознак, як: спільне проживання, пов'язаність спільним побутом, наявність взаємних прав та обов'язків установленим законодавством колом осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

11. До суттєвих ознак розірвання трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 41 КЗпП України належать нижченаведені:

- ця процедура здійснюється з ініціативи роботодавця;
- застосовується до спеціальних категорій працівників – осіб, які знаходяться в підпорядкуванні у близької особи. При цьому остання, а також, особа, яка перебуває в такому підпорядкуванні, входять до кола осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, визначеного Законом України «Про запобігання корупції». Працівник, у підпорядкуванні якого знаходиться близька особа, звільненню не підлягає;
  - підпорядкування має бути виключно прямим, за якого мають місце існують відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника;
  - провадиться з дотриманням спеціальної процедури: протягом 15 днів з моменту виникнення обставин, що порушують обмеження спільної роботи, встановленим і близьким їм особам надається право самостійно добровільно їх усунути. Якщо обставини своєчасно не усунуто, вказані особи в місячний строк з моменту виникнення таких обставин підлягають переведенню на іншу посаду, яка виключає пряме підпорядкування. Звільнення може мати місце тільки за відсутності можливості переведення;
  - попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору не потрібна.

## **СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Кузьміна К. О. До питання звільнення державного службовця за корупційне діяння / К. О. Кузьміна // Наук. вісн. Херсон. держ. ун. – Серія : «Юрид. науки». – 2014. – Вип. 3. – Т.2. – С. 229-233.
2. Кузьміна К. О. Правові засади звільнення за корупційне правопорушення / К. О. Кузьміна // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун. – Серія : «Право». – 2014. – Вип. 29. – Т. 1. – С. 228-231.
3. Кузьміна К. О. Щодо звільнення за корупційне діяння працівників митної служби / К. О. Кузьміна // Публічне право: наук.-практ. юрид. журн.

/ редкол. : М. І. Іншин та ін. – К. : ФОП Кандиба Т.П., 2015. – № 1 (17). – С. 119-124.

4. Кузьміна К. О. Актуальные вопросы правового механизма увольнения в случае совершения коррупционного правонарушения / К. О. Кузьміна // Нац. юрид. журн. : теорія і практика. – Кишинев : Изд-во SRL “Cetatea de Sus”, Februaie, 2015. – С.107-110.

5. Кузьміна К. О. Визначення грубого порушення трудових обов'язків у разі звільнення за корупційне правопорушення / К. О. Кузьміна // Право та інноваційне суспільство. – 2015. – Вип. 1 (4) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://apirg.org/ua/wp-content/uploads/2015/04/Kuzmina.pdf>

6. Кузьміна К. О. Досвід правового регулювання звільнення працівників у випадку порушення законодавчих вимог із запобігання корупції у зарубіжних країнах / К. О. Кузьміна // Право та інновації: наук.-практ. журн. / редкол. : Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – № 2 (10). – С. 98-103.

7. Кузьміна К. О. Звільнення у випадку перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи / К. О. Кузьміна // Право та інновації: наук.-практ. журн./ редкол. : Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – №3 (11). – С. 124-131.

8. Кузьміна К. О. Окремі аспекти запобігання і протидії корупції / К. О. Кузьміна // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні: матер. міжнар. наук.-практ.і конф. (м. Харків, 18-19 лип. 2014 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 100-102.

9. Кузьміна К. О. Аналіз вдосконалення трудового законодавства з питань запобігання та протидії корупції / К. О. Кузьміна // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10-11 жовт. 2012 р.). – Х. : Impress, 2012. – С. 158-161.

10. Кузьміна К. О. Деякі питання правового регулювання звільнення за корупційне правопорушення / К. О. Кузьміна // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповід. і наук. повідомл. учасників IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 317-320.

11. Кузьміна К. О. Вдосконалення окремих норм трудового законодавства щодо звільнення за корупційні діяння / К. О. Кузьміна // Правова доктрина – основа формування правової системи держави: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присв. 20-річчю Нац. акад. прав. наук України й обговоренню 5-томної монографії «Правова доктрина України» (м. Харків 20-21 лист. 2013 р. – Х. : Право, 2013. – С. 965-969.

12. Кузьміна К. О. Окремі питання звільнення у разі здійснення корупційних діянь / К. О. Кузьміна // Єдність і диференціація трудовою права та права соціального забезпечення: матер. III Всеукр. наук.-практ.

конф. (м. Харків, 28 лист. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 182-184.

## АНОТАЦІЯ

**Кузьміна К. О. Правове регулювання звільнення працівників із підстав, що спрямовані на запобігання корупції.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Міністерство освіти і науки України. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертація присвячена дослідженню правового регулювання звільнення працівників із підстав, що спрямовані на запобігання корупції. У роботі доведено, що до суттєвих ознак припинення трудового договору у випадку його укладення всупереч вимогам, установленим для осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування належать: (а) наявність специфічних суб'єктів – звільнюваних осіб, які припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, а також роботодавців – юридичних осіб приватного права і фізичних осіб-підприємців; (б) протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування майбутні працівники здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності майбутніх роботодавців; (в) трудовий договір було укладено протягом одного року з дня припинення особою діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування; (г) ця процедура має місце з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору: при виявленні порушень Національне агентство з питань запобігання корупції звертається до суду з позовом про припинення дії трудового договору; (д) припинення останнього не є дисциплінарним стягненням.

