

УДК 349.2

О.І. Пилипенко,
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти, ОНП «Право», Спеціальність 081 Право
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди
[https:// orcid.org 0009-0000-6711-0923](https://orcid.org/0009-0000-6711-0923)

РЕАЛІЗАЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ВИКРИВАЧІВ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ: ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Анотація. У статті здійснено дослідження стану реалізації гарантій трудових прав викривачів корупції в Україні з особливим акцентом на інституційному механізмі їх захисту, наявних викликах та перспективах розвитку. Проаналізовано національну нормативно-правову базу, зокрема Закон України «Про запобігання корупції» та Кодекс законів про працю України, а також практику Національного агентства з питань запобігання корупції щодо захисту викривачів. Особливу увагу приділено сучасній судовій практиці, включно з рішеннями Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду у справах про поновлення викривачів на роботі. Наведено статистичні дані за 2023-2024 роки, які свідчать про зростання кількості судових рішень на користь викривачів та перші випадки виплати грошових винагород викривачам в Україні. Здійснено порівняльний аналіз міжнародного досвіду захисту викривачів, зокрема положень Директиви (ЄС) 2019/1937, стандартів Ради Європи, законодавства Великої Британії (Public Interest Disclosure Act) та програм США (програма для викривачів SEC). Виявлено основні проблеми практичної реалізації гарантій трудових прав викривачів в Україні, серед яких – прогалини в законодавстві (неврегульованість захисту від тиску з боку колег, нечіткі процедури забезпечення анонімності тощо), недостатня ефективність наявних механізмів та низький рівень обізнаності працівників про свої права та гарантія, як викривача корупції. Надано рекомендації щодо вдосконалення захисту трудових прав викривачів, зокрема гармонізації законодавства з європейськими стандартами, запровадження дієвих процедур запобігання та реагування на переслідування, посилення відповідальності за порушення прав викривачів і розширення програм підтримки викривачів. Реалізація запропонованих заходів сприятиме створенню в Україні сприятливих умов для викриття корупції, посиленню захисту прав викривачів та підвищенню рівня суспільної довіри до інституту викривання.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудові конфлікти, викривачі корупції, трудові права викривачів корупції, права викривачів, юридичні гарантії, гарантії захисту, запобігання корупції, переслідування, антикорупційна культура, соціальна підтримка, анонімність.



Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства проблема захисту прав викривачів корупції набуває особливої актуальності. Розкриття корупційних правопорушень є одним із ключових інструментів боротьби з корупцією, що потребує не тільки належного правового регулювання, але й ефективного забезпечення трудових прав осіб, які наважуються повідомити про корупцію. Недостатній рівень захищеності викривачів у сфері трудових відносин зумовлює виникнення трудових конфліктів, зокрема неправомірних звільнень, незаконних переведень на нижчі посади, створення несприятливих умов праці, проявів мобінгу, дискримінації та інших форм репресивного впливу з боку роботодавця або колективу. Такі ситуації не лише порушують трудові права викривачів, а й підривають довіру до державної антикорупційної політики і правової системи в цілому. За таких умов значна частина працівників утримується від розголошення відомих їм фактів корупційної діяльності, що створює сприятливий ґрунт для подальшого поширення корупції в державі. Тому забезпечення дієвих гарантій реалізації трудових прав викривачів становить важливе завдання державної політики. Формування безпечного інституційного середовища для викриття корупції безпосередньо впливає на результативність антикорупційних заходів та сприяє утвердженню принципу верховенства права.

Питання захисту прав викривачів, зокрема в аспекті трудових відносин, вже тривалий час перебуває в центрі уваги міжнародної спільноти. Відповідно до ст. 33 Конвенції ООН проти корупції, держави-учасниці зобов'язані розглянути заходи щодо забезпечення захисту осіб, які повідомляють про корупційні правопорушення, від будь-якого несправедливого поводження [1]. Кримінальна та Цивільна конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією 1999 р. містять положення щодо охорони прав працівників, які добросовісно інформують про корупцію (зокрема, ст. 22 Кримінальної конвенції прямо передбачає необхідність захисту осіб, які добросовісно повідомляють про корупційні правопорушення [2] та ст. 9 Цивільної конвенції зобов'язує запровадити належний захист від будь-яких необґрунтованих санкцій за такі повідомлення [3]). На рівні Європейського Союзу ухвалено Директиву (ЄС) 2019/1937, яка встановлює єдині стандарти захисту викривачів у країнах-членах ЄС. Згідно з вимогами цієї Директиви, роботодавцям заборонено звільняти чи понижувати в посаді осіб, які повідомили про корупцію, запроваджується обов'язок створення внутрішніх каналів повідомлень, забезпечується конфіденційність викривачів, а тягар доведення відсутності причинного зв'язку між повідомленням про корупцію та негативними заходами відносно працівника покладається на роботодавця [4]. Попри те що Україна формально не є державою-членом Європейського Союзу, імплементація відповідних міжнародних та європейських антикорупційних стандартів набуває принципового значення у контексті

євроінтеграційного курсу держави та необхідності підвищення ефективності функціонування національної антикорупційної інфраструктури. Водночас практична реалізація зазначених стандартів залишається частковою та характеризується фрагментарністю, що свідчить про потребу у подальшому нормативно-правовому удосконаленні механізмів захисту прав викривачів.

