

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ПРАВА ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ**

**До захисту допустити:**

**зав. кафедри**

к.ю.н., доцент Черних Є.М.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

**Кваліфікаційна робота**

за освітнім ступенем «Магістр»

на тему: «Проблеми кримінально-правового захисту трудових прав  
працівника в Україні»

Студента економіко-правового  
факультету

спеціальності 081 Право

освітнього ступеня «Магістр»

Барабаша Євгена Володимировича

Науковий керівник:

Барегамян С.Х.

к.ю.н., доцент

Рецензент: Тітова О.Ф.,

керуючий партнер адвокатського  
бюро «Тітова та партнери»,

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

**Маріуполь – 2020**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ</b> .....	7
1.1 Поняття, сутність та значення кримінально-правового захисту трудових прав працівника.....	7
1.2 Загальна характеристика міжнародно-правових норм і вітчизняного законодавства про захист прав працівника.....	16
Висновки до розділу 1.....	26
<b>РОЗДІЛ 2. КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СКЛАДІВ ЗЛОЧИНУ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ТА КРИМІНАЛЬНІ САНКЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА</b> .....	29
2.1 Кримінально-правовий аналіз складу злочину проти трудових прав працівника.....	29
2.2 Кваліфікація злочинів проти трудових прав працівника і їх відмежування від суміжних злочинів.....	39
2.3 Кримінально-правові санкції за злочини проти трудових прав працівника і караність злочинних порушень трудових прав працівника.....	46
Висновки до розділу 2.....	54
<b>РОЗДІЛ 3. ЕФЕКТИВНІСТЬ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ НОРМ У ПОПЕРЕДЖЕНІ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА</b> .....	56
3.1 Проблеми реалізації міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника в кримінальному законодавстві України.....	56
3.2 Ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні.....	66
Висновки до розділу 3.....	74
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	77
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	83

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Актуальність обраної теми обумовлена, з одного боку, високим ступенем суспільної небезпеки злочинів у сфері трудових відносин, а з іншого – вкрай низьким інтересом до них з боку правоохоронних і контрольних-наглядових органів.

Ряд правопорушень в сфері праці, які становлять найбільшу суспільну небезпеку, віднесені до розряду злочинів і караються в кримінально-правовому порядку. Разом з тим, наявний потенціал, виражений насамперед у розділі V Особливої частини Кримінального кодексу України, залишається нереалізованим в частині трудових та пов'язаних з ними прав. Багато норм, в тому числі ст. 172 КК України «Грубе порушення законодавства про працю», практично не застосовуються до осіб, які вчиняють кримінальні правопорушення, тоді як випадки таких порушень зустрічаються дуже часто.

Дійсно, порушення найбільш значущих трудових прав громадян, таких як право на працю, на отримання справедливої оплати праці, на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, мають місце, що впливає не тільки на конкретну людину, а й на суспільство в цілому. Одним із головних напрямків держави щодо забезпечення захисту в сфері трудових відносин є підвищення якості життя громадян України, для чого необхідно, зокрема, удосконалення забезпечення гідної праці, підтримка соціально значущої трудової зайнятості.

Створення умов для реалізації громадянами належних їм трудових прав є невід'ємною і важливою частиною внутрішньої політики держави, а тому в кримінально-правовому порядку сфера праці повинна бути захищена комплексом норм. Надійна система захисту трудових прав сприятиме дотриманню конституційних принципів, які пов'язані з заборонаю примусової праці та дискримінації, своєчасною виплатою винагороди за працю, безпечними та здоровими умовами праці, правом на об'єднання в професійні спілки, дотриманню гідності, честі та особистої недоторканності.

Актуальність кримінально-правового захисту трудових прав працівника зростає у зв'язку з розвитком трудових відносин, введенням нових форм організації праці, гнучких форм зайнятості, у зв'язку з чим, виникає необхідність переосмислення всієї системи захисту трудових прав, і, у кримінально-правовому аспекті, зокрема.

**Ступінь наукової розробки теми.** Питання про необхідність і характер кримінально-правового захисту трудових прав працівника в трудових правовідносинах є дискусійними і завжди приковували увагу наукової спільноти та практиків. Аналіз останніх досліджень показує, що ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні поки що недостатньо розкрита, хоча дослідженню даної проблематики присвячено наукові праці таких вчених як: А.О. Абрамова, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Давидов, О.М. Джужа, Ю.П. Дмитренко, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, С.Я. Лихова, О.В. Москаленко, В.І. Нікітінський, В.І. Павликівський, О.В. Смирнов, О.М. Ярошекно та ін. Слід також відзначити монографію 2018 року М.П. Куцевича, який розглядав концептуальні засади захисту трудових прав працівника саме засобами кримінального права в Україні. Всі ці вчені зробили значний внесок у розробку різних аспектів, що стосуються усіх особливостей проблеми. Однак в Україні наукою кримінального права ще не сформована належна концепція та кримінально-правові методи захисту трудових прав працівників, що, в свою чергу, вимагає комплексний розвиток цієї теми.

**Об'єктом** дослідження є суспільні відносини, пов'язані із порушенням трудових прав працівника та їх кримінально-правовим захистом.

**Предмет дослідження** – кримінально-правовий захист трудових прав працівника в Україні.

**Мета і завдання дослідження.** Мета роботи полягає в поглибленні наукових знань і комплексному дослідженні проблем кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні.

