

КОСТОГРИЗ Я. О.,

кандидат юридичних наук,
перший заступник керівника
(Солом'янська окружна прокуратура
міста Києва)

УДК [349.2:343.35]:343.85

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.1.19>

ТРУДО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ГАЛУЗЕВИХ ТА ОСОБЛИВИХ ПРИНЦИПІВ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Стаття присвячена з'ясуванню актуальної трудо-правової характеристики галузевих та особливих принципів запобігання і протидії корупції. Встановлюється, що принципи запобігання та протидії корупції у трудо-правовому контексті постають в якості фундаментальних, універсальних та імперативних ідей (тобто, нормативно-керівних положень), які відображають об'єктивні закономірності соціально-правового розвитку сфери праці та зайнятості, а також є засадничою основою для забезпечення належного рівня доброчесності в сфері дії трудового права України. З'ясовуючи трудо-правову природу принципів запобігання та протидії корупції як нормативно-керівних положень, автором відзначається, що ці ключові засадничі ідеї формування, забезпечення правопорядку в сфері праці та зайнятості, ґрунтуються на загальноправових принципах та поділяються на галузеві принципи та інституційні принципи. Галузеві принципи трудового права, які характеризуються особливою антикорупційною природою, охоплюються такі засадничі ідеї: принцип свободи праці; принцип гідної праці та пріоритету людини у виробничих відносинах; принцип гарантованого захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудового права; принцип гармонійної стабільності трудових правовідносин; принцип соціального діалогу, скорельованого оптимальним поєднанням централізованого та локального правового регулювання у сфері праці та зайнятості. Основними інституційними принципами, які використовуються з антикорупційною метою в сфері дії трудового права, а також мають трудо-правову природу, є: принцип відкритості (прозорості) кадрових процедур, який покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати прозорість усіх процесів, пов'язаних із трудовими відносинами та зайнятістю; принцип антикорупційного контролю у сфері трудових правовідносин; принцип запобігання конфлікту інтересів; принцип захисту та заохочення викривачів корупції; принцип відповідальності роботодавця за корупційні правопорушення. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та вказується на те, що комплексна інтеграція антикорупційних принципів у систему трудового права України, їх комплексна, органічна взаємодія забезпечує узгодженість цієї галузі права з міжнародними і національними стандартами запобігання та протидії корупцією та сприяє підвищенню ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні.

Ключові слова: антикорупційні стандарти, запобігання корупції, принципи права, протидія корупції, сфера дії трудового права, трудове право.

Kostogryz Ya. O. Labor law analysis of sectoral and specific principles for the prevention and counteraction of corruption

The article examines the current labour law characteristics of sectoral and special (institutional) principles in the prevention and combating of corruption. It establishes



that, within the context of labour law, these principles emerge as fundamental, universal, and imperative notions normative and guiding provisions that reflect the objective laws of social and legal development in the fields of labour and employment. They form the foundational basis for ensuring an appropriate level of integrity within Ukraine's labour law. In elucidating the labour law nature of these principles as normative and guiding provisions, the author notes that these key foundational ideas for establishing and maintaining law and order in labour and employment are grounded in general legal principles. They are divided into sectoral principles and institutional principles. The sectoral principles of labour law, characterised by a specific anti-corruption focus, encompass several main ideas. These include the principle of freedom of labour; the principle of decent work and the priority of the individual in production relations; the principle of guaranteed protection of the rights and legitimate interests of the actors of labour law; the principle of harmonious stability of labour relations; and the principle of social dialogue, facilitated by the optimal combination of centralised and local legal regulation in the field of labour and employment. The main institutional principles used for anti-corruption purposes in the field of labour law, which also possess a labour law nature, include several key principles. One is the principle of openness (transparency) of personnel procedures, which imposes on employers the obligation to ensure transparency in all processes related to labour relations and employment. Another is the principle of anti-corruption control in labour relations. Additionally, the principle of preventing conflicts of interest is significant. Furthermore, the principle of protecting and encouraging whistleblowers of corruption is included. Finally, the principle of employer liability for corruption offences is a crucial institutional principle. The article concludes by summarising the results of the study, indicating that the comprehensive integration of anti-corruption principles into Ukraine's labour law system and their holistic, organic interaction ensures the consistency of this branch of law with international and national standards for preventing and combating corruption. This integration contributes to enhancing the effectiveness of legal regulation of labour relations in Ukraine.

