

Гладкий В. В.*аспірант Навчально-наукового інституту права
імені князя Володимира Великого МАУП*

ОСНОВНІ ТИПИ ФОРМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА АНТИКОРУПЦІЙНУ БЕЗПЕКУ

В статті вперше розкривається зміст поняття «форми реалізації права працівника на антикорупційну безпеку», на підставі чого (в рамках уточненої концепції форм реалізації суб'єктивного права) окреслюються основні типи форм реалізації вказаного права працівника. Обґрунтовується, що основними формами реалізації права працівника на антикорупційну безпеку є два типи форм. По-перше, активна форма реалізації відповідного права, що охоплює: виконання зобов'язуючої норми законодавства; застосування норм законодавства; використання уповноважуючих норм законодавства. По-друге, пасивна форма реалізації зазначеного права, якою охоплено дотримання забороняючих норм законодавства. Окреслена автором нетипова структура основних типів форм реалізації суб'єктивного права аргументована тим фактом, що застосування норм законодавства в якості форми реалізації суб'єктивного права змішаного (гібридного) типу є неприпустимим в контексті самої концепції антикорупційної безпеки. Це обумовлено тим, що цей вид безпеки не є індивідуальною справою кожного суб'єкта права, а колективною справою, в яку вагомий внесок вносить кожна особа, зокрема й працівник.

Ключові слова: *антикорупційна безпека, правовий статус, працівник, реалізація права, трудові права, форми реалізації суб'єктивного права.*

The article reveals for the first time the content of the concept of “forms of implementation of the employee's right to anti-corruption security”. Based on this (within the framework of the refined concept of forms of implementation of the rights), the main types of forms of the right to anti-corruption security are outlined. It is proven that the main forms of implementation of the employee's right to anti-corruption security are two forms. Firstly, these forms include an active form of implementation of the relevant right, covering: actions to comply with the norms of legislation that impose obligations on a person; actions aimed at applying the norms of legislation; and actions aimed at using the norms of legislation that authorize a person to take appropriate actions. Furthermore, the corresponding forms should address the passive form of implementing an employee's right to anti-corruption security, which includes ensuring

compliance with legal prohibitions. The atypical structure of the main types of forms of implementation of the rights outlined by the author is justified by the fact that the application of legislation as a form of implementation of the rights of a mixed (hybrid) type is unacceptable in the context of the concept of anti-corruption security. This is because the nature of anti-corruption security is not an individual matter for each subject of law. Everyone, including employees, makes a significant contribution to the collective effort to achieve the goal of anti-corruption security (in particular, by implementing the right to anti-corruption security).

Keywords: *anti-corruption security, employee, forms of implementation of right, implementation of right, labor rights, legal status.*

Постановка проблеми. Об'єктивація (тобто, фактичне втілення, «матеріалізація») будь-якого суб'єктивного права є його квінтесенцією, адже наявність у особи права, котрим вона володіє, однак не може повноцінно користуватись та/або розпоряджатись, – це: 1) акт знецінення відповідного права; 2) вияв десуб'єктивізації такої особи, як суб'єкта права, правовим статусом якої охоплено відповідне право та блага, що в ньому закладені; 3) базова ознака деградації панування права у відповідному суспільстві та державі. Зазначене пояснюється тим фактом, що цінність будь-якого суб'єктивного права передусім зводиться до того, що його власник може за рахунок реалізації такого права (фактично – конкретизованих змістом суб'єктивного права можливостей у сфері права), набувати ті чи інші блага, що знаходяться в основі такого суб'єктивного права. В контексті викладеного слід звернути увагу на таке фундаментальне право будь-якого працівника, як право на антикорупційну безпеку, що на сьогоднішній день узгоджується з усіма новітніми концепціями трудового та соціального права, а ігнорування цього права (в контексті його реалізації) обумовлює не лише десуб'єктивізацію працівника, але й також створює сприятливі умови для системної корупції, що є особливою проблемою для України [див., напр.: 1, с. 94–95, 98; 2, с. 24]. У зв'язку із цим, вбачається потреба в окресленні загальної сутності форм реалізації такого права працівника, а також комплексного аналізу основних типів форм реалізації зазначеного суб'єктивного права працівника.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день відсутні наукові дослідження і розвідки, присвячені з'ясуванню переліку типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку, що закономірно, адже в українській та зарубіжній юридичній науковій думці загалом не міститься жодного згадування про суб'єктивне право на антикорупційну безпеку суб'єкта трудового права. Попри це слід констатувати наявність наукових напрацювань українських вчених і дослідників, присвячених змісту реалізації трудових прав працівників (зокрема,

