

РОЗ*ЯСНЕННЯ НАЗК

щодо гарантій захисту трудових прав викривача

1. Європейські та національні засади захисту трудових прав викривача

Загальні засади та підходи щодо гарантій захисту трудових прав викривача закріплені у Директиві.

Так, відповідно до ст. 19 Директиви держави-члени вживають необхідних заходів для заборони будь-якої форми переслідування осіб, які повідомили про порушення, зокрема:

- відсторонення, скорочення, звільнення чи рівнозначних заходів;
- пониження на посаді чи ненадання підвищення за посадою;
- передачі повноважень, зміни місця роботи, зменшення розміру заробітної платні, зміни графіка роботи;
- незабезпечення навчання;
- негативної оцінки роботи чи рекомендації для працевлаштування;
- дискримінації, несприятливого чи несправедливого ставлення;
- непереведення тимчасового трудового договору в постійний трудовий договір у випадку, коли у працівника були законні очікування, що йому буде запропоновано постійну роботу;
- непоновлення чи передчасне припинення тимчасового трудового договору;
- унесення до «чорних» списків на основі офіційних чи неофіційних домовленостей у сфері чи галузі промисловості загалом, що може потягти за собою неможливість в майбутньому працевлаштуватися в певній сфері чи галузі, тощо.

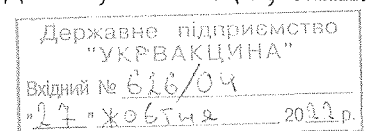
Правові норми щодо захисту трудових прав викривачів в Україні містять КЗпП та Закон.

Так, ст. 2¹ КЗпП передбачено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників через повідомлення, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення.

Відповідно до ч. 1 ст. 53³ Закону права викривача виникають з моменту повідомлення інформації про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону. Тобто з цього часу викривач здобуває певний імунітет від застосування до нього негативних заходів впливу.

Закон гарантує захист трудових прав викривача, прямо вказуючи на найбільш поширені форми негативних заходів впливу, які керівнику або роботодавцю заборонено застосовувати до викривача у зв'язку з повідомленням, одночасно залишаючи перелік таким форм відкритим, тобто невичерпним.

Так, згідно з ч. 1 ст. 53⁴ Закону викривачу не може бути відмовлено у прийнятті на роботу, його не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна



умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням.

До негативних заходів також належать формально правомірні рішення і дії керівника або роботодавця вибіркового характеру, які не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника у подібних ситуаціях раніше.

Крім того, згідно з ч. 3 ст. 53⁴ Закону викривачу не може бути відмовлено в укладенні чи продовженні договору, трудового договору (контракту) у зв'язку з повідомленням.

Також забороняється створювати перешкоди викривачу у подальшому здійсненні трудової, професійної, господарської, громадської, наукової або іншої діяльності, проходження ним служби чи навчання, а також вживати будь-яких інших дискримінаційних заходів у зв'язку з повідомленням.

При цьому передбачені ст. 53⁴ Закону гарантії застосовуються не просто за фактом того, що особа є викривачем, а за умови наявності зв'язку між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням викривача.

Стосовно доведення зв'язку між повідомленням та негативними заходами впливу до викривача слід зазначити, що відповідно до ч. 5 ст. 21 Директиви у судових провадженнях чи провадженнях будь-якого іншого органу, які стосуються шкоди, що завдано особі, яка повідомляє про порушення, і за умови встановлення, що ця особа здійснила повідомлення чи публічне розкриття та зазнала шкоди, то презюмується, що шкоди було завдано в рамках переслідування за повідомлення чи публічне розкриття. У таких випадках обов'язок доведення, що застосовані до особи, яка повідомила про порушення, заходи базувалися на належно обґрунтованих підставах, покладається на особу, яка вжила таких заходів.