Для досягнення поставленої мети були поставлені наступні завдання:

- дослідити поняття, сутність та значення кримінально-правового захисту трудових прав працівника;
- дати загальну характеристику міжнародно-правових норм і норм вітчизняного кримінально-правового законодавства про захист прав працівника;
- встановити кримінально-правовий склад злочину проти трудових прав працівника;
- розглянути кваліфікацію злочинів проти трудових прав працівника і їх відмежування від суміжних злочинів;
- охарактеризувати кримінальні санкції за злочини проти трудових прав працівника і караність злочинних порушень трудових прав працівника;
- визначити проблеми реалізації міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника в кримінальному законодавстві України;
- обґрунтувати ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні.

**Методи наукового дослідження.** Теоретичну основу роботи становить *діалектичний метод* пізнання, який забезпечив вивчити науково-теоретичні аспекти кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні (п. 1.1). Основними методами проведення дослідження були *аналіз і синтез*, що проводяться при розгляді норм різних галузей права України з метою вирішення поставлених проблем (п.п. 2.3, 3.1). *Формально-юридичний метод* дозволив здійснити загальний огляд міжнародно-правових норм і вітчизняного кримінально-правового законодавства про захист прав працівника (п. 1.2). За допомогою методу системно-структурного аналізу було досліджено кримінально-правовий склад злочину проти трудових прав працівника і їх відмежування від суміжних злочинів (п.п. 2.1, 2.2). За допомогою *методу інтегрального аналізу* вивчено проблеми реалізації міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника в кримінальному законодавстві України (п.п. 3.1, 2.3). *Системно-*

*функціональний метод* застосовувався для встановлення ефективності кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні (п.п. 3.1, 3.2).

**Наукова новизна отриманих результатів.** В межах проведеного дослідження було одержано результати, які становлять елементи наукової новизни, знаходять свій прояв у теоретичних положеннях та висновках. Так, пропонується система заходів з протидії злочинам, що вчиняються у сфері захисту трудових прав працівника, зокрема, такі як: розробка концепції щодо попередження даного виду злочинів, що включає як наукові, так і організаційно-практичні заходи; приведення національного кримінального, трудового, адміністративного та іншого галузевого законодавства у відповідність з нормами та положеннями міжнародного права; здійснення фундаментальних наукових розробок в галузі дослідження захисту трудових прав працівника; розробка методики з проведення профілактики, розкриття, і розслідування злочинів у сфері захисту трудових прав працівника.

**Практичне значення отриманих результатів.** Основні положення та висновки дослідження можуть бути використані у науково-дослідній сфері для подальшої наукової розробки ефективності кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні; а також у навчальному процесі при викладенні дисциплін «Трудове право», «Кримінальне право України» та інших курсів.

**Апробація дослідження.** Основні положення, результати дослідження, висновки і рекомендації були представлені в рамках круглого столу «Теоретико-практичні проблеми розвитку національного права України в умовах євроінтеграції» (Маріуполь: Маріупольський державний університет, 01 грудня 2020 р.).

**Структура дослідження визначена метою і завданнями.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, які включають 7 підрозділів, висновків та списку використаних джерел (84 найменування). Обсяг основної частини роботи становить 82 сторінки.

# РОЗДІЛ 1

## КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

### 1.1 Поняття, сутність та значення кримінально-правового захисту трудових прав працівника

Серед пріоритетних завдань, Україна на одне з перших місць висуває захист і охорону конституційних прав громадян, їх законних інтересів у всіх сферах життєдіяльності і, перш за все, в трудових правовідносинах. Право кожної людини на працю в сучасному законодавстві України, в основному, розкривається через категорію «свобода праці», що передбачає можливість вільного вибору роботи і заборони примусової праці (ст. 43 Конституції України [1], ст. 2 Кодексу законів про працю, далі – КЗпП) [2]. Держава на сьогоднішній день не зобов'язана надавати кожній людині роботу, та з об'єктивних причин економічного характеру вона не в змозі це зробити. В таких умовах реальним завданням публічної влади в реалізації права громадян на працю стає забезпечення рівного доступу до праці без будь-якої дискримінації і встановлення заборони необґрунтованих звільнень. Також слід відзначити, що останнім часом у сфері трудових правовідносин в результаті зниження виробництва і державного контролю над безпекою праці, гострого дефіциту робочих місць, відсутності жорстких диференційованих державних нормативів гідної оплати праці, з'явилися дві негативні тенденції: зростання порушень трудових прав і ослаблення їх захисту.

З цього приводу, постає першочергове завдання – визначити коло трудових прав працівника, які відповідно до національного законодавства повинні бути забезпечені кримінально-правовим захистом. Також, слід відзначити, що цінним і значущим в теоретичному плані є пошук критеріїв,

на підставі яких ця класифікація трудових прав буде забезпечена кримінально-правовими гарантіями.

Так, відповідно до трудового законодавства України, кримінально-правовий захист трудових прав працівника може застосовуватися до таких трьох груп: право на захист від примусової чи обов'язкової праці; право дітей і підлітків на захист від економічної експлуатації; право жінок на захист від дискримінації у сфері зайнятості та праці за гендерною ознакою.

