

Вплив антикорупційного комплаєнсу на трудо-правовий статус працівників органів державної виконавчої служби

Амелічева Л.П.

Опубліковано	Секція	УДК
28.02.2023	Право	378.14

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8333787>

Анотація. Метою наукової статті є вивчення впливу антикорупційного комплаєнсу на трудо-правовий статус працівників органів Державної виконавчої служби, виявлення деяких проблем правового регулювання трудових відносин щодо забезпечення та підтримки антикорупційного комплаєнсу в цих органах та розробка пропозицій до чинного законодавства щодо їх вирішення.

Враховуючи багатогранний характер трудо-правового статусу працівників органів Державної виконавчої служби, запропоновано під цим статусом розглядати положення працівника (державного службовця) у правовій реальності, що відображає його фактичний стан у взаємовідносинах із суб'єктом призначення (у трудових відносинах), суспільством (у відносинах, коли для населення державний службовець здійснює примусове виконання рішень судів та інших органів), і з державою (у відносинах між державою і особою, яка вступає на державну службу та реалізує державну політику, спрямовану на протидію корупції, захист прав людини й ін.). Цей статус є сукупністю суб'єктивних прав, юридичних обов'язків (посадових обов'язків), гарантій, обмежень і законних інтересів працівників органів Державної виконавчої служби. Серед основних елементів важливими є посадові (трудові) обов'язки цих працівників, які можуть ними неправомірно не виконуватися повністю або частково у зв'язку із можливою притаманною їм недоброчесністю та через інші чинники.

Аргументовано, що новий інструмент управління та контролю роботодавця чи суб'єкта призначення – антикорупційний комплаєнс – наразі є чи не єдиною дієвою на практиці відповіддю на прояви корупції на рівні підприємства, установи, організації чи органу державної влади. Вплив такого інструменту на трудові відносини здійснюється через локальне регулювання, а саме, шляхом затвердження роботодавцем чи суб'єктом призначення документів, таких, як: антикорупційна політика / антикорупційна програма, посадові інструкції, кодекс про етику, правила внутрішнього трудового розпорядку, правила внутрішнього службового розпорядку, колективний договір тощо, в яких зазначені права і обов'язки працівників пов'язані з антикорупційним комплаєнсом (і є вже невід'ємним елементом їх трудо-правового статусу).

Обґрунтовано, що на трудо-правовий статус працівника органу Державної виконавчої служби може вплинути той факт, що сам працівник може стати викривачем корупційних схем свого суб'єкта призначення. Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП України таким працівникам, які повідомили про корупцію, гарантовано, що вони не можуть бути звільненими або притягнутими до дисциплінарної відповідальності. Однак, ці зміни зовсім не торкнулися положень Розділу Х «Трудова дисципліна» КЗпП України, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, його важливий елемент – права і обов'язки сторін трудових відносин. Інакше

кажучи, законодавець, на наш погляд, повинен доповнити цей Розділ новими нормами про додаткові трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, які безпосередньо пов'язані із протидією корупції.

Ключові слова: антикорупційний комплаєнс, працівник, органи Державної виконавчої служби, державний службовець, трудо-правовий статус, корупція.

Abstract. The purpose of the article is to study the impact of anti-corruption compliance on the labour and legal status of employees of the State Enforcement Service, to identify some of the problems of legal regulation of labour relations with regard to ensuring and maintaining anti-corruption compliance in these bodies, and to develop proposals to current legislation with regard to their solution.

Given the multifaceted nature of the labour and legal status of an employee of the State Enforcement Service, the author suggests that this status should be understood as the position of an employee (civil servant) in the legal reality which reflects his/her actual status in relations with the subject of appointment (in labour relations), society (in relations when a civil servant enforces decisions of courts and other bodies for the population), and the State (in relations between the State and a person who enters the civil service and implements the State policy). This status is a set of subjective rights, legal obligations (job duties), guarantees, restrictions and legitimate interests of employees of the State Enforcement Service. Among the main elements, the most important are the official (labour) duties of these employees, which may be unlawfully violated by them due to possible inherent dishonesty and other factors.