Закон України «Про запобігання корупції» (далі – Закон) та Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) закріплюють окремі положення щодо захисту викривачів. Так, у ч. 2 ст. 53 Закону передбачено, що викривачі та їх близькі особи перебувають під захистом держави, а у разі загрози їх життю чи здоров'ю їм можуть бути надані спеціальні заходи безпеки. Стаття 53-4 Закону містить пряму заборону на звільнення викривача або застосування до нього з боку керівника чи роботодавця інших негативних заходів впливу (переведення, примус до звільнення, зниження зарплати, відмова у підвищенні тощо) у зв'язку з повідомленням про корупційне правопорушення. Також, ця ж стаття Закону гарантує негайне поновлення на попередній роботі (посаді) викривача, незаконно звільненого через повідомлення про корупцію, та виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу [5]. В ст. 32 КЗпП України також передбачено, що викривач не може бути звільнений чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з повідомленням про корупцію або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрози таких заходів впливу [6]. Попри наявність цих норм, на практиці їх виконання нашою державою на низку проблем і прогалин, які детально розглянуто у даному дослідженні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика забезпечення прав викривачів корупції, зокрема їх трудових прав, висвітлювалася в роботах як зарубіжних, так і українських дослідників. Зокрема, С.Л. Кошарновська у своїй праці присвятила увагу механізмам правового захисту викривачів та наголосила на необхідності удосконалення нормативно-правової бази України з урахуванням європейських стандартів. Авторка підкреслює важливість впровадження комплексних програм підтримки викривачів – від правової допомоги до соціальної реабілітації – та гармонізації національного законодавства з вимогами Директиви 2019/1937 ЄС [7]. Також, автор З.А. Загинеї акцентує на тому, що чинне законодавство не охоплює усіх аспектів захисту викривачів: окремо відзначено проблему репресій з боку керівництва і осуду з боку колективу щодо осіб, які викрили корупцію. Це, на думку дослідниці, є свідченням необхідності перегляду підходів до захисту викривачів у сфері праці [8]. Автор А.В. Мовчан у своїй праці звертає увагу на значущість антикорупційної культури та етики в трудових колективах як превентивного засобу: формування атмосфери нетерпимості до корупції на робочому місці може зменшити ризики виникнення конфліктів та переслідувань викривачів

[9]. Дослідник Л. Остапенко розкрив питання корупційних проявів у трудових відносинах, констатує, що корупційні діяння у сфері праці негативно впливають на дотримання трудових прав та вимагають особливих механізмів реагування [10]. О.С. Яланський розглянув проблемні питання правового регулювання захисту викривачів та дійшов висновку про фрагментарність нормативної бази, закликавши до створення цілісної системи гарантій для викривачів як у публічному, так і у приватному секторах [11]. У дослідженні Н.Я. Кайди та Д.І. Дубас відзначено, що в Україні все ще існують істотні прогалини у реалізації гарантій трудових прав викривачів: від нечіткості термінів і складності процедур до браку ефективних механізмів захисту та недостатньої обізнаності працівників і роботодавців. Водночас автори відзначають позитивну тенденцію судової практики – зростаючу готовність судів захищати права викривачів шляхом поновлення їх на роботі та присудження компенсацій, що зміцнює довіру до судової влади та стимулює громадян до викриття корупції [12]. Автор М.В. Панченко у своїй праці дослідив спільні та відмінні риси європейського та національного підходів до захисту трудових прав викривачів корупції за допомогою аналізу висновків Європейського суду з прав людини, норм українського законодавства та відповідних правових актів Європейського Союзу, де відмітив важливий недолік українського законодавства щодо мотиву викривача [13]. Отже, наукові напрацювання вказують на необхідність вдосконалення законодавства та впровадження дієвих механізмів захисту, а також на важливість вивчення міжнародного досвіду з метою імплементації найкращих практик в українських реаліях.