Спільним для даної групи трудових прав виступає їх нерозривний зв'язок з громадянськими (особистими) правами людини, які прийнято відносити до прав першого покоління, тобто з правом на життя і здоров'я, на свободу і особисту недоторканність, рівність, гідне існування. З цієї причини порушення зазначених трудових прав неминуче зазіхає і на громадянські права, що різко підвищує їх суспільну небезпечність. Так, порушуючи право людини на свobodний вибір роду та місця трудової діяльності (свобода праці), работоргівля одночасно зазіхає і на невід'ємне громадянське право на особисту свободу та недоторканність. Аналогічним чином звільнення жінки з роботи у випадку її вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами порушуються не тільки її трудові права, але і громадянське (особисте) право на рівність і захист від якої б то не було дискримінації. Також застосування праці дітей і підлітків в сфері шкідливої для їх здоров'я чи небезпечної для життя або такої, що може пошкодити їх нормальному розвитку, зазіхає не тільки на право неповнолітніх на захист від економічної експлуатації, але і ставить під загрозу їх життя та здоров'я.

Таким чином, сучасне трудове законодавство України виходить з того, що трудові права працівника повинні бути забезпечені кримінально-правовим захистом, якщо їх порушення одночасно обмежує громадянські (особисті) права людини – право на життя і здоров'я, на свободу і особисту недоторканність, гідність, рівність. Кримінально-правові норми, що охороняють права громадян на працю, займають особливо важливе місце в системі інших заходів кримінально-правового захисту основних прав



громадян. Це особливе місце обумовлюється тим винятковим значенням, яке має право на працю в житті кожного громадянина.

Спроба виправдати порушення трудових прав громадян політичною ситуацією або труднощами реформаторського періоду насправді не є допустимою.

Причинами такого стану проблеми можуть виступати наступні фактори: права людини в сфері праці ще не сприйняті більшістю населення і виконавчою владою як пріоритетні; держава великою кількістю нормативно-правових актів тільки декларує пріоритетність таких прав; відсутня концепція щодо вдосконалення комплексного захисту трудових прав громадян; працівники не мають чіткого уявлення про свої трудові права, форми і методи їх захисту; роботодавець продовжує порушувати трудові права не тільки через незнання законодавства і невміння його застосовувати, а й зумисне ігноруючи трудові права людини. В.В Лазор в роботі «Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні» наголошує, що необхідно не тільки закріплення певних прав за суб'єктами трудових відносин, але й створення правових механізмів, що забезпечуватимуть ефективний захист цих прав і реалізацію законних інтересів працівників і роботодавців» [3].

Трудові права громадян України детально регламентовані, їх захист забезпечується трудовим законодавством і системою засобів щодо своєчасного припинення будь-яких порушень, відновленню порушених прав. Незважаючи на те, що захисту трудових прав громадян України служать різні нормативно-правові акти, в реальності ці права порушуються і виникає необхідність їх захисту. Серед засобів захисту значну роль відіграє кримінальне законодавство, яке покликане припиняти і карати за вчинення небезпечних порушення трудові права. Однак, слід відзначити, кримінально-правові норми захисту трудових прав працівника за своїм змістом недосконалі і на практиці не забезпечують ефективного їх захисту. З цього приводу Н.В. Горденюк зауважує «захист прав людини належить до

найгостріших проблем української дійсності» [4, с. 55]. Проблема забезпечення та захисту прав і свобод людини та громадянина, зокрема, у сфері праці, завжди була однією з найважливіших та одночасно складних для будь-якої держави.

Слід зазначити, що проблема кримінально-правового захисту трудових прав працівника завжди була актуальною, бо саме «працівник» як сторона трудового договору є менш захищеною стороною в трудових відносинах, оскільки з моменту укладання трудового договору рівноправні взаємини майбутнього роботодавця і працівника перетворюються у відносини владно-підпорядковані, згідно з якими працівник зобов'язаний виконувати законні розпорядження роботодавця. Натомість, нерідко роботодавці, використовуючи своє владне по відношенню до працівника положення, допускають недотримання вимог трудового законодавства або пряме порушення трудових прав працівників. Зазначені обставини підтверджуються численними прикладами із судової практики. Саме тому досконалість системи захисту трудових прав працівників безпосередньо впливає на повноту реалізації трудових прав працівників.

На законодавчому рівні поняття «захист трудових прав працівників» не закріплено. Проте в науковій літературі висловлюються різні точки зору про те, що повинно включати в себе це поняття. Багатьма вченими пропонується розглядати поняття «захист трудових прав працівників» в двох аспектах: широкому і вузькому. Так, Н.В.Лазукова, вказує, в широкому сенсі, під захистом трудових прав розуміли діяльність компетентних органів з вирішення трудових спорів, і в деяких випадках навіть діяльність наглядових та контролюючих органів щодо дотримання трудового законодавства [5, с. 17]. На сьогоднішній день, можна погодитись з думкою І.В. Лагутіної [6, с. 17], яка розглядає «захист трудових прав» як у широкому, так і вузькому тлумаченні. Так, в широкому розумінні під «захистом трудових прав працівників» розуміється діяльність, яка може здійснюватися різними суб'єктами в інтересах працівників і спрямована на вдосконалення умов їх

праці, виконання встановлених законодавством гарантій. З цього поняття виходить, що під будь-якою діяльністю мається на увазі встановлення на законодавчому рівні умови праці та гарантій основних трудових прав працівників; участь працівників в управлінні організацією; широка пропаганда трудового законодавства, роз'яснення та засвоєння основних способів захисту прав як роботодавців, так і робітників; розвиток взаємодії роботодавців і працівників щодо укладення угод і колективних договорів.