**Ключові слова:** корупція, запобігання корупції, виконання функцій держави або місцевого самоврядування, припинення трудового договору, роботодавець, близькі особи, пряме підпорядкування, виконання повноважень, переведення.

## АННОТАЦИЯ

**Кузьмина К. О. Правовое регулирование увольнения работников по основаниям, направленным на предотвращение коррупции.** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального

обеспечения / Днепропетровский государственный университет внутренних дел, Министерство образования и науки Украины. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена исследованию правового регулирования увольнения работников по основаниям, направленным на предотвращение коррупции. В работе доказано, что к существенным признакам прекращения трудового договора в случае заключения трудового договора вопреки требованиям, установленным для лиц, прекративших деятельность, связанную с выполнением функций государства или местного самоуправления, относятся: (а) наличие специфических субъектов – увольняемых лиц, прекративших деятельность, связанную с выполнением функций государства или местного самоуправления; а также работодателей – юридических лиц частного права и физически лиц – предпринимателей; (б) в течение года до дня прекращения исполнения функций государства или местного самоуправления будущие работники осуществляли полномочия по контролю, надзору или подготовке и принятию соответствующих решений по деятельности будущих работодателей; (в) трудовой договор был заключен в течение одного года со дня прекращения лицом деятельности, связанной с выполнением функций государства или местного самоуправления; (г) прекращение трудового договора осуществляется по инициативе третьих лиц, не являющихся стороной последнего: в случае выявления нарушений Национальное агентство по вопросам предотвращения коррупции обращается в суд с иском о прекращении трудового договора; (д) прекращение трудового договора не является дисциплинарным взысканием, поэтому работодатель не обязан соблюдать порядок и условия привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Существенными признаками расторжения трудового договора в случае пребывания госслужащего вопреки требованиям Закона Украины «О предотвращении коррупции» в прямом подчинении у близкого человека являются: (а) эта процедура имеет место по инициативе работодателя; (б) применяется к специальным категориям работников – лицам, находящимся в подчинении у близкого лица. При этом последнее, а также лицо, находящееся в подчинении, входят в круг лиц, уполномоченных на выполнение функций государства или местного самоуправления, определённый Законом Украины «О предотвращении коррупции». Госслужащий, в подчинении которого находится близкое лицо, увольнению не подлежит; (в) подчинение должно быть исключительно прямым, когда существуют отношения прямой организационной или правовой зависимости подчиненного лица от его руководителя; (г) расторжение договора осуществляется с соблюдением специальной процедуры: в течение 15 дней с момента возникновения обстоятельств, нарушающих ограничения совместной работы, установленным и близким им лицам предоставляется право самостоятельно добровольно их устранить. Если такие обстоятельства своевременно не устранены, указанные лица в месячный срок с момента их

возникновения подлежат переводу на иную должность, исключаящую прямое подчинение. Увольнение может иметь место только при отсутствии возможности перевода; (д) эта процедура не является дисциплинарным взысканием, поэтому работодатель не обязан соблюдать порядок и условия привлечения работника к дисциплинарной ответственности; (е) предварительное согласие выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя) на расторжение трудового договора не требуется.

**Ключевые слова:** коррупция, предотвращения коррупции, выполнение функций государства или местного самоуправления, прекращение трудового договора, работодатель, близкие лица, прямое подчинение, выполнение полномочий, перевод.

## SUMMARY

**Kuzmina K. O. Legal regulation of the employees' dismissal ground of corruption prevention. – *As manuscript.***

Dissertation for obtaining the academic degree of Candidate of Law in specialty 12.00.05 - labor law; social security law / Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Dnepropetrovsk, 2015.

The dissertation is devoted to a legal regulation of the employees' dismissal ground of corruption prevention. The study specified the essential features of labor agreement termination in the case of its conclusion contrary to the requirements for persons who have ceased activities associated with the functions of the state or local government, among them: (a) the presence of specific subjects - dismissed persons who ceased activities associated with the functions of the state or local government, and employers - private law legal entities and individual entrepreneurs; (b) future employees exercised control and supervision powers, training or decision-making regarding the employers' future activities for the year to date of termination of the functions of state or local government; (c) labor agreement have been concluded for one year from the date of termination of the person's activity associated with the functions of the state or local government; (d) this procedure takes place at the initiative of third parties that are not party to the labor agreement: in the case of the detection of violations National Agency on Corruption Prevention appeals to the court for the termination of the labor agreement; (e) the termination of the latter one is not a disciplinary sanction.

**Keywords:** corruption, prevention of corruption, the fulfilment of functions of the state or local government, termination of labor agreement, the employer, close persons, direct submission, exercise of the powers, transfer.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Папір офсетний. Тираж 100 прим. Ум.-друк. арк. 0,9.  
Підписано до друку 17.11.2015 р. Замовлення № 417.

*Друкарня ФОП «Леонов»  
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.  
Тел. (057) 717-28-80*