

Бойко С. Ю.,
здобувач кафедри цивільного та
господарського права Донецького юридичного
інституту МВС України

ПЕРЕВЕДЕННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ВИПАДКУ ПОРУШЕННЯ ОБМЕЖЕННЯ СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ

У статті комплексно досліджуються встановлені законодавством особливості переведення і звільнення працівника у випадку порушення обмеження спільної роботи близьких осіб. Звертається увага на виникнення конфлікту інтересів у випадку прямого підпорядкування близьких осіб – суб'єктів, на яких розповсюджується дія Закону України «Про запобігання корупції». У результаті аналізу практики правозастосування, виявляються деякі недоліки нормативно-правового забезпечення переведення і звільнення працівника у випадку порушення обмеження спільної роботи близьких осіб, і пропонуються шляхи їх вирішення.

Ключові слова: переведення, звільнення, працівник, порушення, обмеження, спільна робота, близькі особи, конфлікт інтересів.

В статье комплексно исследуются установленные законодательством особенности перевода и увольнения работника в случае нарушения ограничения совместной работы близких лиц. Обращается внимание на возникновение конфликта интересов в случае прямого подчинения близких лиц - субъектов, на которых распространяется действие Закона Украины «О предотвращении коррупции». В результате анализа практики правоприменения, проявляются некоторые недостатки нормативно-правового обеспечения перевода и увольнения работника в случае нарушения ограничения совместной работы близких лиц, и предлагаются пути их решения.

Ключевые слова: перевод, увольнение, работник, нарушения, ограничения, совместная работа, близкие лица, конфликт интересов.

The article deals with the peculiarities of the transfer and dismissal of an employee, established by law, in case of violation of the restriction of joint work of close persons. Attention is drawn to the emergence of a conflict of interest in the case of direct subordination of close persons - entities covered by the Law of Ukraine "On Prevention of Corruption". As a result of the analysis of the practice of law enforcement, some shortcomings of the legal and legal support of transfer and dismissal of the employee in case of violation of the joint work of close persons are revealed, and ways of their solution are suggested.

Keywords: transfer, dismissal, employee, violation, restriction, teamwork, loved ones, conflict of interest.

Постановка проблеми. Згідно чинного антикорупційного законодавства України одним із обмежень, застосовуваних задля запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів є обмеження спільної роботи близьких осіб. Проте, незважаючи на чітке законодавче закріплення даного обмеження і відповідно переліку суб'єктів, на яких розповсюджується дія обмеження спільної роботи близьких осіб, а також встановлений обов'язок повідомляти про конфлікт інтересів, що має місце у випадку прямого підпорядкування близьких осіб, на практиці державні службовці в багатьох випадках не дотримуються цього.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти переведення і звільнення працівника у випадку порушення обмеження спільної роботи близьких осіб досліджували в своїх наукових працях С.А. Задорожний, С.О. Конєва, К.О. Кузьміна, М.І. Хавронюк, Г.І. Чанишева, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та інші науковці.

Невирішені раніше проблеми. Проте особливості переведення і звільнення працівника у випадку порушення саме обмеження спільної роботи близьких осіб висвітлені фрагментарно, що обумовлює актуальність і своєчасність подальших наукових досліджень у даному напрямку.

Метою даної статті є комплексне дослідження особливостей переведення і звільнення працівника у випадку порушення обмеження спільної роботи близьких осіб.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що окреслене обмеження встановлене в ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII, де зазначається, що особи, зазначені у пп."а", "в"- "з" п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. З даного приводу слід уточнити, що: 1) прямим підпорядкуванням є відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, у 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; 2) близькими особами є особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом (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, матір, 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 (ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції») [1].

Відповідно у пп."а", "в"- "з" п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції» вказані наступні особи, на яких поширюється наведене вище обмеження: 1) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор, Голова Національного банку України, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений із захисту державної мови, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим; 2) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування; 3) військові посадові особи Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових навчальних закладів, курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки; 4) судді, судді Конституційного Суду України, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої ради правосуддя, посадові особи секретаріату Вищої ради правосуддя, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, посадові особи секретаріату цієї Комісії, посадові особи Державної судової адміністрації України, присяжні (під час виконання ними обов'язків у суді); 5) особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, податкової міліції, особи начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України; 6) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, дипломатичної служби, державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної податкової політики та державної політики у сфері державної митної справи; 7) члени Національного агентства з питань запобігання корупції; 8) члени Центральної виборчої комісії; 9) поліцейські [1].

Як бачимо, законодавцем однозначно визначений закритий перелік суб'єктів, на яких розповсюджується дія обмеження спільної роботи близьких осіб.

При цьому обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюється на наступні категорії осіб: 1) народних засідателів і присяжних; 2) близьких осіб, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи; 3) осіб, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах [1].

