

УДК 349.2 (477)

Леонід Остапенко

Національний університет “Львівська політехніка”,  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільного права та процесу  
Інституту права, психології та інноваційної освіти

## ПРО КОРУПЦІЙНІ ДІЯННЯ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

<http://doi.org/10.23939/law2022.35.297>

© Остапенко Л., 2022

Об’єктом наукового дослідження є корупційні діяння, що вчиняються повновладними суб’єктами у сфері трудових відносин. На жаль, науковці, як правило, фрагментарно висвітлюють окремі положення, що характеризують корупцію у сфері трудових відносин. Водночас поняття корупції варто розглядати з урахуванням ознак, за допомогою яких можна визначити: 1) рівень і форми корупції, що проявляється у трудових відносинах між роботодавцями і працівниками; 2) системний і несистемний тип корупційних відносин, що присутні у сфері праці; 3) наявність та залежність корупції від впливу на трудові відносини держави, суспільства, трудового колективу тощо; 4) наявність у суспільстві так званої “терпимості” до корупційних порушень у сфері праці; 5) зараження корупцією органів публічного управління, виробничої сфери, роботодавців, що свідчить про слабкість реагування українського суспільства на вчинення корупційних правопорушень у сфері трудових відносин.

Визначено, що корупційна діяльність у сфері трудових відносин є суспільно небезпечною і призводить до настання шкідливих наслідків правового, матеріального і психологічного змісту.

Звернено увагу на те, що корупційна діяльність службових осіб, що уповноважені виконувати владні функції у сфері праці, має протиправний зміст, який є суспільно небезпечним й шкідливим за наслідками. Охарактеризовано сутність ознак, які є властивими під час вчинення корупційної діяльності у сфері трудових відносин. До них належать: 1) службові (посадові) особи, які виконують функції держави або органів місцевого самоврядування щодо регулювання відносин у сфері праці; 2) корупційна діяльність повноважних суб’єктів (роботодавців) у сфері праці, здійснення на підставі наданих їм службових (посадових) повноважень та пов’язаних із цим можливостей корисливого змісту; 3) метою корупційної діяльності у сфері трудових відносин є отримання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції вигоди для себе від залежного працівника (підлеглої службової особи). Доведено, що ці ознаки корупційної діяльності у сфері праці взаємозалежні і взаємообумовлені між собою, а їх прояв можливий під час законотворчого, приватизаційного, бюджетного процесів. Крім того, корупційна діяльність може бути кримінальною та адміністративно-деліктною, сутність чого полягає у підкупі повновладних службових осіб, які за незаконну винагороду надають певні послуги у сфері праці.

Ключові слова: держава, корупція, корупційна діяльність, роботодавець, службова особа, трудові відносини.

Аналіз дослідження проблеми. Дослідження проблем корупції за об’єктами, предметами посягання, суб’єктами її вчинення та наслідками від корупційних суспільно небезпечних діянь є

актуальними для широкого кола науковців і практичних працівників у сфері публічного управління. До них належать: Л. П. Амелічева, Д. Белов, Ю. Бисяга, В. Венедіктов, В. Вишневецька, І. Голубовська, О. Гусар, О. Лефтерова, Н. Максименко, М. Палінчак, О. Панасюк, О. Петровська, Г. Пилипенко, А. Ущапівська, В. Шовковий та інші.

**Мета статті.** Дослідження корупційних діянь у сфері праці передбачає їх аналіз і характеристику особливостей, що негативно впливають на функціонування трудових відносин, порушують чинне законодавство про працю і створюють умови та причини для вчинення корупційних правопорушень.

**Постановка проблеми.** Актуальною залишається проблема корупційної діяльності, присутня у сфері праці, що вчиняється, як правило, з боку службових осіб, наділених владними повноваженнями. На сьогодні дослідження корупційних правопорушень у сфері трудових відносин потребує комплексного, науково обгрунтованого підходу, що сприятиме висвітленню і вирішенню проблем корупційних відносин у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні на офіційному рівні приділено дуже мало уваги проявам корупції в процесі існування ділових відносин.