Вказаній нормі кореспондують норми українського законодавства, відповідно до яких у справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ними загрози застосування негативних заходів впливу до викривача у зв'язку з повідомленням обов'язок доказування, що прийняті рішення, вчинені дії є правомірними і не були мотивовані діями викривача щодо здійснення цього повідомлення, покладається на відповідача (ст. 77 КАС України та ст. 81 ЦПК України).

Варто зауважити, що відповідно до правової позиції Верховного Суду, викладеній у постанові від 15.08.2019 у справі № 815/2074/18, викривач набуває такого статусу з моменту, коли він здійснив всі залежні від нього дії для повідомлення про порушення вимог Закону іншою особою, щоб відповідна інформація надійшла до адресата. При цьому імунітет викривача не є абсолютним та має певні межі. Насамперед повинен бути наявним зв'язок між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням. Наступною обставиною, що свідчить про наявність у викривача імунітету, є те, що він повинен повідомити про порушення саме Закону, а не іншого закону, і саме тих вимог, які у ньому визначені, у тому числі про встановлені ним заборони і обмеження. Тобто викривач має повідомити про корупційне або

пов'язане з корупцією правопорушення, інше порушення вимог Закону. Ще одним обов'язковим елементом, за наявності якого особа отримує імунітет викривача, є застосування до нього негативних заходів впливу, перелік яких не є вичерпним. Під негативним заходом впливу може розумітись також і позбавлення або обмеження певного права викривача порівняно з іншими працівниками. Наприклад, відмова йому в наданні відпустки в іншому місяці, ніж це передбачено графіком відпусток, в той час як іншим працівникам в такому праві відмовлено не було. Про наявність зв'язку між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням викривачем про порушення вимог Закону іншою особою можуть свідчити, зокрема, але не виключно, такі обставини: певна послідовність подій (спочатку повідомлення особою про факти корупції, потім – застосування до викривача негативних наслідків, а не навпаки); наближеність в часі цих подій (застосування негативних наслідків до викривача відбулось незадовго після повідомлення ним про факти корупції); наявність різного роду погроз до викривача після повідомлення ним про факти корупції; відсутність в минулому (до моменту повідомлення) претензій до працівника, в тому числі й з боку осіб, про корупційні діяння яких він повідомив. Перевірка наявності чи відсутності наведених обставин дасть змогу стверджувати про відсутність чи наявність причинного зв'язку між виданням спірних наказів із діяльністю позивача як викривача.

Аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 06.10.2021 у справі № 361/8080/18.

При цьому ключову роль у захисті трудових прав викривачів в установі мають відігравати уповноважені підрозділи (уповноважені особи).

Так, відповідно до ч. 6 ст. 13¹, ч. 1 ст. 53⁹ Закону одним із основних завдань (повноважень) уповноважених підрозділів (уповноважених осіб) установ є забезпечення захисту працівників, які повідомили про порушення вимог Закону, від застосування негативних заходів впливу з боку керівника або роботодавця.

Про існування загрози застосування негативних заходів впливу до викривача працівник уповноваженого підрозділу (уповноважена особа) може дізнатися зі звернення викривача за захистом або під час візування проектів розпорядчих актів з кадрових питань.

У разі наявності письмової згоди викривача на розголошення інформації щодо нього керівнику установи уповноважений підрозділ (уповноважена особа) готує на ім'я керівника установи доповідну (службову) записку, в якій зазначає про те, що особа є викривачем, роз'яснює гарантії захисту трудових прав викривача та попереджає про можливі правові наслідки за порушення вимог Закону.

Проте навіть у випадку ненадання викривачем такої згоди уповноважений підрозділ (уповноважена особа) має право звернутися до Національного агентства щодо порушених прав викривача (п. 3 ч. 2 ст. 53⁹ Закону).

У разі застосування безпосередніми керівниками викривача до нього заходів негативного впливу уповноважений підрозділ (уповноважена особа) вносить подання керівнику відповідної установи про притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності (п. 4 ч. 2 ст. 53⁹ Закону).

При цьому слід зазначити, що гарантії захисту трудових прав викривача діють безстроково та не залежать від зміни керівника (посадових осіб) установи.