Є. О. Голікової, М. П. Дибаня, Л. В. Могілевського, Ю. О. Остапенко, С. В. Попова та ін.), а також розкриттю форм реалізації суб'єктивних прав (серед яких Л. П. Амелічева, С. В. Вишновецька, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. Є. Костюченко, Л. Ю. Малюга, В. П. Пікуль, О. І. Процевський, І. С. Сахарук, О. А. Ситницька, Д. І. Сіроха, О. М. Ярошенко та ін.). Відповідні наукові праця становлять достатнє загальне теоретичне підґрунтя, на якому можливо сформулювати актуальну наукову думку про основні типи форм реалізації права на антикорупційну безпеку.

Метою наукової статті є з'ясування основних типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку. Для досягнення цієї мети ставляться наступні *завдання*: 1) сформулювати визначення поняття «форми реалізації права працівника на антикорупційну безпеку»; 2) на основі аналізу інтерпретаційних підходів вчених до розуміння структури типів (видів) форм реалізації суб'єктивного права, окреслити структуру типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку; 3) проаналізувати зміст типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалізація будь-якого суб'єктивного права особи (зокрема, й права на антикорупційну безпеку) безпосереднім чином об'єктивується в конкретних формах, що відображає загальний потенціал реалізації права, котрий неодмінно зводиться, зокрема, до дотримання, виконання, використання права, а також до правозастосування. Враховуючи ґрунтовні підходи юристів-трудовиків до тлумачення форм реалізації трудових прав [див., напр.: 3, с. 61] доходимо думки, що *форми реалізації права працівника на антикорупційну безпеку* – це узгодженні із принципами права, нормами чинного законодавства (передбачені, не заборонені ними), а також з правовими звичаями, гарантовані на центральному (зокрема, органами публічної влади, міжнародними суб'єктами публічної влади) та локальному (щонайперше, роботодавцем, колективом працівників, профспілкою, органами і посадовими особами місцевого самоврядування) рівнях об'єктивні (зовнішні, фактичні) вияви вольової активної (дії) чи пасивної (бездіяльність) діяльності правомочних (працівників-власників права на антикорупційну безпеку) і уповноважених (суб'єкти владних і невлadних повноважень, які обтяжені обов'язком сприяти реалізації права працівника на антикорупційну безпеку) суб'єктів, цілісно спрямованої на отримання працівником реальних благ у сфері праці та зайнятості без шкоди для його людської гідності в частині доброчесності та добросовісності.

Сформулювавши визначення поняття форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку можемо перейти до розгляду системи типів таких форм. При цьому слід наголосити на тому, що вказане завдання є ускладненим тим фактом, що

вченими на сьогоднішній день обґрунтовуються різні інтерпретаційні підходи, в рамках яких вони розкривають структуру основних форм реалізації прав суб'єктів права, хоча домінуючим підходом в теорії права є підхід, згідно якого форми реалізації права, як правило, пов'язуються із використанням, виконанням, дотриманням та застосуванням права [див., напр.: 4, с. 275–276; 5, с. 475], що відображає традиційне розуміння правниками форм реалізації права загалом. При цьому слід мати на увазі, що структурні елементи форм реалізації суб'єктивних прав, що виокремлюються в рамках традиційного тлумачення системи форм реалізації права, можуть класифікуються вченими за множиною ознак, наприклад, залежно від: 1) участі в процесі реалізації суб'єктивного права держави: (а) безпосередня форма (дотримання, виконання, використання); (б) опосередкована (застосування) [6, с. 32]; 2) активності поведінки реалізатора суб'єктивного права: (а) активні форми (виконання, використання, застосування); (б) пасивна форма (дотримання) [3, с. 62–63].

Враховуючи викладене, доходимо думки, що в контексті наукового осмислення структури основних типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку доцільно виходити із того, що така структура: 1) є цілісною системою (іншими словами, системою взаємопов'язаних, узгоджених між собою елементів); 2) концептуальним чином відображає структуру загальної системи форм реалізації права, як такого; 3) може найбільш повно бути осмисленою в межах класифікації її структурних елементів, головним чином, за ознакою активності об'єктивації форм реалізації тих чи інших прав. При цьому необхідно зазначити, що поділ форм реалізації суб'єктивних прав на активні та пасивні форми є досить ефективним для зображення повної структури форм реалізації суб'єктивних прав працівників, а також в сукупності з наведеними нами підходами може бути використаний для комплексного окреслення структури типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку.