Хоча Кодекс законів про працю України урівнює сторони трудових відносин в правах, але по-факту працівник знаходиться на нижчому рівні трудових відносин. Тому, панівний статус не завжди добросовісного роботодавця дозволяє проявляти зловживання у трудовому праві шляхом вчинення корупційних (деморалізаційні) дій.

О. Т. Панасюк визначає поняття “зловживання правом” у сфері трудових правовідносин як порушення балансу інтересів їх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця реалізації суб’єктивних трудових прав усупереч їх (прав) соціальним призначенням, спрямованій на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин шляхом використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей [1, с. 166].

Корупція – використання посадовою особою свого службового становища з метою особистого збагачення [2, с. 99].

Загальне визначення корупційного правопорушення означає діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, на яку поширюється дія антикорупційного законодавства, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову, адміністративну відповідальність [3, с. 464, 465].

До загальних ознак корупції належать: 1) протиправні дії, що містять ознаки корупції; 2) наявність суб’єкта вчинення корупційних діянь; 3) наявність юридичної відповідальності за вчинені корупційні діяльності.

Суспільна небезпечність корупції вбачається у тому, що вона: а) підриває авторитет держави, завдає шкоди утвердженню демократичних засад управління суспільством, побудові та функціонуванню державного апарату; б) суттєво обмежує конституційні права і свободи людини та громадянина; в) порушує принцип верховенства права; г) призводить до гальмування і викривлення соціально-економічних реформ, перешкоджає розвитку ринкових відносин, а також надходженню іноземних інвестицій; д) грубо порушує встановлений порядок здійснення повноважень посадовими особами органів державної влади, місцевого самоврядування, управлінських структур правового сектору; е) надає незаконні привілеї корумпованим угрупованням і кланам, підпорядковує державну владу їх інтересам; є) сприяє криміналізації та тінізації економічних відносин, легалізації доходів, одержаних незаконним шляхом; ж) живить організовану злочинність, насамперед економічну, стає неодмінною умовою її існування; з) порушує принцип соціальної справедливості, невідворотності покарання; і) нищить духовні, моральні та суспільні цінності; ї) ускладнює відносини з іншими державами і всією міжнародною спільнотою, унеможлиблює надання іноземної допомоги [4, с. 15, 16].

Як правило, корупція проявляє себе в адміністративній та публічній діяльності, тому українські науковці закривають очі або взагалі не бачать проявів корупції в трудовій сфері.

Корупція сприяє збільшенню проявів на роботі не менш негативних явищ, таких як стигма, мобінг, босинг, булінг, харасмент, насамперед щодо працівників-викривачів корупції [5, с. 103].

Відповідно до ст. 22 Закону України “Про запобігання корупції” № 1700-VII від 14.10.2014 р. [6], забороняється використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов’язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб.

Законодавець визначає роботодавця як “власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю” (ст. 1) [7] та має передбачені законом права та обов’язки. Беручи до уваги органи державної влади та місцевого самоврядування, то в них органом управління є керівник, в приватному секторі роботодавцем можуть бути як виконавчі органи (президент, директор), так і колегіальні виконавчі органи (правління фірми тощо).

В. Кузьменко визначає керівника як особу, яка управляє підпорядкованими їй людьми. Вплив на інших людей здійснюється таким чином, щоб останні виконували роботу відповідно до місії та цілей організації [8]. Тому, право прийому на роботу має керівник або уповноважені на те особи.

Національне законодавство України в сфері праці не містить визначення поняття “посадова особа”, використовується термін “службова особа”.

Однак Міністерство юстиції України в листі № 1332-0-26-13/11 від 22.02.2013 р., виходячи із судової практики, щодо визначення терміна “посадова особа” зазначає, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність в неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій [9]. Враховуючи наведене вище, необхідне законодавче закріплення поняття посадової особи для повної, основної боротьби з корупцією. Фактор того, чи є керівник посадовою особою, є складовою ланкою аналізу присутності елементів корупції в сфері праці.

Важливим фактором присутності корупційних діянь є пряме підпорядкування близькій особі.

Згідно з Методичними рекомендаціями “Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування”, прийнятими Міністерством юстиції України 16.10.2013 р., відносинами прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника вважається наявність хоча б одного із перелічених повноважень керівника щодо підлеглої йому близької особи [10].