The author argues that a new instrument of management and control of an employer or an appointee - anti-corruption compliance - is currently almost the only effective response to corruption at the level of an enterprise, institution, organisation or public authority. The impact of such an instrument on labour relations is exercised through local regulation, namely, by the adoption by the employer or the appointee of documents such as: anti-corruption policy / anti-corruption programme, job descriptions, code of ethics, internal labour regulations, internal service regulations, collective agreement, etc. which specify the rights and obligations of employees related to anti-corruption compliance (and are already an integral element of their labour and legal status).

The author substantiates that the labour and legal status of an employee of the State Enforcement Service may be affected by the fact that the employee may become a whistleblower of corruption schemes of his/her employer. Pursuant to Article 32(6) of the Labour Code of Ukraine, such employees who have reported corruption are guaranteed that they cannot be dismissed or disciplined. However, these amendments did not affect the provisions of Section X "Labour Discipline" of the Labour Code of Ukraine, which regulates the internal labour regulations at an enterprise, institution or organisation, its important element - the rights and obligations of the parties to labour relations. In other words, the legislator, in our opinion, should supplement this Section with new provisions on additional labour rights and obligations of the parties to labour relations which are directly related to combating corruption.

Keywords: anti-corruption compliance, employee, bodies of the State Executive Service, civil servant, labour and legal status, corruption.

Вступ

Україна має стратегічну мету – побудувати Індустрію 4.0, вступити до Європейського Союзу на базі виконання Цілей сталого розвитку, активно проводячи діджиталізацію майже всіх державних процесів. На тлі корупційних скандалів особливо в умовах війни досягнення такої мети гальмується. Інакше кажучи, після нападу на нашу країну російського загарбника, з яким йде жорстка й виснажлива боротьба українського

народу за свою територіальну цілісність і незалежність, наступним суттєвим чинником, що не дозволяє планомірно досягти цієї стратегічної мети, є корупція як поліфункціональне та багатоаспектне явище, яке просякає майже всі сфери трудової діяльності українців, серед яких державна служба, у тому числі, державна виконавча служба.

В офіційних джерелах нерідко повідомляється про факти корупції в органах Державної виконавчої служби в нашій країні. Тільки на початку 2023 року на Буковині на хабарі у розмірі 300 000 грн за закриття виконавчих проваджень в інтересах боржника-іноземця викрито начальницю райвідділу державної виконавчої служби [1]. У Миколаєві поліція затримала начальницю відділу державної виконавчої служби за хабар у розмірі 4000 доларів за штучне заниження вартості заарештованого майна в рамках виконавчого провадження [2] й ін. Корупція в значній мірі знижує рівень ефективності, прозорості системи примусового виконання рішень судів та інших органів, продукує прояви стигми, мобінгу до працівників органів Державної виконавчої служби, особливо які є викривачами корупції, та до їх близьких. Цей феномен «роз'їдає» трудові відносини між суб'єктом призначення і його працівником через погіршення істотних умов праці, незаконне звільнення чи переведення працівника-викривача, переслідування і незаконне його притягнення до дисциплінарної відповідальності й ін. Також вказане не лише погіршує матеріальне становище такого працівника, але й перешкоджає розвитку його службової кар'єри [3, с. 8–9].

Новий інструмент управління та контролю роботодавця чи суб'єкта призначення – антикорупційний комплаєнс – наразі є чи не єдиною дією на практиці відповіддю на прояви корупції на рівні підприємства, установи, організації чи органу державної влади. Вплив такого інструменту на трудові відносини здійснюється через локальне регулювання, а саме, шляхом прийняття роботодавцем чи суб'єктом призначення документів, таких, як: антикорупційна політика / антикорупційна програма, посадові інструкції, кодекс про етику, правила внутрішнього трудового розпорядку, правила внутрішнього службового розпорядку, колективний договір тощо, в яких зазначені права і обов'язки працівників пов'язані з антикорупційним комплаєнсом (і є вже невід'ємним елементом їх трудо-правового статусу). Такий вплив антикорупційного комплаєнсу на трудові відносини з працівниками, зокрема, органів Державної виконавчої служби, є малодослідженим в науці трудового права, що й обумовлює актуальність обраної теми цієї роботи.