Тобто, якщо викривач здійснив повідомлення щодо дій попередніх керівників (посадових осіб) установи, а негативних заходів впливу застосував новий керівник (посадові особи), презумпція причинно-наслідкового зв'язку між повідомленням та дисциплінарною відповідальністю зберігається й обов'язок доказування відсутності такого зв'язку між повідомленням та негативними заходами впливу покладається на керівника або роботодавця, який застосовував такі заходи.

2. Гарантії захисту трудових прав викривача

2.1. Заборона відмови у прийнятті на роботу, укладенні чи продовженні договору, трудового договору (контракту) у зв'язку з повідомленням

Відповідно до ст. 43 Конституції України і ст. 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, а також будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

Необґрунтованою вважається невмотивована відмова у прийнятті працівника на роботу за наявності вакантних робочих місць, а також відмова з мотивів, які не стосуються ділових якостей працівника, або випадків, коли стан його здоров'я не відповідає вимогам роботи, на яку працівник претендує.

Якщо особа здійснила повідомлення під час проходження конкурсу на зайняття посади, прийняття/відбір на роботу/службу, то на таку особу поширюється гарантія щодо заборони відмови у прийнятті на роботу, за умови наявності зв'язку між повідомленням і відмовою в прийнятті на роботу.

Крім того, викривачу не може бути відмовлено в укладенні чи продовженні договору, трудового договору (контракту) у зв'язку з повідомленням.

Так, неукладення/непродовження на новий строк договору/контракту або укладення на суттєво менший строк трудового договору (контракту) з викривачем, у той час як з іншими працівниками, що мають такий самий досвід роботи та кваліфікацію, договір/контракт було продовжено/укладено, вважається порушенням прав викривача та вимог Закону.

2.2. Заборона звільнення викривача чи примушення до звільнення у зв'язку з повідомленням

Однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений в абз. 7 ст. 5¹ КЗпП правовий захист від незаконного звільнення.

Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП працівник, який здійснив повідомлення, не може бути звільнений чи змушений до звільнення у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу.

Випадки, в яких трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, зазначені у ст.ст. 40, 41 КЗпП.

Водночас звільнення є незаконним і порушує права викривача, якщо керівник або роботодавець не доведе в суді відсутність причинно-наслідкового зв'язку між здійсненим викривачем повідомленням та його звільненням.

Під примушенням до звільнення слід розуміти прямі або опосередковані дії керівника або роботодавця, що спрямовані на схилення викривача до звільнення з роботи за власним бажанням (ст.ст. 38, 39 КЗпП) чи звільнення за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП).

Зокрема, як примушення до звільнення можуть розглядатися:

- погроза звільнення викривача у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній ним посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, при тому що до набуття працівником статусу викривача не виникало будь-яких зауважень до його кваліфікації чи до виконуваної ним роботи;

- безпідставне притягнення викривача до дисциплінарної відповідальності;

- вчинення зі сторони керівника, роботодавця чи суб'єкта призначення дій або бездіяльності, спрямованих на створення умов, за яких викривач не може виконувати свої трудові обов'язки (наприклад, ненадання доступу до електронної системи документообігу установи; ненадання доступу до робочого місця; невидання розпорядчих документів на відрядження; затримка призначення осіб, які є обов'язковими для належного виконання повноважень);

- здійснення психологічного тиску на викривача (наприклад, проведення зборів трудового колективу з метою публічного засудження дій викривача, розміщення в корпоративних месенджерах відомостей, які принижують або ганьблять людські або професійні якості викривача);

- здійснення тиску на викривача через профспілкові організації;

- погроза зверненням до суду з позовом до викривача про захист честі, гідності чи ділової репутації;

- ненадання відпусток, премій тощо.

Вказані дії також можуть бути вчинені не лише безпосередньо керівником або роботодавцем, але й іншими особами. Тобто йдеться про створення викривачеві некомфортних умов для виконання ним трудових обов'язків.