Щодо цього ж поняття, С.С. Лагутіна [6, с. 17] у вузькому розумінні під захистом трудових прав працівника розуміє забезпечення «забезпечення додержання трудових прав, попередження і профілактика їх порушень, реальне поновлення незаконно порушених прав і встановлення трудовим законодавством та діями відповідних органів реальної ефективної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників». Отже захист трудових прав стосується фактичної реалізації права працівників та уповноважених установ вживати правові заходи щодо роботодавців, які не виконують свої обов'язки та / або перешкоджають нормальному здійсненню трудових прав відповідно до процедур, передбачених законодавством.

Узагальнюючи думку авторів, можна зробити висновок, що «захист трудових прав» відноситься до засобів та методів, передбачених законодавчими актами для захисту прав та інтересів працівників; комплексу заходів щодо запобігання та усунення основних причин порушень; і обов'язкового відновлення порушень прав та відшкодування завданої шкоди.

Можливості працівника, в порівнянні з роботодавцем, щодо захисту своїх порушених трудових прав істотно менші, що обґрунтовує наявність досить великої кількості правових засобів реалізації працівником права на захист.

Отже, на сьогоднішній день, спираючись на визначення дослідників-правознавців, можна виокремити два різні підходи до визначення цього поняття. У найпоширенішій формі захист трудових прав працівників у

широкому розумінні стосується будь-якої форми діяльності, якою суб'єкти господарювання займаються на благо працівників та сприяють поліпшенню умов їх праці. І тут слід погодитись з думкою В.П. Грибанова, який вважає, «захист» є однією з правомочностей суб'єктивного права, що дає змогу застосувати у відношенні правопорушника заходи примусового впливу [7, с. 72].

Можна погодитись з запропонованим визначенням М.І. Іншина, який зазначив, що «захист трудових прав працівників доцільно розглядати як сукупність правових прийомів та процедур, направлених на зняття обмежень при здійсненні трудових прав та поновлення порушених трудових прав з метою їх подальшої належної й ефективної реалізації, що може здійснюватися державними органами, правоохоронними органами, громадськими об'єднаннями, правозахисними організаціями, посадовими особами та державними службовцями, а також безпосередньо працівниками» [8, с. 72]. Взагалі кажучи, реалізація захисної функції трудового законодавства, в свою чергу, відображає захисну функцію держави. У вузькому сенсі це полягає у забезпеченні дотримання трудових прав, попередженню та запобіганню порушенням, фактичному відновленню порушень, формулюванню трудового законодавства та відповідних відомств, щоб взяти на себе фактичну та ефективну відповідальність за роботодавців за порушення трудових прав.

У ст. 3 Конституції України встановлено, що визнання, дотримання і захист прав і свобод людини і громадянина – обов'язок держави. На виконання зазначених обов'язків державою, Конституція України гарантує соціальний державний захист прав і свобод (ст. 46), судовий захист (ч. 1 ст. 55), право захищати свої права і свободи всіма способами, не забороненими законом (ч. 4 ст. 55) [1].

Ці конституційні положення конкретизовані правовими нормами глави VIII КЗпП «Гарантії і компенсації». Дана глава закріплює способи і форми захисту трудових прав і законних інтересів працівників, повноваження

органів, що здійснюють такий захист, а також, як видно з назви розділу, порядок вирішення трудових спорів і відповідальність за порушення трудового законодавства [2]. При цьому в ст. 2 КЗпП законодавець відповідно до закріплених в ч. 1 ст. 55 Конституції України конституційних прав уточнив, що кожен має право захищати свої трудові права і свободи всіма способами, не забороненими законом [1; 2].

Тому захист трудових прав здійснюється у порядку, встановленому законодавством. Це означає, що він реалізується у певній формі, передбаченій законом. Форма захисту стосується низки внутрішньо узгоджених трудових прав та законних інтересів, що охороняються юридичними заходами.

Форма судового захисту стосується діяльності, що здійснюється уповноваженими державними органами з метою захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав. Важливість захисту у формі юрисдикції полягає в тому, що ті, хто заперечує проти прав або законних інтересів, застосовуються до держави чи інших компетентних органів, і закон передбачає, що ці органи повинні вжити необхідних заходів для відновлення порушених прав та припинення злочину.

Так, в юридичній літературі, Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб виокремлюють основні способи захисту трудових прав і свобод працівників, до яких віднесено:

- самозахист працівниками трудових прав;
- захист трудових прав і законних інтересів працівників професійними спілками;
- державний контроль (нагляд) за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права;
- судовий захист [9, с.41].

З наведеного переліку можна побачити, що закріплені на законодавчому рівні способи захисту трудових прав і законних інтересів працівників поділяються на два види: позасудовий захист і судовий захист.

Трудове законодавство передбачає позасудовий захист трудових прав та законних прав працівників. До них належать: а) посередницькі та арбітражні процедури, що використовуються для вирішення колективних трудових спорів; б) самозахист; в) громадський контроль, який забезпечують обрані профспілкові органи. Особливістю позасудової форми захисту є не врегулювання суперечок, а сприяння сторонам спору у досягненні компромісу шляхом взаємного рішення.

При цьому позасудовий захист може при певних обставинах перейти в судовий захист трудових прав працівників.