Факт перебування в родинних відносинах (свояцтві) не є достатньою підставою для розірвання трудових відносин із працівником.

Обмеження спільної роботи близьких осіб стосуються лише осіб, зазначених у пункті 1 частини першої ст. 3 Закону України “Про запобігання корупції”.

Верховний Суд у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин, зробив висновок, що обмеження щодо прямого підпорядкування близьких осіб не поширюються на посадових осіб, юридичних осіб публічного права, а тому сам факт наявності між такими посадовими особами родинних стосунків та факт їх роботи в одній установі в умовах прямого підпорядкування не є порушенням вимог антикорупційного законодавства [11, с. 97].

Варто також враховувати, що керівник може нести відповідальність як роботодавець або як посадова особа і виконує більшість прав та обов’язків роботодавця, до яких належать розпорядні та організаційні функції. Наведене розв’язує недобросовісному роботодавцю руки для вчинення можливих корупційних дій.

Прикладом корупційних дій може бути так звана “зарплата в конвертах”. Це показник домінування над працівником та способу шантажу з боку недобросовісного роботодавця, а також максимального “вичавлення” прибутку. Ініціатором подібних виплат завжди є роботодавець. Подібна тіньова схема оплати праці є вигідною для обох сторін через те, що працівник для отримання миттєвої вигоди погоджується стати співучасником фінансових махінацій.

Ера зарплат у “конвертах” відходить у минуле. Держава поступово впроваджує механізми та заходи, які значно зменшать зацікавленість самих працівників у отриманні таких “позазвітних” коштів. Наразі це стосується оголошення кампанії з добровільного декларування фізичними особами їх активів (так званої податкової амністії) відповідно до Закону “Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо стимулювання детінізації доходів та підвищення податкової культури громадян шляхом запровадження одноразового (спеціального) добровільного декларування фізичними особами належних їм активів та сплати одноразового збору до бюджету” № 1539-IX від 15.06.2021 р., анонсованого Кабміном законопроекту щодо контролю за витратами громадян, довгоочікуваного старту міжнародного обміну інформацією та ін. Прийдешні нововведення виключають будь-яку готовність осіб йти на “зарплатний” компроміс [12].

Баланс інтересів у відносинах – це забезпечуване нормами права поєднання переваг, корисних, необхідних властивостей кожної сторони відносин достатньою мірою, щоб досягти певної спільної мети. Це поєднання взаємної користі здійснюється такою мірою, яка унеможливила б завдання один одному шкоди [13, с. 90, 91].

Беручи до уваги Закон України “Про запобігання корупції” № 1700-VII від 14.10.2014 р., першочерговим елементом корупційних дій у сфері праці є конфлікт інтересів.

Так, реальним конфліктом інтересів є суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об’єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [6].

Відповідно до нормативних положень, загальних правил поведінки державного службовця, конфлікт інтересів виникає із ситуації, коли державний службовець має приватний інтерес, тобто переваги для нього або його родини, близьких родичів, друзів чи осіб і організацій, з якими він має або мав спільні ділові чи політичні інтереси, що впливає або може впливати на неупереджене та об’єктивне виконання службових обов’язків [14, с. 19].

Як слушно зазначають С. В. Вишневецька, В. М. Вишневецький, іноді сутність конфлікту інтересів тлумачать як протиріччя між особистим інтересом і професійним обов’язком [15].

Наводячи паралелі, доцільно зазначити, що недобросовісний роботодавець спеціально спотворює покладені на нього функції під час виконання роботи та блокує реалізацію прав робітників. Наведене свідчить про те, що страждає заробітна плата працівника, крім того здешевлюється робоча сила, відбувається “закріпачення” працівника. Законодавча та виконавча гілки влади мають об’єднати зусилля для спільної боротьби з корупцією задля захисту як самої організації, так і працівників, які в ній працюють. Також варто унеможливити вільний вплив роботодавців щодо цих питань. У разі виникнення питань стосовно менеджменту, може виникнути необгрунтоване збільшення витрат, що є корупцією на чолі з керівником.