Попри вказане, слід констатувати, що наведений підхід в дійсності не позбавлений і певних суттєвих недоліків, адже *не всі форми реалізації суб'єктивних прав зазвичай є однозначно активними чи безумовно пасивними*. Головним чином вказане стосується реалізації прав осіб в результаті реалізації уповноважуючих норм законодавства. На вказану обставину також звертає увагу О. В. Легка [6, с. 32]. Таким чином, форми реалізації суб'єктивних прав загалом слід поділяти на **активні, пасивні та гібридні (змішані)** типи.

Разом із тим, слід наголосити на наступному: 1) реалізація права працівника на антикорупційну безпеку не може відбуватись в межах гібридної (змішаної) форми реалізації суб'єктивного права, котра зводиться до використання, адже право на відповідну безпеку (та його реалізація) є безумовним (в силу його соціально-правового

значення та публічного впливу, що є бар'єром для корупційної практики суспільно шкідливої та суспільно небезпечної практики); 2) змішана форм реалізації суб'єктивного права в контексті реалізації права на антикорупційну безпеку є практично усіченою, а тому використання, як форма реалізації права працівника на антикорупційну безпеку, об'єктивується лише через активну форму реалізації суб'єктивного права. Відповідна позиція потребує пояснення, яке можливо належним чином сформулювати лише на підставі комплексного аналізу основних типів форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку.

Виходячи з викладеного зазначимо, що систему форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку складають такі два їх типи:

1. Група форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку **активного типу**, а саме:

1) *реалізація права працівника на антикорупційну безпеку шляхом виконання зобов'язуючої норми чинного законодавства, що закріплює трудові права і обов'язки працівника*. Виконання зобов'язуючої норми законодавства, що закріплює права та обов'язки працівника у сфері праці та зайнятості, як форма реалізації права працівника на антикорупційну безпеку, виявляється у наступному: (а) суб'єкти владних повноважень здійснюють нормотворчу, установчу та іншу діяльність, яка об'єктивує реалізацію соціальної функції держави та обов'язки держави в соціальній сфері, а також в суміжних сферах суспільного буття (наслідком цього є формування та охорона різного типу умов, за яких працівник може набувати та реалізовувати власні трудові права не будучи втягнутим в корупційну практику та не зазнаючи шкоди (щонайперше, його рівню соціальної безпеки) від корупційних схем на підприємстві (в установі, організації), на якому він працює); (б) роботодавці (уповноважені ними особи) в повній мірі виконують, покладені на них кореспондуючі обов'язки [див., напр.: 7, с. 333], якими в контексті реалізації права працівника на антикорупційну безпеку є, зокрема: створення та підтримання реальної та ефективної дії режиму викриття корупції на локальному рівні (відповідно – й захисту викривачів корупції); створення стратегій із запобігання корупції в компанії та в її структурних підрозділах; здійснення заходів антикорупційної просвіти; недопущення реалізації кадрової політики на локальному рівні, заснованої на принципах непотизму, кронізму та ін. [див., напр.: 8] (належному виконанню цих обов'язків сприяє гуманістичний характер трудового права [9, с. 278]); (в) працівники реалізують право на антикорупційну безпеку добросовісно, з неухильним дотриманням комплексу вимог щодо підстав і умов його здійснення, а також з дотриманням процедурних (в окремих випадках – процесуальних) аспектів практичного вияву відповідного права;

2) *реалізація суб'єктивного права шляхом застосування норм чинного*

законодавства, котрі стосуються антикорупційної безпеки працівника. Застосування права переважно є діяльністю уповноважених суб'єктів публічної влади відносно реалізації правових норм, яка є об'єктивно необхідною в ситуаціях, коли: (а) норми права про антикорупційну безпеку не можуть реалізовуватись безпосереднім чином (наприклад, працівник унеможливлений реалізувати відповідне право в результаті недобросовісного виконання роботодавцем власних обов'язків у сфері забезпечення антикорупційної безпеки); (б) потребується професійне втручання (вплив) суб'єктів владних повноважень у відповідний вид суспільної діяльності (стосовно реалізації права працівника на антикорупційну безпеку виник трудовий спір (приміром, працівник вважає, що йому відмовили в задоволенні права на кар'єрне зростання в результаті реалізації роботодавцем кадрової політики на основі непотизму чи кронізму), який потребує вирішення професійним публічним службовцем в рамках системи правосуддя чи відповідних адміністративних правозахисних органів).