Органи Державної виконавчої служби наразі підпадають під сферу впливу положень чинної Антикорупційної програми Міністерства юстиції України на 2021-2024 роки [4]. Однак ця програма впроваджується серед працівників зазначених органів нерідко формально, державні службовці не до кінця усвідомлюють відповідальність за порушення антикорупційного законодавства. Як наслідок, багато працівників, особливо керівних, в цих органах викривають на хабарництві правоохоронні органи.

Проблематика трудо-правового статусу державних службовців, і працівників органів Державної виконавчої служби також, правового забезпечення протидії корупції в державній службі, запровадження комплаєнсу, у тому числі, антикорупційного, як нового інструменту управління та контролю на підприємстві, в установі, організації чи органі державної влади досліджувалися в роботах багатьох учених-правознавців таких, як: К. Грищенко [5], О. Дудоров [6], Б. Заяць [7], С. Лазаренко [5], О. Макаренков [9], Б. Манжак [10], В. Нестерович, Е. Расюк, А. Савченко, В. Федоренко [11], Н. Сергієнко [12], В. Трепак [13]. Не применшуючи значимості наукових праць цих вчених, все ж таки необхідно відмітити, що в них питанням формування, впровадження та реалізації антикорупційної політики (комплаєнс-політики) на рівні підприємства, установи, організації чи органу державної влади, загалом, а також впливу цієї політики на трудо-

правовий статус працівника органу Державної виконавчої служби, зокрема, увага приділялася не в достатній мірі.

Метою статті є вивчення впливу антикорупційного комплаєнсу на трудо-правовий статус працівників органів Державної виконавчої служби, виявлення деяких проблем правового регулювання трудових відносин щодо забезпечення та підтримки антикорупційного комплаєнсу в цих органах та розробка пропозицій до чинного законодавства щодо їх вирішення.

Результати

В першу чергу, необхідно зауважити значеннєвий та етимологічний аспекти поліфункціонального поняття «комплаєнс». Комплаєнс (від англ. compliance – «згода, відповідність») походить від дієслова to comply – «виконувати, підпорядковуватися» [14]. На підприємстві, в установі, організації чи органі державної влади зонами ризику комплаєнсу або зонами недотримання вимог закону, ділової етики тощо є: здоров'я та безпека на робочому місці; корупція та шахрайство; забезпечення трудових прав та соціальна відповідальність; якість виробництва чи надання адміністративних та інших послуг; операційна діяльність; екологія та навколишнє середовище; безпека персональних даних й ін. Внутрішньою системою впровадження правових вимог і контроль за їх виконанням в усіх зазначених зонах ризику займається комплаєнс-офіцер (комплаєнс-менеджер). Залежно від масштабів роботодавця чи суб'єкта призначення ці функції може виконувати окремий комплаєнс-відділ [15].

Наразі категорії «комплаєнс» і «антикорупційний комплаєнс», «комплаєнс-офіцер», «антикорупційний уповноважений», «комплаєнс-ризик», «корупційні ризики», «антикорупційна програма» у понятійному апараті трудового права не є ще сталими, а їхні терміни – зрозумілими та загальноновживаними. Законотворець також нечасто їх використовує в законодавчій техніці на відміну від нормотворців на локальному рівні (на рівні майже всіх органів державної влади, у тому числі органів Державної виконавчої служби, багатьох вітчизняних компаній-роботодавців, що входять до складу міжнародних корпорацій, таких як: Amway, Dell Technologies, FMC Groupe, SEB, lifecell, LG, L'Oreal, PepsiCo, Nestle, McDonald's тощо) [16], які активно впроваджують комплаєнс-політику із питань запобігання та протидії корупції.

