

**SECTION 4
LABOUR LAW; SOCIAL SECURITY LAW**

**СЕКЦІЯ 4
ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2018.i13.p44>

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРУДОВОГО КОМПЛАЄНСУ В УКРАЇНІ



Кисельова Олена Іванівна,
*доктор юридичних наук, доцент кафедри
адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*



Неверова Світлана Анатоліївна,
*Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*

Сьогодні Україна стрімко інтегрує до Європейського Союзу і стає зрозумілим, що національне законодавство повинно змінюватися під стандарти Європи. Поняття трудового комплаєнсу є дуже розповсюдженим закордоном, проте для України це питання ще досі не розкрито. Тому актуальним питанням є дослідження та впровадження цього механізму контролю якісно та швидко, оскільки саме дотримання трудового законодавства є основою для його виконання у інших сферах.

У статті розглядаються особливості впровадження системи трудового комплаєнсу як системи заходів щодо забезпечення відповідності діяльності роботодавця і інших суб'єктів трудового права чинному трудовому законодавству і іншим нормативно-правовим актам, що містять норми трудового права. Трудовий комплаєнс виступає як спосіб попередження порушень трудових прав. Система трудового комплаєнсу, досліджена в цій статті, включає механізми внутрішнього трудового контролю (обов'язковий і добровільний). В статті вказується на необхідність створення закону України про трудовий комплаєнс, який би включав у себе визначення трудового комплаєнсу, мету запровадження комплаєнс-контролю на підприємстві, основні завдання та принципи функціонування, структуру і склад служби комплаєнсу на зовнішньому та внутрішньому рівні, права та обов'язки спеціалістів питань з комплаєнсу, гарантії діяльності та відповідальність спеціалістів з питань комплаєнсу. Наголошується на доцільності запровадження в організаціях, підприємствах та установах відділу з комплаєнс-контролю, який буде контролювати суб'єкта на всіх рівнях та створення посади спеціаліста з комплаєнсу, як особи, що здійснює свою діяльність відповідно до встановленої комплаєнс-програми. Цей захід не тільки спростить існування організацій та підприємств, а й значно покращить рівень трудового права. Відтак, вбачається, що тема запровадження трудового комплаєнсу на підприємствах та установах є дуже актуальною.

Ключові слова: комплаєнс-контроль, трудові відносини, трудовий контроль, принципи, інтеграція, Україна.

Kiseleva O.I., Neverova S.A. Special features of the labor compliance in Ukraine Annotation.

Today Ukraine is rapidly integrating into the European Union and it becomes clear that national legislation must change to the standards of Europe. The concept of labor compliance is very widespread overseas, but for Ukraine this question is still not disclosed. Therefore, the urgent issue is the research and implementation of this control mechanism qualitatively and quickly, since compliance with labor legislation is the basis for its implementation in other areas.

The article considers the peculiarities of implementation of the system of labor compliance as a system of measures to ensure compliance of the employer and other subjects of labor law with current labor legislation and other normative legal acts containing norms of labor law. Labor Compliance serves as a way of preventing violations of labor rights. The system of labor compliance, investigated in this article, includes mechanisms of internal labor control (compulsory and voluntary). The article points to the need for the establishment of the law of Ukraine on labour compliance, which would include definition of labor compliance the aim of compliance control of the company, main tasks and principles of functioning, structure and composition of the compliance unit at internal and external level, rights and obligations " obligations of individuals questions compliance, warranty, activities and responsibilities of specialists on issues of compliance. It is noted the feasibility of introducing in organizations, enterprises and institutions division, compliance control, will monitor the subject at all levels and creating the position of compliance coordinator, as persons carrying out their activities in accordance with the established compliance program. This measure will not only facilitate the existence of organizations and enterprises, but also greatly improve the level of labour law. Therefore, it appears that the theme of the introduction of labor compliance by enterprises and institutions is very important.

Key words: compliance-control, labor relations, principles, integration, Ukraine.

Постановка проблеми. Сьогодні Україна стрімко інтегрує до Європейського Союзу і стає зрозумілим, що національне законодавство повинно змінюватися під стандарти Європи. Поняття трудового комплаєнсу є дуже розповсюдженим за кордоном, проте для України це питання ще досі не розкрито. Тому актуальним питанням є дослідження та впровадження цього механізму контролю якісно та швидко, оскільки саме дотримання трудового законодавства є основою для його виконання у інших сферах. В Україні окремі аспекти комплаєнсу досліджувалися Н. В. Овсюк, Т. В. Романчиком, Т. А. Кобелевою. Жодним чином не применшуючи вклад теоретиків і практиків, можна зазначити, що питання комплаєнсу та внутрішнього контролю в Україні розроблено лише фрагментарно. На противагу цьому, у західній правовій науці дуже активно досліджуються питання запровадження комплаєнс-контролю у трудові відносини. У зв'язку з чим мета дослідження полягає у тому, щоб розкрити поняття трудового комплаєнсу та визначити особливості його впровадження в українське законодавство.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно із визначенням Міжнародної асоціації з комплаєнсу, комплаєнс - це можливість діяти відповідно до порядку, низки правил та законів. Спочатку це поняття було характерним суто для фінансової сфери, оскільки фінансовий контроль

був дуже необхідним для компаній. Але з часом комплаєнс почав набирати обертів та отримав своє визнання в антимонопольній, інвестиційній та антикорупційній сферах [1].