В Україні варто ввести окремий контроль за дотриманням норм і принципів кадрової політики через те, що керівник по суті має досить широкі повноваження для суб’єктивно-свавільних дій, щодо призначення, звільнення тощо.

Право працюючого на працю не починається зі вступом на роботу, адже є відносини, які передують трудовим. Ціль цієї тези полягає у сприянні виникненню ділових відносин між майбутніми сторонами трудового договору.

Для прикладу, соціальний діалог між роботодавцем, працівником та службою зайнятості є відносинами, що передують трудовим, не є предметом трудового права, але пов’язані трудовою діяльністю (співбесіда).

Окрім того, можливе отримання вигоди у матеріальному вигляді з боку уповноважених осіб або організацій з кадрових питань. Це здійснюється для мінімізації або унеможливлення необгрунтованих нарікань.

Право розподілення матеріальних благ, що не належать суб’єкту, є основою для можливих корупційних діянь із боку недобросовісного керівника. Прикладом можуть бути заохочувальні надбавки та премії.

Державні закупівлі також можуть стати предметом корупційних дій у сфері праці з боку суб'єктів, які виконують свою діяльність в інтересах держави.

З радянських часів і до сьогодні в українському суспільстві залишилась "традиція" неофіційно виражати "подяку" службовцям, вчителям та ін. за їхню роботу у допомозі вирішення різних життєвих питань, за яку вони і так отримують заробітну плату.

На сьогодні в Україні тільки розгортається процес прийняття необхідних заходів для боротьби з проявами корупції в сфері праці. Так, відповідно до статті 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних із корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з видом роботи або умовами її виконання [16]. Для успішної реалізації згаданого нормативного положення українському суспільству потрібно пришвидшити вихід національної свідомості із з рамок, які збереглися із радянського часу і більше 30 років стримують розвиток українського народу та держави загалом.

Варто згадати, що присутні прояви корупції на локальному рівні вже під час існування трудових відносин. Тут суб'єктом протиправного діяння є працівник, який залучений до розподілу ресурсів підприємства, установи, організації, але недбайливо ставиться до своїх обов'язків і самовпевнено користується тимчасовою малою ймовірністю відсутності покарань. Терпимість держави до подібних протиправних моментів призводить до продовження формування внутрішнього беззаконня в свідомості людей. Тому держава не тільки на законодавчому рівні має проводити принципово жорстку, санкційну боротьбу з корупцією в сфері праці, а також приймати превентивні заходи для попередження їх мінімальних проявів.

Державою передбачена антикорупційна експертиза, що полягає у виявленні в нормативно-правових актах, проєктах нормативно-правових актів положень, які самостійно чи у поєднанні з іншими нормами можуть сприяти вчиненню корупційних правопорушень або правопорушень, пов'язаних із корупцією (ст. 1 Закону № 1700-VII) [6].

Населенню України має бути забезпечена не тільки на формальному, але й на внутрішньому рівнях кожної людини обов'язковість дотримання антикорупційного законодавства. Також зниження рівня корупції в трудових відносинах повинно мати зобов'язуючу форму, що дасть змогу незалежно та об'єктивно проводити державними органами оцінку як існуючих, так і у стані проєкту нормативно-правових актів.

Беручи до уваги науковий підхід у дослідженні правопорушень (деліктів) у сфері праці, зокрема як фактичних виявлених корупційних діянь, так і прихованих (латентних) проявів, необхідно підходити комплексно у вивченні: причин, умов, а також пошуків шляхів так званих "трудових деліктів", до яких можна віднести проступки як корупційного, так і дисциплінарного змісту, що можуть вчинятись недобросовісними посадовими особами, які мають адміністративний вплив у процесі трудової діяльності, а також доступ до матеріальних ресурсів. Прикладом корупційних діянь можуть бути використання службового становища для власного збагачення, пріоритет прийому на роботу одних громадян перед іншими та ін.

У кваліфікації корупційних правопорушень у сфері трудових відносин варто відмежовувати їх від інших правопорушень, що пов'язані з виконанням повноважень владними суб'єктами як у державній, так і приватній сфері трудових відносин, а також виконанням обов'язків у сфері праці службовими особами, яким делеговані владні повноваження. Специфічними ознаками такого відмежування є: 1) відсутність ознак корупції; 2) порушення вимог, заборон, встановлених Законом України "Про запобігання корупції"; 3) вчинення особою, зазначеною в Законі України "Про запобігання корупції"; 4) установлення іншого виду юридичної відповідальності (кримінальної, дисциплінарної, цивільно-правової, адміністративної).