Як і комплаєнс-офіцери в бізнесі, антикорупційні уповноважені (або уповноважені особи з питань запобігання та виявлення корупції) в державній службі організовують роботу, що викриває корупцію в організації, знаходять корупційні ризики і пропонують заходи для їх мінімізації, слідкують за запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів, працюють із повідомленнями про корупцію та викривачами, поширюють обізнаність про вимоги антикорупційного законодавства серед працівників та консультують щодо його дотримання [17]. Інакше кажучи, уповноважені особи з питань запобігання та виявлення (протидії) корупції працюють практично в усіх державних органах влади, і в органах Державної виконавчої служби також (що передбачено Антикорупційною програмою Міністерства юстиції України на 2021–2024 роки).

В Україні замість терміну «антикорупційний комплаєнс» відповідно до ст. 19 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII застосовується термін «антикорупційна програма», а замість терміну «комплаєнс-офіцер» відповідно до ст. 63 зазначеного Закону – термін «посадова особа, відповідальна за запобігання корупції та підпорядкованих йому працівників або Уповноважений». Ці два терміни «комплаєнс» і «програма» не є тотожними, адже якщо розглянути у значеннєвому аспекті в енциклопедичній літературі соціальний термін «програма», то він означає наперед продуманий план якої-небудь діяльності, роботи; ідейний напрямок [18]. Як

правило, будь-яка програма має зовнішню форму у вигляді конкретного документу, який розроблюється і затверджується за встановленою процедурою. Отже, поняття «програма» складно визначати через явище чи феномен на відміну від комплаєнсу, більш природньо й слушно її розглядати саме як основний правовий інструмент чи засіб забезпечення функціонування комплаєнсу.

За методологією трудового права комплаєнс є близьким за змістом із такими феноменами як дисципліна праці, внутрішній трудовий розпорядок, а за методологією економіки праці – із кадровим управлінням, економічною безпекою й ін. [19, с. 105]. Наразі важливо узгодити загальні поняття та терміни національного антикорупційного законодавства із законодавством в сфері протидії корупції Європейського Союзу, США, Великобританії щодо системи комплаєнсу та її елементів. Адже в українській мові немає тотожного із комплаєнсом терміну.

Далі у роботі необхідно дослідити, яким чином антикорупційний комплаєнс здійснює позитивний вплив на трудо-правовий статус працівників органів Державної виконавчої служби.

В спеціальній літературі зазначається, що державний службовець органу Державної виконавчої служби як суб'єкт трудового права є носієм трудо-правового статусу, тобто сукупності передбачених нормами трудового та спеціального законодавства прав, обов'язків, гарантій, обмежень, а також інших юридично значущих властивостей, які характеризують рівень можливої та необхідної поведінки державного службовця як працівника, відображають належні йому переваги та привілеї, необхідні для забезпечення нормального виконання ним своїх, обумовлених посадовим становищем, трудових функцій та обов'язків [20, с. 56]. Зазначена дефініція запропонована автором, виходячи з методології трудового права, є змістовною, проте не розкриває всієї багатогранності цього статусу.

У контексті цього дослідження, на наш погляд, трудо-правовий статус працівника органу Державної виконавчої служби необхідно розглядати як положення працівника (державного службовця) у правовій реальності, що відображає його фактичний стан у взаємовідносинах із суб'єктом призначення (у трудових відносинах), суспільством (у відносинах, коли для населення державний службовець здійснює примусове виконання рішень судів та інших органів), і з державою (у відносинах між державою і особою, яка вступає на державну службу та реалізує державну політику, спрямовану на протидію корупції, захист прав людини й ін.). Цей статус є сукупністю суб'єктивних прав, юридичних обов'язків (посадових обов'язків), гарантій, обмежень і законних інтересів працівників органів Державної виконавчої служби. Серед основних елементів важливими є посадові (трудові) обов'язки цих працівників, які можуть ними неправомірно не виконуватися повністю або частково у зв'язку із можливою притаманною їм недоброчесністю та через інші чинники.