Питання комплаєнсу в Європі регулюються директивою Євросоюзу «Про ринки фінансових інструментів» (MIFID), що передбачає захист та прозорість ринкових відносин, також велике значення має звіт Міжнародної організації комісій з цінних паперів (IOSCO) та документ «Комплаєнс та комплаєнс-функція в банках» Базельського комітету з нагляду за банками, що встановлює принципи роботи комплаєнс-програм.

Комплаєнс – є інструментом системи внутрішнього контролю та елементом процесу управління на підприємстві, установі, організації. У свою чергу, під комплаєнс-контролем, який зазвичай ототожнюють з поняттям комплаєнсу, розуміють комплексну систему нагляду за тим, щоб підприємство, установа, організація діяли у відповідності з власними правилами (внутрішніми положеннями); чинним законодавством, принципами ділової етики, з метою забезпечення від комплаєнс-ризиків. Комплаєнс-контроль є превентивним засобом захисту підприємства від комплаєнс-ризиків, що становлять загрозу його економічній безпеці. Правильне ставлення керівництва підприємства до функції комплаєнс-контролю створює умови для ефективного управління ризиками втрати прибутку, знижує

потенційну можливість втрат навмисного або ненавмисного характеру, втрат бізнес-репутації. Комплаєнс-контроль забезпечує захист економічних інтересів підприємства від потенційних ризиків на ранніх стадіях, що спрощує їх нейтралізацію. Функція комплаєнс повинна здійснюватися не за фактом вчинення протиправних дій, а мусить бути націлена на їх попередження в майбутньому [3].

Отже, основна мета комплаєнс-контролю мінімізувати ризики суб'єкта господарювання щодо подій, які можуть призвести не тільки до фінансових втрат, але й до втрати довіри з боку органів нагляду та контролю, акціонерів інвесторів, клієнтів та ін. У сучасних умовах економічного розвитку, окрім фінансових втрат, вагомого значення набувають правові та репутаційні наслідки, які впливають на подальшу діяльність підприємства та його сталий розвиток [2].

Комплаєнс для трудового права в Україні є повністю новим поняттям, проте правовий розвиток держави, інтеграція в ЄС потребує створення цього інституту вже тут і зараз. Трудовий комплаєнс є досить популярним закордоном, у США та Великобританії обов'язковим є наявність запроваджених в установах, підприємствах та організаціях програм комплаєнсу, оскільки це є одним з показників надійності цього суб'єкта на ринку праці.

Глава XVIII Кодексу законів про працю України встановлює норми, що здійснюють нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, передбачаючи здійснення контролю центральними органами виконавчої влади за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування [3], з чого можна зробити висновок, що підприємство має належний зовнішній контроль з боку держави, але позбавлено внутрішнього.

На сьогодні в законодавстві України вже створюється передумови для того, щоб спонукати суб'єктів господарювання застосовувати програми комплаєнс-контролю. Про це, зокрема, свідчить нормативна основа, яка, хоч і розгалужена, але все одно регулює фінансовий та юридичний стан організації. Крім того слід відмітити збільшені фінансові санкції за порушення трудового законодавства, які також стимулюють

роботодавців дотримуватися вимог національного законодавства про працю.

Звичайно запровадження трудового комплаєнсу потребує значних фінансових вкладень з боку роботодавця, тому вони можуть і не вживати активних дій щодо його запровадження, а діяти лише в пасивному полі шляхом забезпечення відповідності їх діяльності законодавству про працю і іншим нормативно-правовим актам, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини. Треба зізнатися, що таких роботодавців більшість. Однак трудовий комплаєнс все ж таки спрямований на активні дії роботодавця щодо його впровадження, що виражаються в побудові системи внутрішнього контролю для профілактики корупції, попередження порушень трудових прав.

Треба зазначити, що чинний КЗпП України передбачає окремі аспекти обов'язкового застосування роботодавцем системи внутрішнього контролю. Так, для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести наявність умов, передбачених законом (ст.ст. 137-138 КЗпП України). Припустимо, в акті інвентаризації зафіксували факт завдання шкоди (недостачі або псування матеріальних цінностей). Значить, необхідно провести службове розслідування. Для цього роботодавець видає наказ, яким уповноважує комісію на проведення розслідування. У такому наказі необхідно вказати склад комісії (перерахувати посади та П. І. Б. членів комісії). Така комісія повинна встановити: винних осіб. У ході розслідування в матеріально відповідальних або інших можливих винних осіб треба взяти письмові пояснення. Якщо працівник відмовляється, слід скласти акт про відмову у поданні письмових пояснень за фактом заподіяння шкоди. На підставі проведеного розслідування комісія робить висновки про те, хто винний у заподіянні шкоди; розмір шкоди. Згідно зі ст. 135-3 КЗпП розмір заподіяної шкоди розраховується за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу за встановленими нормами. Водночас при розкраданні, недостачі, навмисному знищенні або навмисному псуванні матеріальних цінностей шкода визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день її відшкодування.