Мета статті. Дослідити інституційний механізм реалізації юридичних гарантій трудових прав викривачів корупції в Україні, виявити основні проблеми практичного забезпечення захисту прав викривачів, проаналізувати сучасну судову практику у цій сфері, а також на основі порівняльного аналізу міжнародного досвіду сформулювати рекомендації щодо вдосконалення захисту трудових прав викривачів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інститут викривачів корупції в Україні сформувався як складова антикорупційної політики держави після ухвалення у 2014 році базового антикорупційного законодавства. Проте його становлення тривалий час мало переважно декларативний характер. Лише в останні роки спостерігається поступове інституційне зміцнення цього інституту, що проявляється у розширенні нормативно-правових гарантій, удосконаленні процедур повідомлення про корупційні правопорушення та запровадженні механізмів захисту прав викривачів у сфері трудових правовідносин. Важливим нововведенням стало запровадження матеріального стимулу для викривачів, шляхом доповнення Розділу VIII Закону статтею 53-7 згідно із Законом України № 198-IX від 17.10.2019. Вказана норма надає право

викривачеві корупції на винагороду у розмірі 10% від грошового еквівалента предмета корупційного злочину або від суми завданих державі збитків (але не більше 3000 мінімальних зарплат). Однак, право на винагороду має викривач, який повідомив про корупційний злочин, грошовий розмір предмета якого або завдані державі збитки від якого у п'ять тисяч і більше разів перевищують розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом на час вчинення злочину [5]. Тобто, у 2025 році така сума має перевищувати п'ятнадцять мільйонів сто сорок тисяч гривень. Так як згідно ст. 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік», з 1 січня 2025 року розмір прожиткового мінімуму в Україні встановлено на рівні трьох тисяч двадцяти восьми гривень для працездатних осіб [14].

Проте реалізувати це право на практиці вдалося лише нещодавно. У жовтні 2024 року НАЗК вперше забезпечило виплату грошової винагороди викривачам корупції, чим завершено повний цикл від подання повідомлення до матеріального заохочення викривача [15]. Ця подія стала важливим прецедентом для розвитку інституту викривання.

На сьогодні в Україні сформовано базові елементи інституційного механізму захисту прав викривачів. Центральну роль відіграє Національне агентство з питань запобігання корупції (далі - НАЗК), яке наділене повноваженнями забезпечувати правовий та інший захист викривачів. НАЗК здійснює перевірку повідомлень про порушення прав викривачів, вносить приписи керівникам установ про усунення порушень, а в разі необхідності складає протоколи про адміністративні правопорушення на винних осіб. Протягом 2024 року НАЗК активно реагувало на випадки порушення трудових прав викривачів: за офіційними даними, було внесено 10 приписів про негайне поновлення порушених трудових прав викривачів (7 – за порушення, виявлені під час планових та позапланових перевірок та 3 – за порушення, виявлені під час перевірок за повідомленнями викривачів). Ці приписи зобов'язували роботодавців скасувати незаконні рішення щодо викривачів та відновити їх на посадах. Окрім того, НАЗК склало один адміністративний протокол за фактом розголошення інформації про викривача (за ст. 172-8 Кодексу України про адміністративні правопорушення) та ініціювало початок досудового розслідування Державним бюро розслідування кримінального провадження за наявними ознаками вчинення грубого порушення законодавства про працю (ст. 172 КК України) [15].

Така активність з боку НАЗК свідчить про посилення інституційного захисту: у разі спроби тиску на викривача з боку роботодавця НАЗК може втрутитися, видати обов'язковий до виконання припис або ж зафіксувати відповідні порушення та передати матеріали до суду, чи правоохоронних органів. Вказане посилює довіру щодо наявності реальних гарантій викривача від протиправного тиску роботодавців.

Важливим елементом інституційного механізму є також система внутрішніх уповноважених осіб (підрозділів) з питань запобігання корупції у органах влади та на державних підприємствах. Такі уповноважені особи, згідно із Законом, зобов'язані забезпечувати захист викривачів у своєму органі, зокрема запобігати застосуванню до них негативних заходів з боку керівників. Викривач у разі утисків може звернутися як до уповноваженого свого органу, так і безпосередньо до НАЗК для отримання допомоги. Крім того, в разі серйозної небезпеки (наприклад, погроз життю, насильства) викривач має право звернутися до правоохоронних органів, які можуть надати охорону й інші заходи безпеки. Для правового захисту та представництва інтересів викривачів діє система центрів безоплатної правової допомоги. Таким чином, сформовано багаторівневу структуру: внутрішній захист (уповноважені особи), спеціально уповноважений орган (НАЗК) та загальні правоохоронні й судові інструменти поновлення прав.

Окремої уваги потребує формування сучасної інституційної та технологічної інфраструктури для повідомлення про корупційні правопорушення. У січні 2023 року розпочав функціонування Єдиний портал повідомлень викривачів, який забезпечує можливість подання конфіденційних та анонімних повідомлень про корупцію у стандартизований та захищений спосіб. Поступова інтеграція цього ресурсу в діяльність органів державної влади та інших організацій демонструє високі темпи його впровадження: якщо на початку 2024 року до порталу було підключено лише 95 організацій, то наприкінці того ж року їх кількість зросла до 7 904 [15].