Запроваджений антикорупційний комплаєнс в органах Державної виконавчої служби через Антикорупційну програму Міністерства юстиції України на 2021–2024 роки, на наш погляд, покликаний мінімізувати прояви цих порушень з боку працівників. Слід вивчити цей механізм детальніше.

Відповідно до Додатку 2 «Таблиця оцінених корупційних ризиків та заходи щодо їх усунення» Антикорупційної програми Міністерства юстиції України на 2021–2024 роки визначені наступні чинники корупційних ризиків та можливі порушення посадових обов'язків працівниками органів Державної виконавчої служби, а саме:

1) вимагання або отримання неправомірної вигоди шляхом скасування рішень державного виконавця безпосереднім керівником під час здійснення контрольних функцій. Так, під час виконання функцій контролю за рішеннями, діями державного виконавця під час виконання рішень безпосередній керівник має право у разі, якщо вони

суперечать вимогам закону, своєю постановою скасувати постанову або інший процесуальний документ (або їх частину), винесені у виконавчому провадженні державним виконавцем, зобов'язати державного виконавця провести виконавчі дії в порядку, встановленому законом. Тож існує ризик скасування безпосереднім керівником, який отримав певну незаконну вигоду, документів, винесених підпорядкованим йому державним виконавцем у ході здійснення виконавчого провадження);

2) вимагання або отримання неправомірної вигоди державним виконавцем шляхом проведення незаконних операцій з арештованим майном (підміна, псування, знищення, приховування тощо); затягування виконання виконавчого провадження або унеможливлення звернення стягнення на арештоване майно боржника. Якщо державний виконавець захоче передати майно на зберігання іншому зберігачу, то існує ймовірність необ'єктивної, незаконної передачі арештованого майна від одного зберігача іншому. Так, при зверненні стягнення на автотранспортний засіб боржника вказане майно, що знаходиться у розшуку і перебуває на штраф-майданчику, може передаватися державним виконавцем на відповідальне зберігання боржнику з одночасним зняттям його з розшуку. В іншому випадку, під час реалізації арештованого майна існує ризик винесення державним виконавцем незаконної постанови про зупинення чи відкладення вчинення виконавчих дій з метою зняття майна з реалізації (припинення електронних торгів).

Завдяки антикорупційному комплаєнсу, впровадженому в органи Державної виконавчої служби шляхом затвердження Антикорупційної програми Міністерства юстиції України на 2021–2024 роки не тільки виявляються й оцінюються можливі корупційні ризики, пов'язані із недоброчесним виконанням посадових обов'язків працівниками органів Державної виконавчої служби, але й розроблюються заходи щодо усунення корупційних ризиків.

Так, щоб не відбувалося скасування рішень державного виконавця безпосереднім керівником під час здійснення контрольних функцій з метою отримання неправомірної вигоди передбачається припис через зазначену Антикорупційну програму органам Державної виконавчої служби здійснити наступні заходи, а саме:

- врегулювати внутрішню процедуру посиленого моніторингу випадків скасування документів виконавчого провадження керівником органу державної виконавчої служби, якому безпосередньо підпорядкований державний виконавець, шляхом забезпечення винесення відповідних постанов в автоматизованій системі виконавчого провадження;

- розширити напрямки моніторингу керівниками управлінь забезпечення примусового виконання рішень міжрегіональних управлінь Міністерства юстиції роботи начальників підпорядкованих органів державної виконавчої служби за перевітками матеріалів виконавчого провадження, за якими скасовано документи виконавчого провадження шляхом розробки внутрішнього алгоритму;

- врегулювати внутрішню процедуру моніторингу (контролю) за станом ведення Журналів обліку постанов про проведення перевірки виконавчого провадження та витребування його матеріалів шляхом розробки внутрішнього алгоритму й ін.