Для примушення тримання керівником свого "тонуса" щодо здійснення адміністративного менеджменту на засадах неупередженості та справедливості необхідний деспотичний, непримиримий та неухильний підхід держави до зловживань у сфері праці, а також залучення громадського

контролю. Тотальний з розширеними виконавчими повноваженнями громадський контроль сприятиме прямому впливу на свідомість та моральність населення. Результат подібних заходів призведе до поступового формування думки в кожного громадянина України про свою захищеність. Просте населення вільно реалізуватиме свої права та свободи, що сформує реальний, новий на засадах бачення реальності життя менталітет, як у сучасних, так і майбутніх поколіннях людей.

Україна протягом свого існування як незалежної держави розглядає корупцію винятково з кримінальної та адміністративної точки зору, тобто як суспільно-небезпечне і шкідливе каране діяння. Тому, “зелене світло” варто дати практичній галузі права – трудовому праву.

Для попередження та захисту від корупційних посягань необхідно ввести державний облік осіб, які звільнені в результаті вчинення ними корупційних діянь у процесі праці. Це дасть змогу роботодавцю під час запиту в державних структурах сформувати об’єктивно-реальну думку про кандидата на ту чи іншу посаду.

Також необхідно вдосконалити приватно-правове регулювання боротьби з корупцією у трудових відносинах, виробити сучасні механізми саме колективно-договірного регулювання, ролі цифровізації процесів діяльності державних органів у формуванні нової політики серед роботодавців, яка мінімізує корупційний фактор.

**Висновки.** Корупційні діяння у сфері праці мають досить широке асоціальне розповсюдження. Ознаки, що характеризують корупційну діяльність службових осіб у сфері трудових відносин, свідчать про їх бажання використовувати надані їм владні повноваження усупереч вимогам національного законодавства з метою корисливого незаконного поліпшення свого матеріального становища.

Визначено, що корупційна діяльність у сфері праці з боку роботодавців має суспільно небезпечний і шкідливий за наслідками зміст. Звернена увага на доцільність подальшого дослідження проблем корупції і корупційної діяльності у сфері праці, що негативно впливають на управлінську та виробничу діяльність, а також є перепоною для зростання довіри з боку населення країни до діяльності (посадових осіб), у сфері публічного управління, яка тісно пов’язана із трудовими відносинами.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Панасюк О. Т. (2010). Зловживання суб’єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України*. № 3. С. 161–166.
2. Голубовська І. О., Шовковий В. М., Лефтерова О. М. (2012). Багатомовний юридичний словник-довідник. Київ : Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”.
3. Велика українська енциклопедія : у 20 т. (2016). Харків : Право. Т. 5 / Битяк Ю. П. та ін. (ред.). (2020). Адміністративне право. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого.
4. Белов Д. М., Бисага Ю. М., Палінчак М. М. (2004). Корупція як негативне соціальне явище: шляхи її подолання в Україні та міжнародний досвід : монографія Ужгород : Ліра.
5. Амелічева Л. П. (2021). Антикорупційний комплаєнс у трудових відносинах у світлі цифровізації та досягнення сталого розвитку: економіко-правове дослідження. *Економіка промисловості*. № 3 (95). С. 102–118.
6. Про запобігання корупції : Закон № 1700-VII. ст. 2056 (2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
7. Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон № 5026-VI, ст. 216 (2013). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>.
8. Щокін Г. В., Головатий М. Ф., Антонюка О. В., Сладкевича В. П. (ред.). (2007). Менеджмент : Понятійно-термінол. слов. Київ : МАУП.
9. Щодо запобігання і протидії корупції : Лист. № 1332-0-26-13/11. (2013). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13\\_1323-13#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13#Text).
10. Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування : метод. реком. / Міністерство юстиції України. n0020323-13. (2013). URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>.

11. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин. (2020). Рішення, внесені до ЄДРСР за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. Київ. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/dajdzhest\\_VS.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf).
12. Пилипенко Г. (2022). Зарплата “в конверті”: аналіз судової практики. URL: [https://biz.ligazakon.net/analytics/205773\\_zarplata-v-konvert-analz-sudovo-praktiki](https://biz.ligazakon.net/analytics/205773_zarplata-v-konvert-analz-sudovo-praktiki).
13. Максименко Н. (2018). Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. № 10. С. 89–93.
14. Гусар О. А., Ущипівська А. Р. (2018). Адміністративно-правові заходи протидії корупції у галузі цивільної авіації. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник “Повітряне і космічне право”*. № 4 (49). С. 17–23.
15. Вишновецька С. В., Вишновецький В. М. (2021). Проблемні аспекти виявлення корупції в трудових відносинах. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник “Повітряне і космічне право”*. № 4 (61). С. 125–131.
16. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII. Ст. 375. (1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

#### REFERENCES

1. Panasyuk, O. T. (2010). Zlozhyvannya sub'yektyvnymy trudovymy pravamy: postanovka problemy. *Pravo Ukrainy*. [Abuse of subjective labor rights: problem statement. *Law of Ukraine*]. No. 3. P. 161–166 [in Ukrainian].
2. Holubovs'ka, I. O., Shovkovyy, V. M., Lefterova, O. M. (2012). Bahatomovnyy yurydychnyy slovnyk-dovidnyk. [Multilingual legal dictionary-reference.]. Kyiv : Vydavnycho-polihrafichnyy tsentr “Kyivs'kyi universytet” [in Ukrainian].
3. Velyka ukrayins'ka entsyklopediya : u 20 t. [The Great Ukrainian Encyclopedia in 20 vol.]. (2016). Kharkiv : Pravo. T. 5 / Bytyak, Yu. P. ta in. (red.). (2020). Administratyvne pravo. Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho [in Ukrainian].
4. Byelov, D. M., Bysaha, Yu. M., Palinchak, M. M. (2004). *Koruptsiya yak nehatyvne sotsial'ne yavyshe: shlyakhy yiyi podolannya v Ukraini ta mizhnarodnyy dosvid : monohrafiya [Corruption as a negative social phenomenon: ways to overcome it in Ukraine and international experience: monograph]*. Uzhhorod : Lira [in Ukrainian].
5. Amelicheva, L. P. (2021). Antykoruptsiynyy komplayens u trudovykh vidnosynakh u svitli tsyfrovizatsiyi ta dosyahnennya staloho rozvytku: ekonomiko-pravove doslidzhennya. *Ekonomika promyslovosti*. [Anti-corruption compliance in labor relations in the light of digitalization and achieving sustainable development: an economic and legal study. *Industrial economics*]. No. 3 (95). P. 102–118 [in Ukrainian].
6. Pro zapobihannya koruptsiyi [On employment]. No. 1700-VII. St. 2056. (2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> [in Ukrainian].
7. Pro orhanizatsiyi robotodavtsiv, yikh ob'yednannya, prava i harantiyi yikh diyal'nosti [On employment]. No. 5026-VI, st. 216 (2013). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> [in Ukrainian].
8. Shchokin, H. V., Holovatyy, M. F., Antonyuka, O. V., Sladkevycha, V. P. (red.). (2007). *Menedzhment : Ponyatiyno-terminol. slov. [Management: Conceptual terminol. wor.]*. Kyiv : MAUP.
9. Shchodo zapobihannya i protydiy koruptsiyi [On letter]. No. 1332-0-26-13/11. (2013). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13\\_1323-13#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v13_1323-13#Text) [in Ukrainian].
10. Zapobihannya i protydiya koruptsiyi v derzhavnykh orhanakh ta orhanakh mistsevoho samovryaduvannya [Methodical recommendations] / Ministerstvo yustytisyi Ukrainy. n0020323-13. (2013). URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13>.
11. Daydzhest sudovoyi praktyky Verkhovnoho Sudu u spravakh zi sporiv, shcho vynykayut' iz trudovykh vidnosyn [Digest of case law of the Supreme Court in cases of disputes arising from labor relations]. (2020). Rishennya, vneseni do YEDRSR za period iz 17.01.2018 po 02.01.2020. Kyiv. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/dajdzhest\\_VS.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf) [in Ukrainian].
12. Pylypenko, H. (7 lyutoho 2022). Zарплата “в конверті”: analiz sudovoyi praktyky [Salary “in an envelope”: an analysis of case law.]. URL: [https://biz.ligazakon.net/analytics/205773\\_zarplata-v-konvert-analz-sudovo-praktiki](https://biz.ligazakon.net/analytics/205773_zarplata-v-konvert-analz-sudovo-praktiki) [in Ukrainian].