Зазначене свідчить про широке охоплення системою як суб'єктів публічної влади, так і суб'єктів господарювання, що створює єдину електронну платформу для приймання та первинної обробки повідомлень викривачів. Така уніфікація процедур сприяє підвищенню прозорості та передбачуваності процесу розгляду повідомлень, а також забезпечує більш ефективний контроль за дотриманням гарантій захисту прав викривачів. Важливим результатом функціонування порталу є підвищення рівня конфіденційності інформації про викривачів шляхом звуження кола осіб, які мають доступ до персональних даних та змісту повідомлення.

Судова практика щодо захисту трудових прав викривачів в Україні засвідчує поступову позитивну динаміку. Якщо на початкових етапах формування інституту викривачів судові спори між викривачами та роботодавцями носили поодинокий характер, то нині спостерігається стале зростання їх кількості, а також підвищення частки судових рішень, ухвалених на користь викривачів. Це свідчить про поступове утвердження правозастосовної практики, орієнтованої на реальне забезпечення гарантій захисту осіб, які добросовісно повідомляють про корупційні правопорушення.

Систематичний збір, опрацювання та узагальнення інформації про такі судові рішення здійснює відділ розвитку інституту викривання Національного агентства з питань запобігання корупції, який щороку оприлюднює відповідні аналітичні звіти та дослідження у сфері захисту викривачів. Ці матеріали відіграють важливу роль у формуванні доказової бази щодо ефективності чинних механізмів захисту та виявленні прогалин у правозастосуванні.

За інформацією НАЗК, у 2024 році частка позитивних судових рішень на користь викривачів зростає до 56% (9 із 16 рішень) порівняно з 18% у 2023 році (2 із 11 рішень). Загальна сума присуджених компенсацій викривачам за порушення їх трудових прав склала 2,56 млн грн [16].

Вказане свідчить, що суди дедалі частіше стають на бік працівників-викривачів, визнаючи незаконність їх звільнення чи інших утисків та відновлюючи порушені права. Показовою є постанова Верховного Суду від 19.04.2023 у справі № 761/8294/21, якою вперше детально роз'яснено застосування гарантій захисту трудових прав викривачів корупції. У цій справі посадову особу підприємства, яка була відповідальна за реалізацію антикорупційної програми (далі – Уповноважений) та одночасно викривачем, звільнили з роботи за нібито порушення трудової дисципліни без погодження з НАЗК. Суд першої інстанції поновив викривача, але апеляційний суд став на бік роботодавця, зазначивши, що згода НАЗК не потрібна.

Верховний Суд, розглянувши касаційні скарги, підтримав позицію викривача і НАЗК: постанову апеляційного суду було скасовано, а рішення про поновлення залишено в силі. У мотивувальній частині Верховний Суд наголосив на таких принципових моментах:

1) статус викривача особа набуває з моменту повідомлення інформації про корупційне правопорушення, і цей статус не потребує будь-якого окремого рішення або визнання з боку роботодавця чи органу (вказано на пряму норму ч. 1 ст. 53-3 Закону);

2) гарантії, передбачені ст. 53-4 Закону, поширюються на всі випадки, коли до викривача застосовано негативні заходи впливу у зв'язку з його повідомленням – тобто необхідно встановити причинний зв'язок між фактом викриття та санкціями з боку роботодавця;

3) наявність такого зв'язку презюмується, доки роботодавець не доведе протилежне (посилання на ч. 5 ст. 21 Директиви 2019/1937 ЄС та ч. 4 ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України);

4) звільнення Уповноваженого без згоди НАЗК само по собі є порушенням, так як положення п. 2 ч. 5 ст. 64 Закону передбачають обов'язкове погодження з НАЗК звільнення осіб, відповідальних за реалізацію антикорупційної програми. Застосувавши ці норми Верховний Суд визнав звільнення викривача незаконним, оскільки:

а) воно здійснене без згоди НАЗК;

б) до позивача застосовано вибірковий негативний захід (звільнення) за результатами службового розслідування, хоча інші особи в подібній ситуації такої суворой дисциплінарної відповідальності не понесли [17].

Вказане рішення Верховного суду стало орієнтиром під час судових розглядів. Надалі суди неодноразово посилалися у своїх рішеннях на вказані висновки, розглядаючи схожі справи.

Показовим є рішення Верховного Суду, ухвалене у жовтні 2024 року колегією Касаційного цивільного суду у справі №759/13330/22, яка стосувалася оскарження незаконного звільнення викривача. Суд поновив працівника на займаній посаді та присудив значну компенсацію за час вимушеного прогулу у сумі понад 786 тис. грн [17]. Розгляд справи тривав більше року, а її результати засвідчили готовність судової влади забезпечувати реальний та ефективний захист прав викривачів, а також покладати на роботодавців суттєві матеріальні наслідки за порушення встановлених законом гарантій.

Судові рішення, ухвалені у 2023-2024 роках, свідчать про формування стабільної правозастосовної практики, зорієнтованої на забезпечення належного захисту прав викривачів. Така практика встановлює для роботодавців чіткі правові орієнтири та зобов'язує їх неухильно дотримуватися гарантій, визначених законодавством, що, у свою чергу, сприяє зміцненню інституту викривання та підвищує довіру до механізмів протидії корупції.