Key words: *anti-corruption standards, prevention of corruption, principles of law, anti-corruption, scope of labour law, labour law.*

Вступ. Принципи права у цілому постають в якості фундаментальних ідей, що розкривають і конкретизують глибинний зміст і спрямованість правового регулювання в різних сферах суспільних відносин, що мають юридичне значення. Ці основоположні ідеї визначають, узгоджені з завданнями забезпечення правопорядку, способи впливу права на суспільні відносини, а при цьому також виступають орієнтиром для оцінки правомірності дій суб'єктів права, а також їх відповідності встановленому правопорядку. Серед цих фундаментальних ідей особливе значення набувають принципи запобігання та протидії корупції, що є невід'ємною складовою правової системи, а також характеризуються в певній частині трудно-правовою характеристикою. Зазначені принципи визначають основні напрями діяльності суб'єктів трудових правовідносин в контексті впровадження антикорупційних стандартів у сфері праці та зайнятості. Враховуючи особливості правового регулювання праці та зайнятості, ці засадничі ідеї повинні враховувати специфіку сучасної доктрини трудового права України як галузі, що визначає засадничі основи для функціонування трудових відносин (суміжні їм правовідносини), а також інші типи взаємодій працівників, роботодавців та ін. суб'єктів цієї галузі права у контексті формування та реалізації антикорупційної політики.

Постановка завдання. На сьогоднішній день питання трудо-правової характеристики галузевих і особливих принципів запобігання і протидії корупції залишається недостатньо дослідженим серед українських юристів-трудоваків, що в свою чергу ускладнює процес формування цілісної концепції запобігання та протидії корупції в рамках сучасного трудового права. У зв'язку із цим актуалізується потреба з'ясування специфічної правової



природи зазначених принципів, їхнього впливу на трудові правовідносини та пов'язані із ними відносини.

При цьому слід констатувати, що багатьма українськими ученими вже розкривалась концептуальна сутність принципів права, принципів трудового права та принципів попередження та протидії корупції, серед яких: О.С. Арсентьева, А.І. Берлач, В.С. Венедіктов, О.В. Гришук, А.А. Коваленко, М.І. Козюбра, В.І. Литвиненко, В.П. Мельник, Ю.О. Остапенко, П.Д. Пилипенко, Н.Г. Солонинка, В.О. Швець та ін. Наукові напрацювання цих та ін. учених становитимуть підґрунтя для формування актуальної наукової думки стосовно трудо-правового змісту галузевих та особливих принципів запобігання і протидії корупції.

Отже, метою статті є з'ясування актуальної трудо-правової характеристики галузевих та особливих принципів запобігання і протидії корупції. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі завдання: 1) на основі підходів учених до тлумачення принципів трудового права сформулювати визначення поняття «принципи запобігання та протидії корупції у трудо-правовому контексті»; 2) окреслити актуальну структуру галузевих та особливих принципів запобігання і протидії корупції; 3) проаналізувати зміст виокремлених принципів; 4) узагальнити результати наукової розвідки.

Результати дослідження. Насамперед, важливо зазначити, що принципи запобігання та протидії корупції у сфері дії трудового права, приймаючи до уваги позиції учених стосовно змісту антикорупційних принципів [див., напр.: 1; 2] і принципів права у цілому [див., напр.: 3–6], є фундаментальними, універсальними та обов'язковими нормативними положеннями, що відображають об'єктивні закони соціально-правового розвитку трудових відносин та відносин у сфері зайнятості. Означена група принципів є дієвою основою забезпечення належного рівня доброчесності та невідчужуваності у межах дії трудового права, формуючи таким чином засадничу основу для правопорядку в цій сфері.