13. Maksymenko, N. (2018). Zlovzhyvannya pravom storonamy trudovykh pravovidnosyn. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. [Abuse of rights by the parties to the employment relationship. *Entrepreneurship, economy and law*]. No. 10. P. 89–93 [in Ukrainian].

14. Husar, O. A., Ushchapivs'ka, A. R. (2018). Administratyvno-pravovi zakhody protydyi koruptsiyi u haluzi tsyvil'noyi aviatsiyi. *Naukovi pratsi Natsional'noho aviatsiynoho universytetu. Seriya: Yurydychnyy visnyk "Povitryane i kosmichne pravo"* [Administrative and legal measures to combat corruption in the field of civil aviation. *Scientific works of the National Aviation University. Series: Legal Bulletin "Air and Space Law"*]. No. 4 (49). P. 17–23 [in Ukrainian].

15. Vyshnovets'ka, S. V., Vyshnovets'kyi, V. M. (2021). Problemni aspekty vyyavlennya koruptsiyiv trudovykh vidnosynakh. *Naukovi pratsi Natsional'noho aviatsiynoho universytetu. Seriya: Yurydychnyy visnyk "Povitryane i kosmichne pravo"*. [Problematic aspects of detecting corruption in labor relations. *Scientific works of the National Aviation University. Series: Legal Bulletin "Air and Space Law"*]. No. 4 (61). P. 125–131 [in Ukrainian].

16. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy. [On employment]. No. 322-VIII. St. 375. (1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

Дата надходження: 06.07.2022 р.

**Leonid Ostapenko**

Lviv Polytechnic National University,  
Doctor of Law, Associate Professor,  
Professor of the Department of Civil Law and Procedure  
Educational and Scientific Institute law, psychology  
and innovative education

## ON CORRUPTION IN LABOR RELATIONS

The object of scientific research is corruption acts committed by general entities in the field of labor relations. Unfortunately, scientists tend to fragmentarily cover certain provisions characterizing corruption in the field of labor relations. At the same time, the concept of corruption should be considered taking into account the signs by which it is possible to determine: 1) the level and forms of corruption manifested in labor relations between employers and employees; 2) systemic and unsystematic nature of corruption relations taking place in the field of labor; 3) the presence and dependence of corruption on the impact on labor relations of the state, society, labor collective, etc.; 4) the presence in society of the so-called "tolerance" to corruption violations in the field of labor; 5) corruption of public administration, production sector, employers, which indicates the weakness of the ukrainian society's response to corruption offenses in the field of labor relations.

It is determined that corruption in the field of labor relations is socially dangerous and entails the onset of harmful consequences of legal, material and psychological content.

Attention is drawn to the fact that the corrupt activities of officials authorized to perform power functions in the field of labor have illegal content, which are socially dangerous and harmful in consequences. The essence of the signs that are inherent in the commission of corruption in the field of labor relations is characterized. These include: 1) officials (officials) who perform the functions of the state or local self-government bodies to regulate relations in the field of labor; 2) corruption activities of authorized entities (employers) in the field of labor, exercise on the basis of official (official) powers granted to them and related opportunities for self-serving content; 3) the purpose of corruption in the field of labor relations is to obtain an improper benefit or to accept a promise / offer of benefits for yourself from a dependent employee (subordinate official). It is proved that these signs of corruption in the field of labor are interdependent and interdependent, and their manifestation can occur during legislative, privatization, budgetary processes. In addition, corruption activities can be criminal and administratively tort in nature, the essence of which is to bribe powerful officials who provide certain services in the field of labor for illegal remuneration.

Key words: state, corruption, corruption, employer, official, labor relations.