

Мацько Віта Андріївна,
старший науковий співробітник
3-го науково-дослідного відділу науково-
дослідної лабораторії проблем правового
та організаційного забезпечення діяльності
Міністерства Державного науково-
дослідного інституту МВС України,
кандидат юридичних наук

ЗАХОДИ УСУНЕННЯ ОБСТАВИН, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОРУШЕННЯМ АНТИКОРУПЦІЙНОГО ОБМЕЖЕННЯ ЩОДО СПІЛЬНОЇ РОБОТИ БЛИЗЬКИХ ОСІБ

Одним із різновидів обмежень, закріплених в антикорупційному законодавстві, є обмеження щодо спільної роботи близьких осіб (ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII). Відповідно до зазначеної статті, особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Варто зауважити, що за своєю юридичною природою «обмеження» дуже схоже до «заборони», проте, незважаючи на тісну їх схожість, вони є двома різними за змістом правовими категоріями. Однак, якщо говорити про обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, то, на нашу думку, це обмеження має повністю заборонний характер, не дивлячись навіть на виняток, який стосується суб'єктного аспекту, адже законодавцем визначено коло осіб, на яких відповідна заборона не поширюється. До таких осіб належать:

- народні засідателі і присяжні;
- близькі особи, які прямо підпорядковані один одному у зв'язку з набуттям одним з них статусу виборної особи;
- особи, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також гірських населених пунктах [1].

Заборонний характер щодо спільної роботи близьких осіб проявляється у забороні:

- мати в підпорядкуванні близьких осіб;
- бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам [1].

Метою зазначених заборон (а, на нашу думку, це саме заборони) є попередження виникнення непотизму, тобто надання привілеїв родичам або друзям.

У випадках, коли все-таки відбулося порушення законодавчо закріплених обмежень (як зазначено в законодавстві) щодо спільної роботи близьких осіб, виникає необхідність вжиття комплексу заходів щодо усунення таких обставин.

Так, у частині 2 статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII зазначено, що у разі

виникнення конфлікту інтересів надається 15-денний термін для добровільного усунення всіх обставин, якщо такі обставини не було усунуто, то в такому випадку відповідні особи або близькі їм особи підлягають переведенню на іншу посаду або підлягають звільненню [1].

Зважаючи на викладене вище, можемо зауважити, що існують такі заходи врегулювання конфлікту інтересів, як:

- добровільний (особа сама усуває всі обставини конфлікту інтересів);

- примусовий (відносно особи застосовуються заходи, спрямовані на врегулювання конфлікту інтересів: переведення на іншу посаду або звільнення).

На думку В.І. Бенедик, добровільне усунення спільної роботи близьких осіб є правом (а не обов'язком) особи, самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади [2, с. 172]. У разі, якщо особа добровільно не врегулює конфлікт інтересів, до неї застосовують примусові заходи.

Примусове усунення спільної роботи близьких осіб шляхом переведення врегульовано статтею 32 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що умовами переведення особи на іншу посаду є: згода працівника; відповідність іншої роботи стану здоров'я працівника. Проте, частина 2 статті 32 зазначеного нормативно-правового акта визначає, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором [3]. Тобто примусове усунення спільної роботи близьких осіб можливе як за згодою особи, так і без неї, а також, якщо робота, на яку її переведуть, буде відповідати стану її здоров'я.

Звільнення особи, у разі відсутності її згоди на переведення на іншу посаду, врегульовується пунктом 4 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України, згідно з яким перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи є додатковою підставою для розірвання трудового договору з ініціативи власника [3]. Однак, варто зазначити, що кодексом передбачено заборону щодо звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, під час перебування у відпустці тощо. Часто трапляються випадки, що саме цією нормою закону користуються особи, які свідомо порушують заборону щодо спільної роботи близьких осіб, шляхом створення штучних обставин, при яких звільнення неможливе (лікарняний, відпустка тощо). У подальшому це призводить до відкриття судових справ і закриття їх за строком давності через штучне їх затягування. Саме тому питання

щодо своєчасного врегулювання конфлікту інтересів шляхом застосування трудовправових заходів, зокрема переведення та звільнення, потребує удосконалення.