Водночас, досліджуючи трудо-правову природу принципів запобігання та протидії корупції як нормативно-керівних положень, слід зазначити, що ці ключові ідеї формування, забезпечення правопорядку в сфері праці та зайнятості, приймаючи до уваги зміст принципів трудового права України [див., напр.: 7–10]: по-перше, прямо чи опосередковано формують антикорупційну спрямованість норм трудового права; по-друге, орієнтують діяльність у галузі правотворчості та правозастосування у трудовому праві, забезпечуючи узгодженість цієї діяльності з антикорупційними стандартами сфери праці та зайнятості, а отже підтримують системність та цілісність трудового права, інтегруючи антикорупційні стандарти до загальної системи правового регулювання праці та зайнятості; по-третє, гарантують захист прав та законних інтересів учасників трудових відносин, впроваджуючи механізми запобігання та протидії корупції у сфері праці; по-четверте, сприяють ефективній реалізації свободи праці, а також забезпечують повне виконання правового статусу працівників, роботодавців, профспілок та інших суб'єктів права, підтримуючи баланс їхніх законних інтересів. Таким чином, принципи запобігання та протидії корупції у трудо-правовому контексті є фундаментальними, універсальними та імперативними ідеями (нормативно-керівними положеннями), які відображають об'єктивні закономірності соціально-правового розвитку сфери праці та зайнятості, а також є засадничою основою для забезпечення належного рівня доброчесності в сфері дії трудового права.

Розглядаючи відповідні принципи, слід перш за все розглянути галузеві принципи трудового права, які характеризуються особливою антикорупційною природою, а саме наступні засадничі ідеї:

1. Принцип свободи праці. Провідна українська юрист-трудовак Т.А. Занфірова зауважує, що «свобода праці як фундаментальний принцип сучасного трудового права, з якого випливає право суб'єктів трудового права на працю та право всіх осіб не працювати, характеризується таким основними ознаками: є усталеним міжгалузевим принципом права, що виступає, у свою чергу, основоположним у трудовому праві; відображається в правах працівника та громадянина, пов'язаних з працею, і в супутніх обов'язках роботодавця, суспільства й держави щодо непорушності свободи праці працівника та громадянина» [11, с. 413].



Отже, відповідний принцип вимагає наступного: по-перше, нормативно-правового, інституційного та технічного забезпечення заборони примусу до корупційних дій, насамперед працевлаштування (або підвищення на посаді) особи лише за умови надання нею неправомірної вигоди або звільнення (зниження на посаді) найнятого працівника за відмову брати участь у корупційних діях. По-друге, принцип свободи праці передбачає, що всі кадрові процедури, які стосуються права працівника на працю і не працювати, повинні бути засновані на об'єктивних умовах, що виключають можливість формалізації об'єктивної свободи праці, яка на практиці може замінюватися принципом реалізації права на працю (не працювати) за допомогою неправомірної вигоди. По-третє, цей принцип також конкретизує вимоги загальноправового принципу рівності, додатково визначаючи неприпустимість дискримінації, у зв'язку з чим усі рішення щодо працевлаштування, просування по службі чи звільнення мають прийматися без корупційного впливу та виключно на основі заслуг працівника, а також інших факторів, які передбачені законодавством (наприклад, нормами щодо позитивної дискримінації жінок, осіб з інвалідністю тощо).