Отже, важливість правозастосування в контексті розглядуваного нами питання обумовлена переважно такими його характерними рисами: (а) правозастосовну діяльність здійснюють лише державні органи та їх посадові особи, які відповідно до законодавства та вимог ч. 2 ст. 19 Конституції України повноважні вирішувати відповідне коло питань та прямо чи опосередковано охоплені антикорупційною інфраструктурою України; (б) зміст цієї діяльності полягає у виданні індивідуальних правових приписів, що узгоджені з основними принципами і нормами права (у зв'язку із цим, працівник може бути переконаним, що в Україні, як в правовій, соціальній та демократичній державі, він не буде обмеженим в реалізації права на антикорупційну безпеку з тих чи інших неприпустимих підстав, серед яких – дискримінація за ознакою статі, його особливого психофізіологічного стану організму, материнства, соціальних зв'язків тощо); (в) правозастосовна діяльність має державно-владний характер, а отже акти правозастосування є обов'язковими до виконання суб'єктами, на яких вони поширюються (це додатково забезпечується державним апаратом, а отже, роботодавець, котрий відмовляє в реалізації права на антикорупційну безпеку, приміром, з тих чи інших дискримінаційних мотивів, муситиме підкоритись вимогам законодавства через обов'язковість виконання вимог правозастосовного акту); (г) відповідна діяльність застосування норм права здійснюється в суворо встановленому законодавством порядку (юридична визначеність процедурної та процесуальної форм правозастосування дозволяє працівнику формувати стратегії власних подальших дій з реалізації власних трудових прав, очікувати від роботодавця тих чи інших дій в рамках відповідних процедур чи процесу).

2. Форма реалізації трудових прав працівниць **пасивного типу**, котра виявляється

в дотриманні забороняючих норм законодавства, що прямо чи опосередковано закріплюють право працівника на антикорупційну безпеку. Дотримання загалом передбачає пасивну поведінку суб'єкта правових відносин шляхом утримання від вчинення дій (також бездіяльності), які визначені соціально шкідливими чи соціально небезпечними. У цьому сенсі дотримання – це форма реалізації забороняючих норм права, вихідний зміст котрих знаходить свій вияв у тому, що суб'єкти права зобов'язані не діяти в контексті встановлених вимог (перебувати у стані бездіяльності), результатом чого й є саме забезпечення дотримання цих норм. Таким чином, пасивна форма реалізації права працівника на антикорупційну безпеку передбачає бездіяльність зобов'язаних суб'єктів, наслідком чого є практичний вияв вказаного права працівника. У цьому сенсі: 1) суб'єкти владних повноважень, а також роботодавці (уповноважені ним суб'єкти) повинні утримуватись від створення нормативних, інституційних, соціально-економічних, культурних та інших факторів, що становлять бар'єри для повноцінної дії режиму антикорупційної безпеки, як похідної від базової гарантії (базовою є існування правової, соціальної та демократичної держави) реалізації права на відповідну безпеку; 2) працівник не повинен реалізувати право на антикорупційну безпеку забороненим законодавством способом.

Розглянувши форми реалізації права працівника на антикорупційну безпеку активного та пасивного типу можемо перейти до розгляду питання про те, чому саме реалізація вказаного права неможлива в межах форми реалізації суб'єктивного права гібридного (змішаного) типу. У цьому контексті зазначимо, що форма реалізації суб'єктивного права особи **гібридного (змішаного) типу** полягає в реалізації суб'єктивного права шляхом використання уповноважуючих норм законодавства, що регламентують відповідні права. Враховуючи позицію з цього приводу О. В. Легкої [6, с. 32] зауважимо, що використання мотивоване бажанням особи, сформованим під впливом психофізіологічного стану особи та оточуючих його обставин, які він оцінює відповідним чином крізь призму власного стану чи перспективного в часі його стану.

У зв'язку із цим слід зазначити, що в чинному законодавстві містяться норми, з яких випливають трудові права працівників, що ним можуть набуватись чи не набуватись, реалізовуватись чи не реалізовуватись, залежно від того, на що спрямована воля працівника. Не викликає сумнівів, що наявність відповідних норм законодавства є закономірною для правових, соціальних і демократичних держав, для яких примус правом є не характерним явищем, коли воно не є об'єктивно обов'язковим (на відміну від колишнього СРСР, коли, приміром, право на працю фактично ототожнювалось із обов'язком працювати). В цьому сенсі переважно слід вести мову про уповноважуючи норми, які «надають суб'єктам право на здійснення передбачених у них позитивних дій»