Щоб упередити вимагання або отримання неправомірної вигоди державним виконавцем шляхом проведення незаконних операцій з арештованим майном або затягуванням виконання виконавчого провадження або унеможливлення звернення стягнення на арештоване майно боржника також в зазначеній Антикорупційній програмі передбачається припис органам Державної виконавчої служби здійснити заходи, такі, як:

- врегулювати внутрішню процедуру посиленого моніторингу за керівниками органів державної виконавчої служби, яким безпосередньо підпорядковані державні виконавці за винесенням постанов про зміну зберігача арештованого майна;

- врегулювати внутрішню процедуру посиленого моніторингу керівниками органів державної виконавчої служби, яким безпосередньо підпорядковані державні виконавці за передачею на відповідальне зберігання арештованого майна представникам ДП «СЕТАМ» з метою усунення випадків передачі арештованого засобу боржнику та припинення його розшуку й ін.

На трудо-правовий статус працівника органу Державної виконавчої служби може вплинути той факт, що працівник сам стає викривачем корупційних схем свого суб'єкта призначення. В цьому випадку, у такого працівника збільшується обсяг трудових прав, що також є важливим елементом його трудо-правового статусу.

Зазначене стало можливим після прийняття змін у березні 2020 року до КЗпП України. Так, у статті 2¹ КЗпП України з'явилася ще одна змістовна ознака, за якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, – це повідомлення працівником про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення. Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП України працівникам, які повідомили про корупцію, гарантовано, що вони не можуть бути звільненими або притягнутими до дисциплінарної відповідальності. Однак, ці зміни зовсім не торкнулися положень Розділу X «Трудова дисципліна» КЗпП України, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, його важливий елемент – права і обов'язки сторін трудових відносин. Інакше кажучи, законодавець не доповнив цей Розділ новими нормами про трудові права та обов'язки роботодавця та працівника, які безпосередньо пов'язані із протидією корупції.

За методологією трудового права задекларовані на законодавчому рівні вищезазначені трудові права (гарантії) працівників-викривачів корупції повинні конкретизуватися та забезпечуватися через механізми протидії корупції в трудових відносинах вже на рівні приватноправового регулювання (колективно-договірного, індивідуально-договірного) трудових відносин між працівниками і роботодавцями, суб'єктами призначення і державними службовцями.

На забезпечення трудо-правового статусу працівників органів Державної виконавчої служби у дискурсі антикорупційного комплаєнсу впливає ще й політична воля осіб уповноважених на виконання функцій держави щодо застосування в Україні позитивних практик розвинутих країн впровадження цього інструменту у бізнес, державну службу, освіту, охорону здоров'я тощо.

Позиція США і країн Заходу в просуванні головної ролі антикорупції в комплаєнсі як регулятивному стратегуванні в рамках Цілей сталого розвитку для всієї світової спільноти знайшла своє вираження у прийнятті міжнародного стандарту ISO 37001:2016 про боротьбу з корупцією і хабарництвом у компаніях (далі – ISO 37001:2016), розробленого недержавною та некомерційною Міжнародною організацією по стандартизації, членами якої є представники національних органів по стандартизації з 165 країн [21]. В Україні, яка також прагне досягти сталого розвитку, ідея запровадження вітчизняними роботодавцями, суб'єктами призначення на локальному рівні стандарту ISO 37001:2016 має певну державну підтримку. На базі цього міжнародного стандарту вже розроблений і прийнятий у 2018 році вітчизняний ДСТУ ISO 37001:2018 «Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування» [22]. За цим стандартом впровадження системи протидії корупції вимагає всебічної залученості вищого керівництва, а антикорупційна політика та програма

повинні повідомлятися усьому персоналу організації та зовнішнім сторонам (підрядникам, постачальникам та партнерам).