2. Принцип гідної праці та пріоритету людини у виробничих відносинах. Відповідний принцип в означеній формі запропонував український учений В.О. Швець, на думку якого ця засаднича ідея фактично є «продовженням загальноправових принципів гуманізму та людиноцентризму, вимагаючи, щоб правовий механізм забезпечення стабільності трудових правовідносин не лише сприяв формуванню режиму гармонійних стабільних трудових правовідносин, але й не обумовлював порушення ідеї цінності людини, її гідності у сфері праці навіть тоді, коли таким чином досягається стабільність трудових правовідносин» [12, с. 191–192]. У цьому контексті зазначимо, що виокремлений нами принцип передбачає: по-перше, повагу до людської гідності усіх учасників трудових відносин та суміжних з ними правовідносин, а отже заборону будь-яких дій, які би ставили працівника у становище, в якому він був би вимушений порушувати вимоги антикорупційного законодавства чи зазнавав би тиску (зокрема, приниження) через факт викриття корупції на підприємстві (в установі організації); по-друге, обов'язкову визначеність трудової функції працівника, що унеможливило би використання факту невизначеності такої функції з метою зловживання працівником своїм посадовим становищем чи зловживання з боку роботодавця у процесах переведення, переміщення працівника та в ін. кадрових процедурах, здійснюваних з корупційною метою; по-третє, обов'язковість гідної оплати праці; по-п'яте, обов'язковість надання можливості працівнику для його відпочинку від роботи та розвитку його соціального потенціалу, людського капіталу; по-шосте, обов'язковість дотримання стандартів гігієни праці.

3. Принцип гарантованого захисту прав і законних інтересів суб'єктів трудового права. Цей принцип у загальному вигляді виявляється, зокрема, у наступному: по-перше, обов'язковість визнання незаконними умов трудових договорів (угод), які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно із умовами, які встановлені в чинному законодавстві про працю; по-друге, наявність юрисдикційних та неюрисдикційних форм захисту трудових прав працівників і роботодавців. У контексті, що нами розглядається, ця засаднича ідея вимагає: по-перше, забезпечення безпеки та недоторканності викривачів корупції; по-друге, недійсності будь-яких домовленостей, що ґрунтуються на корупції; по-третє, здійснення неупередженого та невідкупного розгляду трудових спорів, а також здійснення профспілкового захисту працівників.

4. Принцип гармонійної стабільності трудових правовідносин. Осмислюючи зміст цього принципу слід мати на увазі, що «стабільність трудових правовідносин це якісна характеристика вияву цих правовідносин, що окреслюється у межах наступних видів (рівнів) стабільності відносин: абсолютна стабільність трудових правовідносин (є результатом незмінюваності та дії трудового договору); відносна стабільність трудових правовідносин (виявляється у тому, що трудовий договір між працівником та роботодавцем не розривається та не змінюється у частині основних (суттєвих) умов договору); умовна стабільність трудових правовідносин (трудова договір між учасниками цих відносин змінюється у частині суттєвих умов, не припиняючи своєї дії та не призводячи до припинення існуючих правових



відносин)» [12, с. 122]. Таким чином принцип гармонійної стабільності трудових правовідносин вимагає наступного: по-перше, того, щоби трудові відносини не могли бути припинені з корупційних мотивів, а також в результаті того, що працівник набув статусу викривача корупції на підприємстві (в установі, організації); по-друге, кадрові процедури, які впливають на перебіг трудових відносин повинні бути прозорими та обґрунтованими.