Серед цих форм національного захисту трудових прав працівників судовий захист особливо важливий, оскільки судовий захист прав є найефективнішим, що зумовлено такими факторами: суди спеціально утворені для здійснення правосуддя, а для інших юрисдикційних органів правовий захист є одним з напрямків діяльності; в системі державних органів суди займають відокремлений статус, при ухваленні рішень суди самостійні та незалежні від інших гілок державної влади; здійснення правосуддя як специфічна функція держави – знаходиться у виключній компетенції судів. Безсумнівно, судовий захист є стрижнем в механізмі забезпечення захисту прав людини. «Це означає, по-перше, що будь-які права і свободи захищаються в судовому порядку, по-друге, право на судовий захист забезпечується будь-якій особі; по-третє, судовому оскарженню підлягають поряд з іншим рішення, дії чи бездіяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [10, с. 108]. Міжнародно-правові документи підтверджують визнання соціальної цінності та престиж судового захисту. Так, стаття 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, що «кожен, чиї права та свободи, визнані в цій Конвенції, було порушено, має право на ефективний засіб юридичного

захисту в національному органі, навіть якщо таке порушення було вчинене особами, які здійснювали свої офіційні повноваження» [11].

Слід також зазначити, що в п. 3 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права закріплено зобов'язання забезпечити юридичний захист компетентними органами влади держави [12].

Слід погодитись з думкою Д.Е. Аблязова, який зазначає, що «правосуддя, яке здійснюється судами, є найбільш надійним та цивілізованим способом захисту прав і свобод людини» [13], а самі заходи щодо усунення правопорушення в трудових правовідносинах, слід застосовувати, коли уповноважена особа не може відновити порушені права, коли правопорушник відмовляється виконувати свої обов'язки та суперечки щодо прав. Судова форма захисту прав людини є найбільш демократичною та пристосованою. Вона використовується для всебічного, повного та об'єктивного встановлення фактів, а також причин трудових суперечок, кримінальних та адміністративних злочинів, тобто для встановлення істинності справи.

Судовий захист трудових прав, законних інтересів та обов'язків, передбачених конституцією, є дуже важливим. Він забезпечує найбільш ефективний захист і охороняється Конституцією України (стаття 55), Кримінально-процесуальним кодексом України [14] та Кримінальним кодексом України [15]. Конституція гарантує, що правові умови та засоби, передбачені Основним Законом України, знаходяться в особливому положенні для забезпечення права на судовий захист, який може бути використаний для відновлення порушених прав.

Отже, узагальнюючи вищенаведене, можна відзначити, що кримінально-правовий захист трудових прав необхідно розглядати як багатоаспектне явище. Зокрема, кримінально-правовий захист трудових прав можна розглядати як:

- одну зі змістовних складових ідеї про права людини;

– міжгалузеву правову категорію, що охоплює цілі, методи, принципи юридичного захисту трудових відносин;

– компонент механізму правового регулювання в сфері праці, що виражає мету конкретних правовідносин і акт реалізації права.

Кримінальна-правова відповідальність, як певна форма захисту трудових прав працівника, повинна бути спрямована на вироблення ефективного галузевого механізму захисту трудових прав. Але для цього доцільно легально визначити поняття «кримінально-правовий захист трудових прав працівника» та закріпити критерії правомірності дій, які підлягають кримінальній відповідальності за порушення прав працівника.

У підсумку можна зазначити, що поняття «захист прав працівників» можна визначити як діяльність уповноважених органів або їх представників для захисту трудових прав та законних інтересів, які повинні реалізовуватися з використанням способів та засобів, передбачених законодавством.

## **1.2 Загальна характеристика міжнародно-правових норм і вітчизняного законодавства про захист прав працівника**

Трудові права працівника займають ключову позицію в системі соціально-економічних прав, яка визначається тією роллю, яку відіграє праця в житті людей. «Гідну працю, на думку С.Г. Рудакової, слід розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку» [16, с. 123]. Отже, трудова діяльність людини здатна забезпечити людині гідне і незалежне існування. При відсутності можливості здійснення права на працю втрачають сенс всі інші соціально-економічні права, оскільки їх придбання залежить від реалізації права на працю, спрямованого на забезпечення матеріальних і духовних передумов існування суспільства.



Значення трудових прав настільки важливе, від їх дотримання і реалізації багато в чому залежить рівень забезпечення прав і свобод людини в цілому, що зумовлює об'єктивну потребу в їх ефективному кримінально-правовому захисті як на міжнародному, так і національному рівнях. Однак перш ніж розмірковувати про оптимальну модель їх кримінально-правового захисту, слід спочатку хоча б у загальних рисах визначити коло самих трудових прав, виділивши серед них ті, для реалізації яких потрібні кримінально-правові гарантії.

Юридичне вираження трудові права отримали в цілому ряді міжнародно-правових актів універсального і регіонального характеру. Найважливішим міжнародно-правовим актом універсального характеру, в якому зафіксовані трудові права особи, є Загальна декларація прав людини 1948 р. [17]. Загальна декларація прав людини вперше на глобальному міжнародному рівні проголосила такі трудові права:

– право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 23); при цьому право на вільний вибір роботи додатково було підкріплено приписом, згідно з яким ніхто не повинен бути в рабстві або в підневільному стані; рабство і работоргівля забороняються в усіх їх видах (ст. 4);

– право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації (п. 2 ст. 23);

– право кожного працюючого на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування для нього самого і його сім'ї, і в разі необхідності, іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23);

– право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23);

– право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24) [11].