2.3. Заборона притягнення викривача до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з повідомленням

Підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто невиконання або неналежне виконання ним своїх посадових обов'язків, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення.

Загальні засади притягнення до дисциплінарної відповідальності містяться в ст.ст. 147 – 152 КЗпП.

Відповідно до ч. 6 ст. 32 КЗпП працівник, який здійснив повідомлення, не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким

повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрози таких заходів впливу.

Таким чином, застосування до викривача дисциплінарного стягнення є незаконним та порушує права викривача, якщо керівник, роботодавець або суб'єкт призначення не доведе в суді відсутність причинно-наслідкового зв'язку між здійсненим викривачем повідомленням та притягненням його до дисциплінарної відповідальності.

Це стосується також і випадків, коли дисциплінарне стягнення застосовується до викривача не його керівником або роботодавцем, а іншим органом з відповідними повноваженнями, зокрема, у таких випадках:

1) дисциплінарне провадження щодо викривача ініціював його керівник або роботодавець чи особа, підлегла керівнику або роботодавцю, або іншим чином пов'язана з керівником або роботодавцем;

2) керівник або роботодавець викривача чи його підлеглі або іншим чином пов'язані з керівником або роботодавцем особи надавали у дисциплінарному провадженні документи, пояснення, обґрунтування тощо, які негативно характеризують викривача.

2.4. Заборона відсторонення викривача від виконання трудових обов'язків

У ст. 46 КЗпП передбачено, що відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

При відстороненні від роботи працівника керівник або роботодавець зобов'язаний діяти на підставі, у межах наданих повноважень та у спосіб, що передбачені законом, неупереджено, дотримуватись принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації, обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення:

- правову підставу для відсторонення від роботи;
- наслідки відсторонення від роботи для інших осіб;
- законодавчо встановлені гарантії відстороненого працівника на оплату праці;
- строки відсторонення, які мають відповідати часу, потрібному для усунення причин відсторонення.

Відповідно до ч. 3 ст. 53⁴ Закону у разі відсторонення працівника, який є викривачем, від виконання трудових обов'язків не з його вини оплата праці на період відсторонення здійснюється в розмірі середньої заробітної плати працівника за останній рік.

Під визначенням «відсторонення викривача від виконання трудових обов'язків не з його вини» слід розуміти, що викривач не давав приводу для свого відсторонення, не вчиняв відповідних заборонених дій або бездіяльності, а

відсторонення відбулося за умов належної готовності викривача виконувати покладені на нього трудові обов'язки.

Відсторонення викривача від виконання трудових обов'язків буде вважатися негативним заходом впливу до викривача, якщо керівник або роботодавець не доведе відсутність причинно-наслідкового зв'язку між здійсненим викривачем повідомленням та таким відстороненням.

2.5. Інші негативні заходи впливу або загроза таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням

Викривача не може бути піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрози таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням.

1. Згідно з ч. 1 ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 КЗпП, та в інших випадках, передбачених законодавством.

При цьому не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором (ч. 2 ст. 32 КЗпП).

Однак і переміщення не може бути необґрунтованим, тобто не обумовленим інтересами виробництва. Переміщення може здійснюватися тільки за умови, що не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника.

2. Атестація – процедура визначення рівня практичних навиків, знань, кваліфікації, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності (невідповідності) займаному робочому місцю чи посаді, яку займає працівник.

Тобто сама по собі атестація не є порушенням гарантій захисту трудових прав викривача. Атестація буде вважатися заходом негативного впливу за умови, що вона має вибірковий характер, тобто застосовується до викривача у той час, як не застосовується до інших працівників, або з порушенням процедур, визначених відповідним законодавством.

3. Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП зміна істотних умов праці включає зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Керівник або роботодавець викривача зобов'язані дотримуватись двомісячного строку повідомлення про зміни істотних умов праці та можуть в односторонньому порядку змінити істотні умови праці окремого працівника, повідомивши його не пізніше ніж за два місяці про зміну цих умов.