Висновки

1. Враховуючи багатогранний характер трудо-правового статусу працівника органу Державної виконавчої служби, запропоновано під цим статусом розглядати положення працівника (державного службовця) у правовій реальності, що відображає його фактичний стан у взаємовідносинах із суб'єктом призначення (у трудових відносинах), суспільством (у відносинах, коли для населення державний службовець здійснює примусове виконання рішень судів та інших органів), і з державою (у відносинах між державою і особою, яка вступає на державну службу та реалізує державну політику, спрямовану на протидію корупції, захист прав людини й ін.). Цей статус є сукупністю суб'єктивних прав, юридичних обов'язків (посадових обов'язків), гарантій, обмежень і законних інтересів працівників органів Державної виконавчої служби. Серед основних елементів цього статусу важливими є посадові (трудові) обов'язки цих працівників, які можуть ними неправомірно не виконуватися повністю або частково у зв'язку із можливою притаманною їм недоброчесністю та через інші чинники.

2. Аргументовано, що новий інструмент управління та контролю роботодавця чи суб'єкта призначення – антикорупційний комплаєнс – наразі є чи не єдиною дієвою на практиці відповіддю на прояви корупції на рівні підприємства, установи, організації чи органу державної влади. Вплив такого інструменту на трудові відносини здійснюється через локальне регулювання, а саме, шляхом прийняття роботодавцем чи суб'єктом призначення документів, таких, як: антикорупційна політика / антикорупційна програма, посадові інструкції, кодекс про етику, правила внутрішнього трудового розпорядку, правила внутрішнього службового розпорядку, колективний договір тощо, в яких зазначені права і обов'язки працівників пов'язані з антикорупційним комплаєнсом (і є вже невід'ємним елементом їх трудо-правового статусу).

3. Обґрунтовано, що на трудо-правовий статус працівника органу Державної виконавчої служби може вплинути той факт, що сам працівник може стати викривачем корупційних схем свого суб'єкта призначення. Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП України таким працівникам, які повідомили про корупцію, гарантовано, що вони не можуть бути звільненими або притягнутими до дисциплінарної відповідальності. Однак, ці зміни зовсім не торкнулися положень Розділу Х «Трудова дисципліна» КЗпП України, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації, його важливий елемент – права і обов'язки сторін трудових відносин. Інакше кажучи, законодавець, на наш погляд, повинен доповнити цей Розділ новими нормами про додаткові трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, які безпосередньо пов'язані із протидією корупції.

Окрім цього, необхідно зазначити, що активний розвиток інституту комплаєнса в Україні зумовлює перспективу подальшого дослідження обраної тематики.

Список використаних джерел

1. Хабар 300 000 грн за закриття виконавчих проваджень – на Буковині викрито начальницю райвідділу державної виконавчої служби. Офіс Генерального прокурора. 2023. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/xabar-300-000-grn-zakrittya-vikonavcix-provaden-na-bukovini-vikrito-nacalnicyu-raividdilu-derzavnoyi-vikonavcoyi-sluzbi>