Зазначені міжнародні стандарти в галузі трудових прав, що закріплені у Загальній декларації прав людини, отримали подальший розвиток в

Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 р [12] і Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р [18].

Крім вищевказаних міжнародно-правових актів, сукупність яких утворює свого роду «міжнародний білль про права», трудові права людини зафіксовані в деяких спеціальних конвенціях ООН. До числа останніх, зокрема, слід віднести Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 р. [19]. Відзначаючи основне значення зазначених міжнародно-правових актів ООН в області закріплення трудових прав людини, слід, разом з тим, визнати, що найбільш детальну регламентацію трудові права отримали в конвенціях Міжнародної організації праці (далі – МОП), які суттєво доповнюють і конкретизують перераховані вище універсальні стандарти.

Отже, в міжнародно-правових актах ООН, в конвенціях та рекомендаціях МОП зафіксовано досить значну кількість трудових прав. Визнаючи безперечну важливість кожного такого права, яке отримало міжнародне визнання, слід зазначити, що серед них досить чітко виділяється особлива група трудових прав, яка позначається в міжнародних документах як основоположні принципи і права в сфері праці. Зазначена група трудових прав в концентрованому вигляді отримала відображення в Декларації МОП про основоположні принципи і прав у світі праці 1998 року.

Декларації 1998 р МОП заявляє, що «Всі держави-члени, навіть якщо вони не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливає з самого факту їх членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати в життя сумлінно відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

- a) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- b) скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- c) реальна заборона дитячої праці;
- d) недопущення дискримінації в області праці та занять» [20].

Таким чином, Декларація МОП 1998 р. називає чотири основні принципи в сфері праці. Правда, у вітчизняній та зарубіжній юридичній літературі зазначається, що перелік основних принципів в сфері праці, що міститься в Декларації МОП 1998 року, не є вичерпним, оскільки в ній не отримав віддзеркалення принцип безпеки праці, який, безумовно, має основоположне значення. Цю обставину визнає і сама МОП, яка в подальших своїх документах неодноразово підкреслювала той факт, що забезпечення безпеки праці є стратегічним напрямком її діяльності.

Міжнародно-правові акти не тільки визначають універсальні стандарти трудових прав, а й одночасно накладають на держави зобов'язання з дотримання і реалізації цих стандартів на національному рівні, в тому числі і за допомогою заходів кримінально-правового характеру. Щоправда, такі зобов'язання дуже часто формуються в загальному вигляді, без конкретизації відповідних заходів, які необхідні для їх виконання. Так, наприклад, згідно з п. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права «кожний, хто бере участь у цьому Пакті, зобов'язується в індивідуальному порядку і в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема, в економічній і технічній областях, прийняти в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів» [18].

Водночас поряд з приписами загального характеру, подібними до тих, які процитовані вище, деякі джерела міжнародного права передбачають обов'язок здійснення конкретних заходів політичного, законодавчого, організаційно-управлінського, технічного і т.п. характеру, необхідних для дотримання і реалізації міжнародних стандартів у сфері трудових прав. Не вдаючись в аналіз всієї системи заходів і механізмів, передбачених в міжнародно-правових актах для дотримання і реалізації трудових прав, відзначимо, що серед них важливе місце займають кримінально-правові гарантії.

Цілком зрозуміло, що міжнародне право не може, та й не повинно встановлювати кримінально-правові гарантії для всіх без винятку трудових прав, тому що для реалізації більшості з них цілком достатньо інших заходів і гарантій. Разом з тим, щодо окремих трудових прав міжнародно-правові акти передбачають саме кримінально-правові гарантії, зобов'язуючи держави встановити кримінальну відповідальність за порушення відповідних трудових прав.

До числа таких трудових прав, в першу чергу, необхідно віднести право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, що виключає будь-які форми примусової чи обов'язкової праці, або, кажучи іншими словами, право на захист від примусової чи обов'язкової праці. Кримінально-правовою гарантією зазначеного права є криміналізація в міжнародному кримінальному праві рабства, работоргівлі, інститутів і звичаїв, подібних до рабства, здійснена на підставі Конвенції ООН про рабство (1926 р.) [21], Додатковою конвенції ООН про скасування рабства, работоргівлі і інститутів і звичаїв, подібних до рабства (1956 р.) [22], Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.) [23].

До числа трудових прав, які потребують кримінально-правової охорони, міжнародно-правові норми також відносять право дітей та підлітків на захист від застосування їх праці в області, шкідливої для їх здоров'я, або небезпечної для життя, або що може шкодити їх нормальному розвитку, тобто на захист від трудової експлуатації [24, с. 21]. Зокрема, відповідно до п. «С» ч. 2 ст. 32 Конвенції ООН про права дитини держави-учасниці Конвенції передбачають відповідні види покарань або інші санкції для забезпечення ефективного здійснення цього права [25]. Точніші приписи з цього приводу містяться в п. 3 ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., який встановлює, що застосування праці дітей і підлітків в області, що шкодить їх здоров'ю, або є небезпечною для життя, або що може нашкودити їх нормальному розвитку, повинно бути покараним

за законом [18]. Крім того, держави повинні встановити вікові межі, нижче яких користування платною дитячою працею забороняється і карається законом.