При цьому зміна умов праці не може носити дискримінаційний характер, вона має бути обґрунтована реальною виробничою необхідністю, яка виникла саме в той момент і саме щодо викривача.

Разом з тим перелік істотних умов праці не є вичерпним. Також до зміни істотних умов праці належать встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, якщо основна трудова функція при цьому не змінюється, відбуваються збільшення або зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності і відповідальності працівника, ступеня шкідливості роботи, перехід з індивідуальної на колективну організацію праці і навпаки та створюються інші умови, що характеризують трудовий процес.

4. Відмова у призначенні на вищу посаду буде негативним заходом впливу лише у випадку, якщо таке призначення передбачене нормами відповідного законодавства та/або колективного договору. Наприклад, буде вважатися заходом негативного впливу відмова керівника призначити на вакантну посаду поліцейського, який переміг в конкурсі (ч. 1 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію»).

5. Щодо зменшення заробітної плати як різновиду негативних заходів впливу потрібно зазначити, що заробітна плата є істотною умовою трудового договору.

Відповідно до ч. 4 ст. 97 КЗпП роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Водночас це стосується основної та додаткової заробітної плати, до яких віднесені тарифні ставки (оклади), посадові оклади, доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Щодо інших заохочувальних та компенсаційних виплат, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми, то керівник або роботодавець в рамках своїх дискреційних повноважень на власний розсуд визначає розмір таких винагород (премій, виплат). Рішення керівника або роботодавця не підпадатиме під ознаки заходу негативного впливу, за наявності наступних ознак, є:

обґрунтованим;

непов'язаним із повідомленням викривача;

недискримінаційним, коли позбавлення (зменшення) премій, виплат застосовується лише до викривача.

2.6. Формально правомірні рішення і дії вибіркового характеру керівника або роботодавця

Під формально правомірними рішеннями і діями керівника або роботодавця розуміються рішення, дії, бездіяльність в межах повноважень керівника або

роботодавця, які за своїм змістом є правомірними, але мають вибірковий, дискримінаційний характер або обмежують законні інтереси викривача порівняно з іншими працівниками в подібних ситуаціях.

Формально правомірні рішення і дії керівника або роботодавця є заходами негативного впливу до викривача в разі встановлення таких фактів:

1. Повідомлення викривача передувало заходам негативного впливу.

2. Такі рішення та дії керівника або роботодавця до викривача мають вибірковий характер, зокрема не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника раніше (відсутність до здійснення повідомлення зауважень щодо виконання трудових обов'язків працівником, в тому числі й з боку осіб, про корупційні діяння яких він повідомив).

Підтвердженням наявності чи відсутності відповідних фактів можуть бути свідчення інших працівників, наявність заохочень та нагород за успіхи у роботі на підприємстві, в установі, організації до моменту здійснення повідомлення, відсутність дисциплінарних стягнень тощо.

Також про вибірковість формально правомірних рішень і дій керівника або роботодавця можуть свідчити:

- перевірки дотримання правил трудового розпорядку установи (наприклад, контроль присутності виключно викривача на робочому місці, надання викривачем пояснень щодо кожного випадку його відсутності на робочому місці);

- відмова у погодженні відрядження викривачеві, яке необхідне йому для виконання службових обов'язків;

- направлення у відрядження у вихідні дні, в той час як інші працівники рідко або взагалі не мають таких відряджень, ненадання дня відпочинку за відрядження у вихідні дні, направлення в нехарактерно тривале відрядження, направлення у відрядження, яке не пов'язане з виконанням трудових функцій викривача;

- відмова викривачу в наданні відпустки в іншому місяці, ніж це передбачено графіком відпусток, в той час як іншим працівникам в такому праві не відмовляється;

- пропозиція (у разі скорочення його посади) посади, яка не відповідає професійним якостям викривача, принижує його гідність;

- встановлення завдань, які викривач завідомо не зможе виконати.