Тобто перебування суб'єкту, на якого розповсюджуються обмеження, встановлені Законом України «Про запобігання корупції», у прямому підпорядкуванні у близької особи зумовлюють виникнення потенційного конфлікту інтересів та може призвести в подальшому до виникнення реального конфлікту інтересів. Відповідно невиконання встановленого обмеження призводить і до порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції».

Тому особи, які претендують на зайняття перелічених посад у пп."а", "в"- "з" п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», про які йшлося вище, зобов'язані повідомляти керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

При цьому доречно зауважити, що окрім підприємств, установ, організацій державної форми власності, де порядок запровадження обмежень встановлюється законодавством, згідно Кодексу законів про працю України власник вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному [2].

У разі виникнення обставин, що порушують вимоги щодо обмеження роботи близьких осіб відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не буде усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування. А в разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади [1].

Крім того, відповідно до ст. 41 Кодексу законів про працю України перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи є однією із додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов [2]. У той же час підкреслимо, що за загальними нормами трудового законодавства звільнення працівника не допускається в період тимчасової непрацездатності, під час перебування у відпустці, тощо.

Врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника). Саме безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний ухвалювати рішення щодо підлеглих, а отже має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів [3]. Цілком погоджуємося, що вибір того чи іншого трудово-правового заходу є досить відповідальним процесом, оскільки неправильно обраний захід може призвести як до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, так і до кваліфікації дій керівника як неправомірних.

Як вже зазначалося вище, законом встановлений п'ятнадцятиденний термін для самостійного усунення відносин прямого підпорядкування близькими особами. Якщо ж цього не було зроблено, відповідні особи або близькі їм особи протягом місяця з часу виникнення таких обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування (переведення може бути застосоване як до тієї особи, яка перебуває у прямому підпорядкуванні, так і до тієї особи, у якої в прямому підпорядкуванні перебуває близька особа). А в разі неможливості такого переведення особа, що перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

З приводу переведення і звільнення працівника у випадку порушення обмеження спільної роботи близьких осіб у Рішенні Національного агентства з питань запобігання корупції «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» від 29.09.2017 р. № 839 справедливо вказується на випадки, коли безпосередній керівник (або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади особи), якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, замість вживання передбачених законом заходів із врегулювання конфлікту інтересів, лише дає вказівку підлеглий особі самостійно врегулювати це питання. Це є невірним, адже, не зважаючи на передбачену законодавством можливість особи самостійно врегулювати конфлікт інтересів, Закон України «Про запобігання корупції» [1] покладає обов'язок із врегулювання конфлікту інтересів, передусім, на керівника [3].

З приводу обмеження спільної праці близьких осіб справедливо зауважує і В.І. Бенедик,

зосереджуючись на даній проблемі у сфері охорони здоров'я, де, на думку автора, особливо цікавим є положення завідуючих структурних підрозділів закладів охорони здоров'я, у прямому підпорядкуванні яких знаходяться близькі особи (зазвичай, близькі родичі), що обумовлюється високим рівнем професійної «династичності» в медицині [4, с.171]. При цьому зауважимо, що навіть, якщо вказані суб'єкти прямо не підпадають під дію обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, це не означає, що на них не поширюються загальні вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням особливостей їх статусу. І сферою охорони здоров'я існуюча проблема спільної роботи близьких осіб, на жаль, не обмежується.

Так, наприклад, з матеріалів справи № 234/4734/16-п, що знаходилася в провадженні Краматорського міського суду Донецької області, з приводу порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, впливає ситуація не лише порушення досліджуваного обмеження спільної праці близьких осіб, але й ситуація унеможливлення звільнення підпорядкованої близької особи, яка перебувала в стані вагітності. Зокрема, судом було встановлено, що розпорядженням міського голови Краматорської міської ради ОСОБА_1 призначено на посаду начальника управління освіти Краматорської міської ради, який відповідно до Положення про управління освіти Краматорської міської ради призначає на посаду та звільняє з посади працівників управління, керівників комунальних навчальних закладів і установ освіти відповідно до чинного законодавства; заохочує та накладає дисциплінарні стягнення на працівників управління, керівників та педагогічних працівників навчальних закладів та установ освіти. Наказом начальника управління освіти Краматорської міської ради ОСОБА_4 було переведено на посаду завідувачої дошкільного навчального закладу № 82, яка є дочкою ОСОБА_1. При цьому відповідно до посадової інструкції завідувача дитячого дошкільного закладу № 82 ОСОБА_4, вона підпорядковується безпосередньо начальнику відділу освіти [5]. Вже з цього бачимо, що мали місце пряме підпорядкування близьких осіб і конфлікт інтересів.