Попри згадані позитивні зрушення, існує низка проблем у реалізації гарантій трудових прав викривачів на практиці. Першою і найбільш очевидною проблемою є неповнота нормативно-правової бази. Закон України «Про запобігання корупції» фокусується на забороні негативних дій саме з боку керівництва та роботодавців, однак не містить прямих норм щодо відповідальності або заборон для інших працівників трудового колективу, які можуть чинити тиск на викривача. На практиці ж відомо багато випадків, коли колеги, дізнавшись про факт викриття, починають цькування викривача: створюють вороже психологічне середовище, поширюють про нього негативні чутки, відмовляються співпрацювати тощо. Формально такі дії не підпадають під визначення «негативних заходів» ст. 53-4 Закону, адже вчиняються не роботодавцем. Отже, правовий механізм захисту від «горизонтального» мобінгу викривачів залишається невизначеним. Частково ця прогалина могла б покриватися загальними нормами про мобінг у трудових відносинах, запровадженими наприкінці 2022 року (Законом № 2759-IX від 16.11.2022 доповнено КЗпП ст. 2-2, яка дає визначення мобінгу (цькування) та передбачає можливість притягнення кривдників до відповідальності [6]). Відповідно до вказаних положень, систематичне цькування працівника (в тому числі з боку інших працівників) забороняється, а винні особи можуть бути оштрафовані та

притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Однак механізм реалізації цієї норми поки що недосконалий: потерпілий має самостійно ініціювати скаргу до Держпраці або позов до суду, що для викривача, який вже перебуває під тиском, може бути складно. Отже, нині відсутня спеціальна норма, яка б прямо захищала викривача від дискримінації чи утисків з боку колег, і не передбачено окремої відповідальності за такі дії. Для вирішення цієї проблеми доцільно внести зміни до законодавства, зокрема доповнити Закон нормою про заборону переслідування викривача з боку будь-яких осіб у зв'язку з викриттям, встановивши дисциплінарну, адміністративну та (в разі істотної шкоди) кримінальну відповідальність для членів трудового колективу викривача. Подібний підхід реалізовано в деяких зарубіжних актах, які формально спрямовані насамперед проти неправомірних дій роботодавця, але механізм захисту поширюється і на випадки протиправних дій колег відносно викривача, якщо роботодавець їх не припиняє. Серед таких актів слід виокремити наступні:

спеціальні акти у сфері захисту викривачів, зокрема федеральний закон США про захист викривачів (*Whistleblower Protection Act*) та британський акт про розкриття інформації в суспільних інтересах (*Public Interest Disclosure Act 1998*), які забороняють будь-які форми переслідування чи дискримінації викривача в межах трудового колективу [18], що наділяє викривачів правом на судовий захист від будь-яких негативних наслідків (звільнення, дискримінація, утиски) у разі, якщо вони добросовісно повідомили про правопорушення у сфері публічних інтересів [19].

Отже, міжнародний досвід свідчить про необхідність законодавчого розширення переліку можливих негативних заходів впливу на викривача та охоплення захистом від всього робочого середовища, не лише від керівництва.

Другою проблемою є недостатній рівень обізнаності та підтримки викривачів. Соціологічні дослідження, за результатами опитування населення та бізнесу показали, що частка населення, яка належно обізнана з гарантіями правового захисту викривачів у 2022 році складає 17,7%, у 2023 році - 16,1% та 16,8% у 2024 році відповідно [20].

Наведена статистика вказує на відсутність позитивної тенденції щодо обізнаності соціуму, тобто потенційних викривачів, у правах та гарантіях, які держава має забезпечити, вразі надання ними цінної інформації щодо корупційних правопорушень. Тобто, переважна більшість потенційних викривачів не знає, на яку підтримку вони можуть розраховувати і до кого звертатися у разі тиску. Також, необізнаність населення про гарантії, які закріплені на законодавчому рівні, однозначно негативно впливає на рішення свідомих громадян щодо повідомлення чи неповідомлення про корупцію до уповноважених органів. Багато працівників бояться викривати корупцію, вважаючи, що їх ніхто не захистить, або навіть не підозрюють про існування відповідних гарантій.