3. Гарантії поновлення порушених трудових прав викривача

У ч. 4 ст. 53⁴ Закону вказується, що викривачу, права якого порушені всупереч положенням ч.ч. 1 – 3 цієї статті, гарантується поновлення порушених трудових прав.

Разом з тим ч.ч. 5 – 7 ст. 53⁴ Закону для викривачів передбачені додаткові гарантії: поновлення та виплати звільненим у зв'язку з повідомленням викривачам, виплати переведеним на нижчеоплачувану роботу викривачам, а

також компенсації у випадку відмови викривача від поновлення або неможливості поновити.

Так, у разі звільнення (переведення на іншу нижчеоплачувану роботу) викривача через повідомлення викривач підлягає негайному поновленню на попередній роботі (посаді), а також йому виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу (різниця в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи), але не більш як за один рік.

Поновлення викривача відбувається на підставі рішення керівника або роботодавця, в тому числі на виконання рішення суду або припису Національного агентства про усунення порушень трудових прав викривача.

Тобто ініціатива щодо поновлення викривача на попередній роботі (посаді) може виходити від нього самого, його керівника або роботодавця, Національного агентства.

Рішення суду чи припис Національного агентства про усунення порушень трудових прав викривача стосовно незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу викривача підлягає негайному виконанню.

Поновлення викривача на попередній роботі (посаді) відбувається з дати його звільнення. Після видання керівником, роботодавцем або суб'єктом призначення наказу або іншого розпорядчого документа про поновлення на роботі вносяться зміни до трудової книжки викривача, зокрема визнається недійсним запис про звільнення і робиться запис про поновлення на попередній роботі.

Відповідно до ч. 5 ст. 53⁴ Закону якщо заява про поновлення викривача на роботі (посаді) розглядається більше одного року не з його вини, йому виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Формулювання «...не з його вини...» вказує на те, що з боку викривача не повинно мати місце умисне затягування розгляду його заяви органом, який розглядає трудові спори.

Згідно з ч. 7 ст. 53⁴ Закону у разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, звільненого у зв'язку з повідомленням, та за його відмови від такого поновлення йому виплачується грошова компенсація у розмірі шестимісячного середнього заробітку, а в разі неможливості поновлення – у розмірі дворічного середнього заробітку.

Поновлення інших порушених трудових прав викривача, перелік яких містять ч.ч. 1 – 3 ст. 53⁴ Закону, може відбуватись на таких підставах: звернення викривача до керівника або роботодавця, власна воля керівника або роботодавця, припис Державної служби України з питань праці або Національного агентства, рішення суду – з подальшим прийняттям розпорядчого акта з кадрових питань керівником або роботодавцем.

4. Відповідальність за порушення трудових прав викривача

Чинним законодавством передбачено дисциплінарну, матеріальну та кримінальну відповідальність за порушення трудових прав викривача.

У разі наявності інформації про можливе порушення гарантій захисту трудових прав викривача, передбачених ст. 53⁴ Закону, Національне агентство відповідно до п. 13 ч. 1 ст. 11 Закону проводить перевірку дотримання законодавства з питань захисту викривачів, за результатами якої може внести припис з вимогою усунення порушення прав викривача та притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні його прав.

Наслідком реалізації припису Національного агентства може бути відкриття дисциплінарного провадження із подальшим можливим притягненням особи, винної у порушенні трудових прав викривача, до дисциплінарної відповідальності.

Крім того, за невиконання вимог (приписів) Національного агентства щодо усунення порушень законодавства про запобігання і протидію корупції передбачено адміністративну відповідальність (ст. 188⁴⁶ КУпАП).

Щодо матеріальної відповідальності слід зауважити, що відповідно до ст. 66 Закону збитки, шкода, завдані державі внаслідок вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, підлягають відшкодуванню в установленому законом порядку.

За незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону, а також інше грубе порушення законодавства про працю настає кримінальна відповідальність (ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України).