5. Принцип соціального діалогу, скорельованого оптимальним поєднанням централізованого та локального правового регулювання у сфері праці та зайнятості. Українська учена Ю.О. Остапенко розглядає цей принцип крізь призму засади «участі трудових колективів і професійних спілок у вирішенні питань, пов'язаних з умовами праці», в контексті якого: «правове регулювання умов праці здійснюється централізованим і локальним методами; при цьому особливість цих локальних методів виявляється в тому, що норми, якими врегульовуються умови праці на підприємстві, розробляються на відповідному підприємстві тими, хто їх виконує, контролює їх виконання, забезпечує їх охорону [9, с. 64]. Враховуючи це, а також закономірності гармонійного поєднання централізованого та локального правового регулювання праці зазначимо [див., напр.: 13–15], що в контексті питання, що нами розглядається, цей принцип виражається, серед іншого, у таких вимогах: по-перше, розробка локальних нормативно-правових актів має здійснюватися відкрито, а саме за участю представників працівників, що має не формально, а реально призводити до виключення корупційного впливу на цей правотворчий процес; по-друге, роботодавець має сприяти тому, щоб на підприємстві (в установі, організації) створювався та діяв дієвий механізм контролю за створенням проєктів локальних нормативно-правових актів, а також за внесенням до них змін та виконанням цих локальних актів; по-третє, роботодавець та профспілки повинні забезпечувати, щоб участь працівників у розробці, прийнятті та виконанні локальних нормативно-правових актів була не формальною, а реальною (зокрема, працівникам мають бути пояснені їхні права та обов'язки у правотворчому процесі, важливість документа для їх прав та обов'язків, можливості оскарження цього акта тощо).

Розглянувши загальноправові та галузеві принципи попередження та запобігання корупції, можемо перейти до розгляду інституційних засадничих ідей, які використовуються з антикорупційною метою в сфері дії трудового права, а також мають трудо-правову природу, а саме:

1) принцип відкритості (прозорості) кадрових процедур, який покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати прозорість усіх процесів, пов'язаних із трудовими відносинами та зайнятістю. У силу цього принципу відповідні процедури мають бути чітко регламентовані, доступні для внутрішнього та зовнішнього контролю, а також досить зрозумілі як для працівників, так і для роботодавця. Як результат, в об'єктивній дійсності мінімізуються корупційні ризики у взаємодії між роботодавцем (адміністрацією) та працівниками на підприємстві (в організації, установі), що закономірним чином позначається на загальному рівні нетолерантності до корупції такого підприємства (організації, установи);

2) принцип антикорупційного контролю у сфері трудових правовідносин, що передбачає створення та забезпечення дії системи контролю за дотриманням трудового законодавства всіма суб'єктами трудового права з метою запобігання та протидії корупції у сфері дії трудового права. Основна мета цього принципу полягає у забезпеченні законності та доброчесності на всіх етапах формування та реалізації трудових відносин, включаючи також і стадії їх виникнення. Крім того, ця засада спрямована на розробку ефективних механізмів та інструментів для виявлення та припинення корупційних проявів у сфері трудових правовідносин;

3) принцип запобігання конфлікту інтересів. Оскільки сам по собі конфлікт інтересів є однією з головних причин об'єктивації корупції у сфері трудових відносин, виокремлений нами принцип можна справедливо вважати ключовим елементом антикорупційної політики в означеній сфері. Аналізуючи сутність цього принципу, можемо дійти таких висновків: по-перше, він цілісно спрямований на запобігання ситуацій, коли приватні інтереси можуть суперечити службовим обов'язкам осіб, наділених управлінськими повноваженнями.



По-друге, соціально-правова та антикорупційна важливість цієї засадничої ідеї полягає в її особливій ролі в контексті дії механізмів запобігання ситуацій, коли суб'єкти, котрі приймають рішення (особливо у питаннях, що стосуються кадрів, їх соціального забезпечення тощо), можуть використовувати свої повноваження в особистих інтересах чи інтересах третіх осіб. При цьому важливо наголосити, що в рамках трудового права України цей принцип реалізується через створення механізмів для запобігання, своєчасного виявлення та усунення конфліктів інтересів, таких як обов'язкове декларування сімейних зв'язків із працівниками, особистих інтересів та інших факторів, здатних вплинути на прийняті рішення;

4) принцип захисту та заохочення викривачів корупції, що спрямований на: запобігання будь-яким формам неправомірного впливу на таких працівників з боку роботодавця, керівництва або інших працівників за розкриття фактів корупції (зокрема, захищає викривачів від звільнення, дисциплінарних стягнень, булінгу, дискримінації та інших форм тиску, пов'язаних із повідомленням про корупцію); створення безпечних та сприятливих умов, за яких кожен працівник може вільно, без страху за свою безпеку та можливості набувати та реалізовувати трудові права, повідомляти про корупційні порушення на підприємстві, де він працює;