[6, с. 32]. Відтак, ціннісним здобутком сучасної цивілізації є те, що реалізація прав працівників, виявляється не лише в їх спроможності діяти в сфері трудових правовідносин виключно активно чи пасивно, але й мати можливість обирати як саме вони бажають діяти в контексті реалізації своїх прав за певних обставин суспільного буття. Утім, вказане не слід розуміти в контексті теоретико-практичної основи для того, щоби стверджувати, що правовий статус працівників (так само й інших суб'єктів трудового права) передбачає можливість вибору суб'єкта реалізувати право на антикорупційну безпеку чи відмовитись від такої реалізації. Вказане пояснюється тим фактом, що відмова від реалізації права на антикорупційну безпеку працівника, на відміну від низки інших прав такого суб'єкта трудових правовідносин, пов'язується зі створенням чи загостренням умов корупційної небезпеки, негативні наслідки чого можуть вражати стан безпеки не лише працівника, котрий відмовився від використання норм права про антикорупційну безпеку, але й стану безпеки його колег, роботодавця, суспільства та держави (в окремих випадках – світу загалом). Отже, за таких обставин використання норм права про антикорупційну безпеку завжди охоплюється формами реалізації суб'єктивного права активного типу.

Висновки. На сьогоднішній день основними формами реалізації права працівника на антикорупційну безпеку є такі типи форм: 1) активна форма реалізації відповідного права, що охоплює: виконання зобов'язуючої норми законодавства; застосування норм законодавства; використання уповноважуючих норм законодавства; 2) пасивна форма реалізації відповідного права, якою охоплено дотримання забороняючих норм законодавства. Відповідна нетипова структура основних типів форм реалізації суб'єктивного права аргументована тим фактом, що тлумачення застосування норм законодавства в якості форми реалізації суб'єктивного права змішаного типу є неприпустимим в контексті самої концепції антикорупційної безпеки, адже зазначений вид безпеки не є індивідуальною справою кожного суб'єкта права, а колективною справою, в яку вагомий внесок вносить кожна особа, зокрема й працівник. У цьому сенсі саме право на антикорупційну безпеку: 1) є суб'єктивним правом, реалізація якого передбачає необхідні режимні обмеження свободи людини, виправдані небезпечністю корупції для свободи людини, благополуччя суспільства та держави; 2) є правом, яке за певних умов створює обов'язки для власника цього права, що узгоджено із концепцією соціальної відповідальності будь-якої людини в сучасному світі, а особливо в державах, які пронизані системною корупцією, утім, офіційно декларують стратегічне спрямування на задоволення цивілізаційних прагнень народу долучитись до прогресивних цінностей. Потурання суспільством такої подвійної «політики» публічної влади навіть на локальному рівні призводить до ситуації, що спостерігається тривалий час в Україні – існує розрив між антикорупційними прагненнями народу та його фактичною

толерантністю до корупції [10, с. 123–124] (зазначену проблему в умовах триваючих воєнних дій на окремих територіях нашої держави можливо частково вирішити шляхом прийняття законопроекту про призупинення перебігу строків давності за вчинення суспільно небезпечних діянь корупційного характеру на території України до моменту відновлення Урядом повного фактичного контролю над всією територією держави). Таким чином, нехтування потреби використання уповноважуваних норм законодавства з тих чи інших підстав слід тлумачити в якості дій, пов'язаних із загрозою для антикорупційної безпеки, та на практиці щоразу слід детально аналізувати на предмет добросовісності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гладкий В. В. Дифузія антиконкурентної та корупційної практики. *Конкуренція та конкурентна політика очима професіоналів та молоді* : матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 15 червня 2018 р.). Київ : АМКУ, 2018. С. 93–107. doi:10.5281/zenodo.1300857.
2. Hladky V. V. Criminometric Analysis of Corruption Permissiveness and Conditions of Pricing in Corrupt Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26(2). P. 22–34.
3. Остапенко Ю. О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 60–63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.
4. Борисенко М. О. Поняття та форми реалізації права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2015. № 2. С. 274–276.
5. Онищук Н. Ю. До питання виконання податкового обов'язку. *Форум права*. 2009. № 3. С. 475–479.
6. Легка О. В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30–33.
7. Сіроха Д. І. Специфіка змісту трудових правовідносин за участю фізичної особи-підприємця. *Форум права*. 2010. № 1. С. 331–335.
8. Гладкий В. В. Концептуалізація попередження та протидії непотифічній практиці в Україні. *Юридична Україна*. 2019. № 1. С. 72–75.
9. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278–280.
10. Заросило В. О., Гладкий В. В. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 16. С. 123–139. doi:10.5281/zenodo.1465480.