Подібні вікові межі визначені в Конвенції МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1983 р.). В силу п. 3 ст. 2 названої Конвенції МОП мінімальний вік для прийому на роботу в межах території держави-члена МОП і на транспортних засобах, зареєстрованих на його території, за загальним правилом не повинен бути нижче віку закінчення обов'язкової шкільної освіти та, у всякому разі, не повинен бути нижче п'ятнадцяти років. Однак держава-учасник МОП, економічний розвиток та система освіти в якій недостатньо розвинена, може, після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі організації є, спочатку встановити вік в чотирнадцять років як мінімальний (п. 4 ст. 2) [26].

Поряд з закріпленням мінімального віку для прийому на роботу, Конвенція МОП № 138 визначає гарантії реалізації, зобов'язуючи компетентні органи влади держави вжити всіх необхідних заходів, в тому числі, встановлення відповідних покарань (ст. 9) [26].

Аналізуючи приписи Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції ООН про права дитини і Конвенції МОП № 138, не можна не відзначити, що зазначені міжнародно-правові акти не містять прямої вказівки про криміналізацію аналізованих діянь, пов'язаних з економічною або соціальною експлуатацією неповнолітніх; в них використовуються більш м'які формулювання, відповідно до яких відповідні діяння «повинні бути карані за законом», «забороняються і караються законом», а держави-учасники зобов'язані передбачити «відповідні види покарань або інші санкції» за їх вчинення. Однак, не зважаючи на відсутність безпосереднього припису про кримінальну відповідальність за посягання на розглянуті трудові права неповнолітніх, є всі підстави вважати, що вищевказані міжнародно-правові акти зобов'язують держави встановити саме

кримінальні санкції, тому що під покаранням в міжнародних договорах розуміється, перш за все, кримінальне покарання.

Зроблений висновок знаходить безпосереднє підтвердження в тексті Конвенції МОП № 182 1999 р. «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці», згідно з якою «кожна держава-учасник вживає всіх заходів, необхідних для забезпечення ефективного застосування і дотримання положень, які втілюють у життя цю Конвенцію, в тому числі шляхом введення та застосування кримінальних або, в залежності від обставин, інших санкцій» (п. 1 ст. 7) [27].

Серед трудових прав, для реалізації яких необхідно встановлення кримінально-правових гарантій, міжнародне право називає право жінок на захист від дискримінації в сфері зайнятості та праці за гендерною ознакою. Як наголошується в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980 р.) держави-учасники Конвенції засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх її формах, погоджуються невідкладно, усіма відповідними способами проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції, там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію по відношенню до жінок (п. «В» ст. 2). Цей припис конкретизується в пп. «А» п. 2 ст. 11 Конвенції, згідно якого для попередження дискримінації щодо жінок після одруження або материнства і гарантування їм ефективного права на працю держави-учасники вживають відповідних заходів для того, щоб заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності і пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні [19].

Отже, джерела міжнародного права містять приписи про необхідність кримінально-правового захисту трьох груп трудових прав:

- право на захист від примусової чи обов'язкової праці;
- право дітей та підлітків на захист від економічної експлуатації;

- право жінок на захист від дискримінації у сфері зайнятості та праці за гендерною ознакою.

При цьому слід підкреслити, що зазначені міжнародно-правові приписи являють собою свого роду мінімальний міжнародний стандарт кримінально-правового захисту трудових прав працівника, який має знайти відображення в кримінальному законодавстві всіх держав, що взяли на себе відповідні міжнародні зобов'язання. У той же час держави з урахуванням національної специфіки можуть встановити і більш широкі кримінально-правові гарантії трудових прав працівника, передбачивши кримінальну відповідальність за суспільно небезпечні порушення інших трудових прав.

Це дозволяє припустити, що зазначені мінімальні міжнародні стандарти кримінально-правового захисту трудових прав працівника в перспективі також можуть бути розширені за рахунок тих кримінально-правових гарантій, які успішно апробовані і довели свою ефективність в національній законодавчій і правозастосовчій практиці. Як справедливо відзначається в теорії кримінального права, «соціально-економічні права, тобто права «другого покоління» (до числа яких, як уже зазначалося, відносяться і трудові права), охороняються законом історично невеликий відрізок часу.

Внаслідок цього механізми захисту прав в сфері праці від суспільно небезпечних посягань знаходяться в процесі свого становлення. Сьогодні юридична наука і заснована на ній законодавча практика держав, рухаючись, найчастіше, в різних напрямках, знаходяться в процесі виявлення оптимального спектра порушень прав працівника в сфері праці, що підлягають кримінально-правовому реагуванню. І тут слід погодитись з думкою І.Г. Козуб, що саме найбільша кількість порушень серед прав людини є порушення саме «вимог трудового законодавства, яка пов'язана з ненаданням або зменшенням встановлених гарантій і компенсацій» [28, с. 1-17].

Однак мало визначити коло трудових прав, які відповідно до міжнародного права повинні бути забезпечені кримінально-правовим захистом, цінним і значущим в теоретичному плані є пошук критеріїв, на підставі яких цей, на перший погляд, досить випадковий набір трудових прав виділений в особливу групу, забезпечений кримінально-правовими гарантіями.