Прикладом трудового комплаєнсу можна назвати і діяльність комісії роботодавця з розслідування нещасного випадку на виробництві. Відповідно до ст. 171 КЗпП України власник або уповноважений ним орган повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві

відповідно до порядку, встановленого Кабінетом Міністрів України, але окремі деталі її діяльності, склад, період роботи та інші особливості закріплюються наказом роботодавця. У разі наявності системи внутрішнього трудового контролю роботодавця діяльність цієї комісії перебуває у віданні спеціального структурного підрозділу (комплаєнс-контролю).

Якщо зазначені випадки були прикладами обов'язкового внутрішнього трудового контролю, то систему добровільного внутрішнього контролю роботодавець має право створити самостійно і закріпити її правовий статус у колективному договорі, локальних нормативних актах. Для функціонування системи обов'язкового або добровільного внутрішнього трудового контролю роботодавець, як правило, формує спеціальний структурний підрозділ, який повинен мати цілі, завдання, повноваження (комплаєнс-контроль). Причому принципово, на наш погляд, включення в цю систему представника юридичного відділу, оскільки кадрові помилки, що лежать в основі порушень трудових прав, допускаються фахівцями з кадрів, як правило, в зв'язку з відсутністю юридичної освіти. Система трудового комплаєнсу в цьому випадку дозволить вчасно попередити порушення трудових прав не тільки працівників, а й роботодавця.

Для розвитку системи трудового комплаєнсу в Україні доцільним буде створення закону України, який би включав у себе:

- визначення поняття трудового комплаєнсу;
- мету запровадження комплаєнс-контролю на підприємстві;
- основні завдання та принципи функціонування;
- структуру і склад служби комплаєнсу на зовнішньому та внутрішньому рівні;
- права та обов'язки спеціалістів питань з комплаєнсу;
- гарантії діяльності;
- відповідальність спеціалістів з питань комплаєнсу.

Для вироблення тотожності у поняттях, необхідним є внесення до законів України «Про

запобігання корупції», «Про ратифікацію Конвенції про транснаціональні корпорації», «Про цінні папери та фондовий ринок», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та «Про банки і банківську діяльність» поняття комплаєнсу та його завдання у функціонування організації.

На прикладі Франції, до ст. 67 Кримінального кодексу України до числа обставин, що пом'якшують покарання, окрім з'явлення із зізнанням, щирого каяття або активного сприяння розкриттю злочину, добровільного відшкодування завданого збитку або усунення заподіяної шкоди, вчинення злочину під впливом погрози, примусу або через матеріальну, службову чи іншу залежність [3], необхідно внести пом'якшення покарання у разі введення в організації, на підприємстві чи установі комплаєнс-контролю.

Крім зазначених змін на законодавчому рівні потрібно також створити акти, що мають рекомендаційний характер для вироблення фабули на кшталт методичних рекомендацій, що дасть організаціям приклад для побудови механізму трудового комплаєнсу. Необхідно також залишити право «comply or explain» для того, щоб робота комплаєнс-програми здійснювалася не тільки на загально-встановлених стандартах, а й мала індивідуальний підхід до кожного суб'єкта.

Висновки. Одним з перших кроків для запровадження трудового комплаєнсу в Україні є створення відповідно до міжнародних стандартів законів, підзаконних нормативних актів, які б встановили прозору, справедливу і ефективну процедуру. Важливим для комплаєнс-культури і її середовища є формування ставлення учасників трудового ринку до дотримання норм законодавства як зовні - на ринку праці, - так і всередині організаційної структури (підприємства, установи). Більш того, для формування і розвитку комплаєнс-культури важливе ставлення керівництва організації до дотримання встановлених правил, норм і внутрішніх регламентів, оскільки таким чином подається приклад для інших співробітників.

Література :

1. Информационное сообщение о сущности комплаєнс/ URL: <http://www.wikipedia.ru/>.
2. Овсяк Н. В. Комплаєнс-контроль у сфері трудових правовідносин. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Випуск № 24. 2018. - с. 662-667.
3. Романчик Т. В. Місце комплаєнс у забезпеченні економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Т. В. Романчик // Актуальні питання організації та управління діяльністю підприємств у сучасних умовах господарювання : зб. тез доп. 7-ї наук.-практ. конф., 29 листопада 2017 р., м. Харків : електрон. вид. – [Харків : НАНГУ, 2017]. – С. 152-154.