За порушення антикорупційного обмеження щодо спільної роботи близьких осіб передбачена адміністративна відповідальність згідно зі статтею 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП). Відповідно до статистичних даних, у період з лютого 2019 року до грудня 2023 року Національним агентством з питань запобігання корупції внесено до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення, а це 1318 записів про порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [4]. На наше переконання, цей показник занадто низький і є таким, що не показує «реальну картину» правопорушень у цій сфері, що вкотре підтверджує те, що система застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів неефективна.

Статтею 172-7 КУпАП передбачена відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, зокрема:

- за неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів, – штраф від 1700 до 3400 гривень (ч. 1 ст. 172-7 КУпАП);

- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів, – штраф від 3400 до 6800 гривень (ч. 2 ст. 172-7 КУпАП);

- будь-яка із вказаних вище дій, вчинена особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за такі ж порушення, – штраф від 6800 до 13600 гривень з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю строком на один рік (ч. 3 ст. 172-7 КУпАП) [5].

Встановлені суми штрафів за порушення антикорупційного обмеження щодо спільної роботи близьких осіб є невисокими, а отже, такий вид стягнень не може повною мірою запобігти та врегулювати конфлікт інтересів, що своєю чергою призводить до порушень на практиці антикорупційного законодавства.

Таким чином, можемо дійти висновку, що для усунення обставин, пов'язаних з порушенням антикорупційного обмеження щодо спільної роботи близьких осіб, існують заходи добровільного та примусового врегулювання конфлікту інтересів, які регламентуються нормами Закону України «Про запобігання корупції» та Кодексом законів про працю України. Також аналіз норм чинного законодавства у цій сфері дозволив зрозуміти неефективність наявних заходів, спрямованих на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Саме тому доцільно удосконалити правове регулювання в частині застосування зазначених вище заходів (переведення та звільнення), шляхом унесення змін до норм законодавства у сфері трудових відносин, а також у сфері запобігання та протидії корупції.

Список використаних джерел

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
2. Бенедик В. І. Щодо застосування обмежень спільної роботи близьких осіб до завідуючих структурними підрозділами закладів охорони здоров'я. *Вісник НГУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2017. Вип. 1.2. С. 171–174.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.
4. Єдиний державний реєстр осіб, які вчинили корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення. URL: <https://corruptinfo.nazk.gov.ua/reference/map>.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.

Мельник Олександр Олександрович,
прокурор відділу Офісу Генерального
прокурора

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА КВАЛІФІКАЦІЯ СЛУЖБОВОГО ПІДРОБЛЕННЯ В КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ І ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ КОРУПЦІЄЮ КРИМІНАЛЬНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ

Відповідно до положень Антикорупційної стратегії на 2021–2025 роки, затвердженої Законом України від 22.06.2022 № 2322-IX «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки» проблемами на рівні кримінальної відповідальності за корупцію є зокрема суперечність вітчизняних кримінально-правових норм міжнародним стандартам у цій сфері, низька оперативність та якість здійснення досудового розслідування корупційних та пов'язаних з корупцією кримінальних правопорушень, низька загальна динаміка розгляду судами справ про корупційні та пов'язані з корупцією кримінальні правопорушення.

Динаміка досудового розслідування та судового розгляду корупційних та пов'язаних із корупцією кримінальних правопорушень залежить від складності кримінального провадження. Орієнтиром для визначення такої складності виступає п. 1 ч. 3 ст. 28 КПК України (зокрема кількість кримінальних правопорушень, щодо яких здійснюється провадження). Положеннями примітки до ст. 45 КК України службове підроблення не віднесено до корупційного або пов'язаного з корупцією, кримінального правопорушення, проте їх наявність у одному кримінальному провадженні впливає на складність кримінального провадження, і як наслідок на очікувані стратегічні результати проблем кримінальної відповідальності за корупцію.