Водночас частина роботодавців (особливо у приватному секторі) не обізнані зі своїми обов'язками щодо викривачів і можуть несвідомо порушувати закон. Для зміни ситуації потрібні регулярні освітні й роз'яснювальні заходи, у тому числі через внутрішніх уповноважених осіб (підрозділів) з питань запобігання корупції, серед яких можуть бути: тренінги, пам'ятки, інформаційні матеріали для трудових колективів, щоб кожен працівник знав про свої права та механізми захисту, а роботодавець – про відповідальність за порушення прав викривача. Крім того, в Україні поки що відсутні розвинуті програми психологічної та соціальної підтримки викривачів. Викривачі часто опиняються під сильним стресом, стикаються з ворожістю оточення, іноді змушені змінювати місце роботи та проживання. За таких умов держава могла б сприяти створенню реабілітаційних програм: забезпечувати консультації психологів, допомагати з перекваліфікацією чи працевлаштуванням викривачів, які постраждали від переслідувань. Такі заходи пропонувалися науковцями як необхідний елемент системи захисту (наприклад, С.Л. Кошарновська пропонувала впровадити програми соціальної адаптації для викривачів та членів їх сімей) [7].

Міжнародний досвід захисту викривачів підтверджує, що комплексний підхід (правові гарантії + інституційна підтримка + зміна культури) є запорукою успішної реалізації прав викривачів. В країнах ЄС після впровадження Директиви 2019/1937 з'явилися спеціальні підрозділи для роботи з викривачами, телефонні «гарячі лінії», фонди допомоги викривачам тощо. У Великій Британії функціонує незалежна благодійна організація “Protect” (раніше відома як Public Concern at Work), яка консулює викривачів і лобіює їхні інтереси – унаслідок цього за більш як 20 років дії Закону про розкриття інформації в суспільних інтересах (Public Interest Disclosure Act), в країні сформувалася атмосфера більшої сприятливості до викривачів, і як наслідок законодавчого розширення їх захисту. Вказане є потужним сигналом і стимулом для потенційних викривачів, а також демонстрацією пріоритету, який надається боротьбі з корупційними правопорушеннями. Хоча пряма матеріальна мотивація викривачів дискусійна з етичної точки зору, досвід США показує її ефективність у виявленні масштабних випадків шахрайства і корупції. Україні варто й надалі розвивати власну систему заохочення: перші виплати, здійснені у 2024 році, мають отримати належний розголос, аби суспільство побачило реальні приклади успішного викриття корупції із винагородою для викривача.

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Проведене дослідження дає змогу сформулювати низку висновків щодо стану реалізації гарантій трудових прав викривачів корупції в Україні та окреслити пріоритетні напрями їх подальшого вдосконалення.

По-перше, в Україні вже сформовано базис правового та інституційного захисту прав викривачів: законодавчо закріплено ключові гарантії (заборона

незаконного звільнення, поновлення на роботі, конфіденційність та анонімність), визначено спеціально уповноважений орган – НАЗК, запроваджено дієві механізми реагування (приписи, адміністративні протоколи), а також створено спеціальний електронний портал для повідомлень. Це свідчить про поступове втілення міжнародних антикорупційних стандартів у національну практику. Показово, що у 2024 році в Україні вперше здійснено виплату грошових винагород викривачам корупції, що засвідчує фактичний запуск механізму реалізації матеріальних гарантій, передбачених законодавством.

По-друге, сучасна судова практика підтверджує потенціал правових механізмів захисту прав викривачів за наявності політичної волі та активної позиції уповноважених органів. Рішення Верховного Суду 2023–2024 рр. сформували важливі орієнтири, які, з одного боку, конкретизують зміст гарантій (зокрема презумпцію причинного зв'язку між повідомленням про корупцію та негативними заходами впливу, обов'язковість погодження з НАЗК звільнення окремих категорій працівників), а з іншого – слугують превентивним сигналом для роботодавців щодо невідворотності відповідальності за порушення прав викривачів. Зростання кількості позитивних рішень на користь викривачів та суттєві суми присуджених компенсацій (у розмірі мільйонів гривень) виступають вагомим стримуючим чинником для потенційних порушників гарантій. Цю практику доцільно розвивати й надалі, у тому числі шляхом удосконалення процесуального законодавства – зокрема запровадження особливих гарантій щодо сплати судового збору у справах за позовами викривачів задля забезпечення реальної доступності судового захисту.

По-третє, ключові проблеми реалізації юридичних гарантій трудових прав викривачів в Україні зосереджені навколо прогалин у правовому регулюванні та недоліків практичної імплементації норм. Це підтверджується, зокрема, збільшенням загальної кількості судових спорів щодо захисту трудових прав викривачів корупції. Нинішнє законодавство потребує подальшого вдосконалення: слід поширити спеціальний захист на випадки тиску з боку членів трудового колективу викривача, посилити відповідальність за розголошення відомостей про викривача (аж до кримінальної за умисне розголошення, що спричинило тяжкі наслідки) тощо. Важливо також забезпечити ширшу гармонізацію українських норм із положеннями Директиви (ЄС) 2019/1937, зокрема щодо розширення кола осіб, які підпадають під захист (включно з незалежними підрядниками, волонтерами, стажистами), та гарантування незалежності й неупередженості внутрішніх і зовнішніх каналів повідомлення.