5) принцип відповідальності роботодавця за корупційні правопорушення, який передбачає, що роботодавець, маючи відповідний трудо-правовий статус, виконує важливу роль у запобіганні та протидії корупції серед найнятих ним працівників. Зокрема, роботодавець зобов'язується не лише самостійно дотримуватись антикорупційних норм, а й активно впроваджувати механізми та використовувати необхідні засоби, спрямовані на запобігання та протидію корупції на всіх рівнях роботи підприємства (організації, установи).

Висновки. Узагальнюючи викладене в цій статті слід зауважити, що принципи запобігання і протидії корупції у сфері дії трудового права України виступають важливим елементом забезпечення правопорядку в означеній сфері. Ці засадничі ідеї не лише сприяють формуванню доброчесних, прозорих і справедливих відносин між працівниками та роботодавцями, але й виконують регулятивну роль у підтриманні законності та непідкупності в трудовій сфері загалом. Зокрема, виокремлені та розглянуті галузеві принципи (серед яких: свобода праці, гідна праця, стабільність трудових відносин, захист прав та законних інтересів працівників, соціальний діалог) постають в якості фундаментальних елементів, на яких ґрунтується процес запобігання та протидії корупційним проявам у сфері праці та зайнятості. Що ж стосується інституційних (особливих) принципів (зокрема, відкритість кадрових процедур, антикорупційний контроль та запобігання конфлікту інтересів, захист викривачів корупції та ін.), відіграють ключову роль у формуванні ефективних механізмів боротьби з корупцією на підприємствах (в установах, організаціях), створюючи умови взаємодії суб'єктів трудового права, за яких мінімізуються ризики вчинення порушень антикорупційного законодавства, а вчинені порушення будуть своєчасно виявлені, й у сфері праці та зайнятості буде відновлено правопорядок. У зв'язку із цим, комплексна інтеграція антикорупційних принципів у систему трудового права України, їх комплексна, органічна взаємодія забезпечує узгодженість цієї галузі права з міжнародними і національними стандартами запобігання та протидії корупції та сприяє підвищенню ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні.

Список використаних джерел:

1. Берлач А.І. Основні принципи запобігання та протидії корупції в Україні: характеристика та стан додержання. *Сучасний стан та перспективи розвитку адміністративного права та процесу*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 жовтня 2014 р.). Одеса: ОДУВС, 2014. С. 172–179.
2. Литвиненко В.І. Мета та принципи діяльності суб'єктів протидії корупції. *Форум права*. 2015. № 4. С. 162–168.
3. Бабенко А.М., Борисова О.О., Шаповалова І.О. Принципи права: поняття та класифікація. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. Вип. 3 (44). С. 3–7. doi:10.32782/пуув.v3.2022.1.



4. Гришук О.В. Принципи права: філософсько-правовий вимір. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2015. Вип. 61. С. 16–23.
5. Коваленко А.А. Поняття і система принципів права. *Наука і правоохорона*. 2014. № 4 (26). С. 313–318.
6. Козюбра М.І. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. *Право України*. 2017. Вип. 11. С. 142–164.
7. Арсентьева О.С. Поняття та особливості принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 34–43.
8. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. Вип. 44, Т. 1. С. 134–138.
9. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Знання європейського права*. 2021. № 2. С. 61–65. doi:10.32837/chern.v0i2.206.
10. Пилипенко П.Д. Принципи трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 278–283.
11. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 499 с.
12. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 445 с.
13. Венедіктов В.С., Мельник К.Ю. Централізоване і локальне правове регулювання трудових відносин: проблеми співвідношення та розвитку. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2023. № 2 (101), Ч. 1. С. 52–66. doi:10.32631/v.2023.2.05.
14. Жигалкін І.П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 233–240.
15. Сіроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87–92.