2. Боков Д.У. Миколаєві поліція затримала начальницю відділу державної виконавчої служби за хабар. Суспільне новини. URL: <https://suspilne.media/102125-u-mikolaevi-policia-zatrimala-nacalnicu-viddilul-derzavnoi-vikonavcoi-sluzbi-za-habar/>
3. Амелічева Л.П. Антикорупційний комплаєнс як важливий елемент приватноправового регулювання трудових відносин. Актуальні проблеми соціального права: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 23 квіт. 2021 р.). Випуск 10. Львів: ГАЛИЧ-ПРЕС. С. 8–13.
4. Антикорупційна програма Міністерства юстиції України на 2021–2024 роки: наказ Міністерства юстиції України від 15.07.2021 № 2515/5. Офіційний сайт Міністерства юстиції України. URL: <https://minjust.gov.ua/m/normativni-ta-organizatsiyno-rozporyadchi-dokumenty-ministerstva-yustitsii-ukraini-z-pitan-zarobigannya-koruptsii>
5. Грищенко К.А. До характеристики діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. № 1. С. 107–111.
6. Дудоров О.О. та ін. Загальнотеоретичні, адміністративно- та кримінально-правові основи концептуалізації антикорупційної реформи в Україні: колективна монографія. Запоріжжя, 2019. С. 7–122.
7. Заяць Б.Р. Роль інститутів громадянського суспільства у процесі запобігання корупції в органах державної влади та органах місцевого самоврядування України: адміністративно-правовий вимір: дисер. канд. юрид. наук (д-ра філософії): 081 – Право. Львівський державний університет внутрішніх справ, Львів, 2021. 210 с.
8. Лазаренко С.Ж. та ін. Політико-правові та соціальні передумови корупції в органах державної влади Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 1. С. 120–122.
9. Макаренков О.Л. Правова інституціоналізація антикорупційних трансформацій органів публічної адміністрації у відкритому суспільстві: автореф. дисер. наук. ступ. док-ра юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Запорізький національний університет, Запоріжжя, 2021. 42 с.
10. Манжак Б.С. Особливості призначення на посаду працівників органів державної виконавчої служби. Аналітично-порівняльне правознавство. 2023. № 1. С. 259–263.
11. Роль органів державного управління та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у профілактиці корупційної злочинності. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і органах місцевого самоврядування: монографія / автор. кол.: В.В. Василевич, Т.Е. Василевська, В.Ф. Нестерович, Е.В. Расюк, А.В. Савченко, В.Л. Федоренко (кер.) та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка і В.Л. Федоренка. Київ: Вид-во «Ліра-К», 2016.
12. Сергієнко Н.А. проблематики правового статусу органів державної виконавчої служби та виконавців. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 1. С. 65–69.
13. Трепак В. М. Протидія корупції в Україні: теоретико-прикладні проблеми: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 444 с.
14. Cambridge Dictionary online. Compliance. Comply. Cambridge University Press. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/compliance>
15. Национальная Ассоциация Комплаенс. Комплаенс-офицер: его эффективные качества и должностные функции. URL: <https://compliance.su/info/articles/komplaens-ofitser-ego-effektivnye-kachestva-i-dolznostnye-funktsii/>
16. Стаджі Д. Топ-25 кращих міжнародних компаній в Україні. Онлайн газета Dsnews. URL: https://www.dsnews.ua/ukr/vlast_deneg/top-25-luchshih-mezhdunarodnyh-kompaniy-v-ukraine-05102020-400745

17. Деркач С. Антикорупційний комплаєнс: як у держсекторі запроваджують стандарти топ-компаній. lb.ua. Дорослий погляд на світ. https://lb.ua/blog/serhii_derkach/505222_antikoruptionsyniy_komplaiens_yak.html
18. Тлумачний словник української мови онлайн. Словник UA. Портал української мови та культури. Програма. URL: <https://slovnyk.ua/index.php?sword=%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%B0>
19. Амелічева Л.П. Антикорупційний комплаєнс у трудових відносинах у світлі цифровізації та досягнення сталого розвитку: економіко-правове дослідження. Економіка промисловості. 2021. № 3 (95). С. 102–118. С. 105.
20. Манжак Б. С. До питання трудо-правового статусу працівника органу державної виконавчої служби. Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право / голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2023. Т. 3. Вип. 75. С. 55–59. С. 59.
21. Международная организация по стандартизации. ISO 37001:2016 Системы управления по противодействию коррупции. Требования: стандарт Международной организации по стандартизации. URL: https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/11/22.-ISO-37001_2016_ukr.pdf
22. Про прийняття та скасування національних стандартів, скасування зміни до національного стандарту ДСТУ ISO 37001:2018 Системи управління щодо протидії корупції. Вимоги та настанови щодо застосування: наказ ДП «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» від 18.12.2018. № 507. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=81667