ОСОБА_1, приймаючи накази № 75-к про преміювання працівників закладів управління освіти м. Краматорська та № 25-к/в про надання щорічної відпустки з виплатою матеріальної допомоги на оздоровлення ОСОБА_4, будучи відповідно до п.п. «в» п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції», суб'єктом, на якого поширюється дія цього Закону, не повідомила про встановлене ст. 27 Закону обмеження щодо перебування її дочки ОСОБА_4 у її прямому підпорядкуванні, тобто про реальний конфлікт інтересів, безпосереднього керівника [5]. Тобто, перебуваючи в умовах реального конфлікту інтересів, ОСОБА_1, прийняла та підписала зазначені накази, що призвело до неправомірного прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів. Дані накази, які потягли за собою фінансові зобов'язання, обумовили виникнення суперечності між приватним інтересом (щодо виплат своїй дочці) із службовими обов'язками.

Зауважимо, що в судовому засіданні ОСОБА_1 вину у неповідомленні про наявність у неї реального конфлікту інтересів визнала, а вину у прийнятті рішень в умовах реального конфлікту інтересів - ні, пояснюючи це тим, що стосовно прийняття наказу про преміювання працівників закладів управління освіти м. Краматорська, то були премійовані всі працівники, а не тільки ОСОБА_4, і звільнити ОСОБА_4 із займаної посади вона не могла, оскільки та перебувала вже у стані вагітності.

У результаті всебічного розгляду справи суд дійшов висновку, що вина ОСОБА_1 у вчиненні адміністративних правопорушень, пов'язаних з корупцією, передбачених ч.ч. 1,2 ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення, підтверджується сукупністю доказів, досліджених у судовому засіданні. Адміністративне правопорушення, передбачене ч. 2 ст. 172 7 Кодексу України про адміністративні правопорушення, є таким, що пов'язане з корупцією, тобто воно не містить ознак корупції, а порушує встановлені Законом України «Про запобігання корупції» вимоги, заборони та обмеження [6]. У підсумку суд визнав винною ОСОБА_1 у вчиненні адміністративних правопорушень, передбачених ч.ч. 1, 2ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення, та наклав адміністративне стягнення у виді штрафу у розмірі 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, що становить 3400 грн. [5].

Отже, як бачимо недодержання обмеження щодо спільної роботи близьких осіб призводить до притягнення до передбаченої законом відповідальності, а також застосування таких трудово-правових заходів, як переведення або звільнення / припинення трудового договору. І тому завчасне згідно встановленої процедури врегулювання потенційного чи реального конфлікту інтересів, виникнення якого обумовлене спільною роботою близьких осіб, має важливе значення.

Висновки. Підсумовуючи вище сказане, слід наголосити, що прив'язка розміру штрафу за

порушення обмеження спільної роботи близьких осіб, неповідомлення про конфлікт інтересів, дії і прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів в кратності до неоподаткованого мінімуму громадян, який становить 17 грн., не мотивує правопорушників дотримуватися норм антикорупційного законодавства, що обумовлює нагальність перегляду розмірів штрафів у сторону збільшення.

Також вважаємо, що унеможливлення застосування таких трудо-правових заходів запобігання корупції та врегулювання конфлікту інтересів, як переведення чи звільнення, у період тимчасової непрацездатності, відпустки та інших подібних обставин (які в значній кількості випадків створюються штучно), спричинює пролонгацію процесу врегулювання конфлікту інтересів, обумовлює відкриття судових справ, їх затягування і закриття за строком давності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст.2056.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. *Відомості Верховної Ради УРСР* від 17.12.1971. 1971 р. Додаток до №50.
3. Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» від 29.09.2017 р. № 839. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839884-17>
4. Бенедик В.І. Щодо застосування обмежень спільної роботи близьких осіб до завідуючих структурними підрозділами закладів охорони здоров'я. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія, соціологія, право*. 2017. Вип. 1/2 (33/34). С.171-174.
5. Постанова Краматорського міського суду Донецької області у справі № 234/4734/16-п від 20 квітня 2016 року. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57265366#>
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X зі змін. та доп. *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР)*. 1984. Додаток до № 51. Ст.1122.

УДК 346.2

Васильєва В. В.,
Магістр права Київського
національного університету імені Тараса Шевченка

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ПРОФЕСІЯ»

Статтю присвячено дослідженню доктринальні підходи до визначення ключового елементу трудової функції, як професія. Спираючись на результати дослідження науковців даній сфері, а також з урахуванням чинного законодавства, встановлено всі необхідні структурні елементи трудової функції а також проведений взаємозв'язок між ними.

Ключові слова: трудовий договір, трудова функція, професія, кваліфікація, спеціальність, спеціалізація, посада, компетенція.

Статья посвящена исследованию доктринальные подходы к определению ключевого элемента трудовой функции, как профессия. Опираясь на результаты исследования ученых данной сфере, а также с учетом действующего законодательства, установлены все необходимые структурные элементы трудовой функции а также проведен взаимосвязь между ними.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовая функция, профессия, квалификация, специальность, специализация, должность, компетенция.