По-четверте, ефективна реалізація гарантій неможлива без підвищення рівня поінформованості та довіри як з боку працівників, так і з боку роботодавців. Необхідно активізувати просвітницьку роботу в трудових колективах, проводити тематичні навчання, поширювати інформаційні матеріали й

позитивні приклади успішного захисту прав викривачів. Як свідчить досвід інших держав і результати соціологічних досліджень, суспільна підтримка відіграє вагомую роль: у 2024 році рівень схвалення дій викривачів серед українців досяг 74,3 % – найвищого показника за період спостережень [20]. Це сприятливий сигнал, який потребує підкріплення послідовними практичними кроками, аби викривачі відчували реальну, а не декларативну захищеність. Не менш важливою є цілеспрямована робота з роботодавцями: включення тематики захисту викривачів у програми корпоративних тренінгів, розробка внутрішніх політик компаній щодо підтримки працівників, які повідомляють про порушення, та формування в організаціях культури нульової толерантності до переслідування викривачів.

Перспективи подальших досліджень убачаються у глибшому аналізі ефективності вже запроваджених новацій (матеріального заохочення, функціонування Єдиного порталу повідомлень викривачів, розвитку судової практики) та оцінці їх впливу на готовність громадян повідомляти про корупцію. Окремого дослідницького інтересу потребує питання захисту військовослужбовців-викривачів: у співпраці НАЗК і Міністерства оборони вже підготовлено проєкт змін до Дисциплінарного статуту Збройних Сил України щодо гарантій для військових, які повідомляють про корупцію [21]. Аналіз практики застосування цих змін після їх ухвалення може стати перспективним напрямом подальших наукових розвідок.

У підсумку, забезпечення реалізації юридичних гарантій трудових прав викривачів корупції є багатовимірним завданням, що вимагає одночасного вдосконалення законодавчої бази, належного функціонування інституцій та зміни суспільних підходів до осіб, які викривають корупцію. Запровадження запропонованих у статті заходів сприятиме формуванню в Україні середовища нульової толерантності до корупції в трудових колективах і зміцненню принципів справедливості та законності у сферах публічної служби й бізнесу. Гарантії захисту викривачів у цьому контексті слід розглядати не лише як інструмент забезпечення прав окремих осіб, а й як важливий механізм охорони суспільних інтересів загалом. Викривачі створюють умови для виявлення прихованих корупційних правопорушень, ефективна протидія яким дає змогу державі вийти на якісно новий рівень розвитку в усіх сферах суспільного життя. Отже, інвестуючи в належний захист викривачів, держава фактично інвестує у власну безпеку, стійкість і поступальний розвиток.

Література:

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції. ООН. Конвенція, Міжнародний документ від 31.10.2003. Ратифіковано із заявами Законом України № 251-V (251-16) від 18.10.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text; 2. Кримінальна кон-

венція про боротьбу з корупцією (ETS 173). Рада Європи. Конвенція. Міжнародний документ від 27.01.1999 № ETS173. Ратифіковано із заявою Законом України № 252-V (252-16) від 18.10.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text; **3.** Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією. Рада Європи. Конвенція. Міжнародний документ від 04.11.1999. Ратифіковано Законом України № 2476-IV (2476-15) від 16.03.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102#Text; **4.** Директива (ЄС) 2019/1937 Європейського парламенту і ради ЄС від 23.10.2019 «Про захист осіб, які повідомляють про порушення законодавства союзу». URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2023/06/Dyrektyva-YES-20191937.pdf>; **5.** Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>; **6.** Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>; **7.** Кошарновська С.Л. Проблеми здійснення захисту трудових прав викривачів корупції: можливості вирішення через нормотворчу діяльність // Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2024. – Вип. 39. – С. 134–139. – DOI: 10.34142/2312-1661.2021.1.16. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/14444>; **8.** Загинець З.А. *Викривачі корупції: quid prodest?* // Матеріали міжнародної наук.-практ. конф. «Актуальні проблеми запобігання корупції». Львів: ЛьвДУВС, 2018. С. 150–153. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/6991/1/zaginej.pdf>; **9.** Мовчан А.В. Актуальні проблеми протидії корупції в Україні // Вісник Київського нац. ун-ту внутр. справ. 2017. № 1. С. 97–105. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4824/1/vkc_2017_1_16.pdf; **10.** Остапенко Л. Про корупційні діяння в трудових відносинах // Юридичний журнал «Право України». – 2022. № 12. С. 115–125. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/dec/29272/43.pdf> <http://doi.org/10.23939/law2022.35.297>; **11.** Яланський О.С. Проблемні питання правового регулювання захисту викривачів у сфері корупції // Матеріали наук.-практ. конференції Харківського нац. ун-ту внутр. справ «Протидія злочинності». – 2017. – С. 134–137. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/16_06_2017/pdf/43.pdf; **12.** Кайда Н.Я., Дубас Д.І. Гарантії захисту трудових прав викривачів: міжнародний досвід та актуальна національна судова практика // Вісник Пенітенціарної асоціації України. 2024. № 2(28). С. 14–22. DOI: 10.34015/2523-4552.2024.2.02. URL: <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2024.2.02>; **13.** Панченко М.В. Європейський та національний підходи до захисту трудових прав викривачів корупції // ПРАВО.UA (категорія «Б»). – 2023. – №4 ч.2. – С.81-86. URL: https://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/Pravo-ua-2023-4-2/Pravo_ua_2023_4_2.pdf DOI: <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.4-2.12>; **14.** Про Державний бюджет України на 2025 рік: Закон України від 19.11.2024 № 4059-IX (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text>; **15.** НАЗК: «Результати роботи НАЗК за 2024 рік: розвиток інституту викривання». Новина від 14.01.2025. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/rezultaty-roboty-nazk-za-2024-rik-rozvytok-instytutu-vykryvannya/#:~:text=Y%202024%20році%20 викривання%20в,до%20 виплати%20винагороди%20викривачам%20корупції>; **16.** НАЗК: «Аналітичне дослідження у сфері захисту викривачів за 2024 рік». URL: https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2025/Analiz-doslidzhennya-u-sferi-zakhystu-vykryvachiv-za-2024-rik.pdf?utm_source=chatgpt.com; **17.** Постанова Іменем України від 19.04.2023 у справі № 761/8294/21, провадження № 61-4650св22. Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395768>; **18.** Whistleblower Protection Act (WPA, USA, 1989) : U.S. Public Law 101-12. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-103/pdf/STATUTE-103-Pg16.pdf>; **19.** Public Interest Disclosure Act 1998 (PIDA, United Kingdom). URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/contents>; **20.** НАЗК:

«Корупція в Україні 2024: розуміння, сприйняття, поширеність. Аналітичний звіт за результатами опитування населення та бізнесу. – Київ, 2024». URL: <https://dap.nazk.gov.ua/uploads/osr-83/sources/380-111340470-67a239fc55bdd.pdf>; 21. НАЗК: «Висновок антикорупційної експертизи проекту Закону України «Про внесення змін до Дисциплінарного статуту Збройних Сил України щодо застосування та реалізації дисциплінарних стягнень накладених на військовослужбовців». URL: <https://nazk.gov.ua/uk/documents/vysnovok-antykoryuptsiynoi-ekspertyzy-proektu-zakonu-ukrainy-pro-vnesennya-zmin-do-dystsyplinarnogo-statutu-zbroynyh-syl-ukrainy-schodo-zastosuvannya-ta-realizatsii-dystsyplinarnyh-styagnen-nakladenyh-na-viyskovosluzhbovtziv/>

IMPLEMENTATION OF GUARANTEES OF LABOR RIGHTS OF CORRUPTION WHISTLEBLOWERS IN UKRAINE: INSTITUTIONAL MECHANISM, PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

O. Pylypenko

Abstract. The article examines the implementation of guarantees of labour rights of corruption whistleblowers in Ukraine, with particular emphasis on the institutional mechanism of their protection, existing challenges, and prospects for development. The national legal framework is analysed, in particular the Law of Ukraine “On Prevention of Corruption” and the Labour Code of Ukraine, the practice of the National Agency on Corruption Prevention regarding the protection of whistleblowers, as well as recent case law, including decisions of the Civil Court of Cassation of the Supreme Court in cases on the reinstatement of whistleblowers. Statistical data for 2023–2024 are presented, demonstrating an increase in the number of court decisions in favour of whistleblowers and the first cases of monetary rewards being paid to whistleblowers in Ukraine. A comparative analysis is carried out of international experience in protecting whistleblowers, including the provisions of Directive (EU) 2019/1937, Council of Europe standards, the legislation of the United Kingdom (Public Interest Disclosure Act), and U.S. programs (the SEC Whistleblower Program). The main problems of practical implementation of guarantees of whistleblowers’ labour rights in Ukraine are identified, including gaps in legislation (lack of regulation of protection from pressure by colleagues, unclear procedures for ensuring anonymity, etc.), insufficient effectiveness of existing mechanisms, and a low level of employees’ awareness of their rights and guarantees as corruption whistleblowers. Recommendations are provided to improve the protection of whistleblowers’ labour rights, in particular, by harmonizing legislation with European standards, introducing effective procedures for preventing and responding to retaliation, strengthening liability for violations of whistleblowers’ rights, and expanding support programs for whistleblowers. Implementation of the proposed measures will contribute to creating favourable conditions for reporting corruption in Ukraine, strengthening the protection of whistleblowers’ rights, and increasing public trust in the institution of whistleblowing.

Keywords: labour relations, labour disputes, corruption whistleblowers, labour rights of corruption whistleblowers, rights of whistleblowers, legal guarantees, guarantees of protection, prevention of corruption, persecution (retaliation), anti-corruption culture, social support, anonymity.