Що стосується національного законодавства України, відповідно до якого всі громадяни України повинні бути забезпечені належними, безпечними і здоровими умовами праці, гарантовані статтею 43 Конституцією України. Цією ж статтею Конституції України встановлено заборону на використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Відповідно до ст. 45 Конституції України, усім працюючим гарантоване право на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Також слід відзначити й інші статті Конституції України щодо захисту трудових прав працівника. До них можна віднести норми, які встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46), охорону здоров'я, медичне страхування (ст. 49), право знати свої права і обов'язки (ст. 57) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

Якщо звернути до інших нормативно-правових актів в сфері захисту трудових прав працівника, то можна, в першу чергу, виокремити основоположний документ в галузі охорони праці Закон України «Про охорону праці» [29], в якому визначено основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і



працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Не менш важливим законодавчим актом про охорону праці є Закон України «Про основи законодавства України про охорону здоров'я», яким врегульовано суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, які шкідливо впливають на їх здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості [30].

Не менш важливим є Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [31], яким встановлено: потрібна медична реєстрація стану фізичних, хімічних та біологічних небезпек та шкідливих факторів у середовищі проживання (ст. 9); вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15); гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, повітря у виробничих та інших приміщеннях (ст. 19), вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки (ст. 23) та ін.

Законом України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» [32] визначено, що пріоритетом є безпека людини та навколишнього середовища, права і обов'язки громадян у сфері використання ядерної енергії, а також цим Законом врегульовано діяльність, яка пов'язана з використанням та реалізацією ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання.

Законом України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» [33] було врегульовано організаційні, соціальні, економічні та економічні основи щодо діяльності, спрямований на захист життя і здоров'я людей і навколишнього середовища від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах шляхом запобігання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків, що пов'язано з використанням об'єктів підвищеної небезпеки.

Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» [34] було встановлено основоположні принципи та порядок здійснення державного контролю та нагляду контролю, повноваження органів державного нагляду (контролю), права, обов'язки і відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю).

Таким чином, сучасне міжнародне право виходить з того, що трудові права працівника повинні бути забезпечені кримінально-правовим захистом, якщо їх порушення одночасно обмежує громадянські (особисті) права людини – право на життя і здоров'я, на свободу і особисту недоторканність, гідність, рівність. Дозволяючи забезпечити розумний баланс між потребою в кримінально-правовому захисті трудових прав працівника і необхідністю економії кримінальної репресії, подібний підхід до криміналізації суспільно небезпечних посягань на трудові права повинен, на наш погляд, служити орієнтиром для національних законодавчих органів.

## **Висновки до розділу 1**

На сьогоднішній день захист трудових прав працівника – один з основних принципів правового регулювання праці та самостійний інститут трудового права. V розділ Особливої частини Кримінального кодексу України присвячений питанням захисту трудових прав працівника. У ньому перераховані основні склади кримінальних правопорушень та покарання, мета яких – зробити перебування працівника на робочому місці максимально захищеним від неправомірних дій роботодавця. Оскільки від їх взаємодії залежить захищеність працівника, держава встановлює відповідальність за порушення законодавства з порушення трудових прав працівника.

Правовий захист трудових прав працівників – це юридичні дії, спрямовані на відновлення порушеного трудового права, усунення перешкод в його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, завданої

порушенням цього права, а також на попередження порушень трудових прав. Кримінальна відповідальність – одна з форм захисту права, що виражається в позбавленні або обмеженні правопорушника будь – яких благ особистого чи майнового характеру.

Встановлено, що спосіб захисту трудових прав працівників, які володіють характерними для нього особливостями, а саме конкретну правову дію, що складається у відновленні порушеного трудового права, усунення перешкод в його реалізації, відшкодування або компенсації шкоди, завданої порушенням цього права, а також спрямоване на попередження порушень трудових прав. До основних способів належать: встановлення або відновлення трудових правовідносин; зміни трудових правовідносин; грошові стягнення на користь працівників; припинення і попередження правопорушення та ін.

Встановлено, що норми міжнародного права не тільки визначають універсальні стандарти трудових прав, а й одночасно накладають на держави зобов'язання по дотриманню і реалізації цих стандартів на національному рівні, зокрема, за допомогою заходів кримінально-правового характеру. При цьому джерела міжнародного права містять приписи про необхідність кримінально-правового захисту наступних трудових прав працівника: а) права на захист від примусової або обов'язкової праці, кримінально-правовою гарантією якого є криміналізація в міжнародному кримінальному праві рабства, работоргівлі, інститутів і звичаїв, подібних до рабства; б) права дітей і підлітків на захист від економічної експлуатації, з метою забезпечення якого держави зобов'язані встановити кримінальну відповідальність за застосування праці дітей і підлітків в області, шкідливої для їх здоров'я чи небезпечній для життя, а також за використання праці неповнолітніх, які не досягли мінімального віку для прийому на роботу; в) права жінок на захист від дискримінації у сфері зайнятості за гендерною ознакою, гарантією якого є встановлення кримінальної відповідальності за

звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні.

Спільним знаменником для названих трудових прав виступає їх нерозривний зв'язок з громадянськими (особистими) правами людини (з правом на життя і здоров'я, на свободу і особисту недоторканність, рівність, гідне існування). Таким чином, сучасне міжнародне право виходить з того, що трудові права людини і громадянина повинні бути забезпечені кримінально-правовим захистом, якщо їх порушення одночасно може впливати на обмеження громадянських (особистих) прав людини. Дозволяючи забезпечити розумний баланс між потребою в кримінально-правовому захисті і необхідністю економії кримінальної репресії, подібний підхід до криміналізації суспільно небезпечних посягань на трудові права працівника повинен слугувати орієнтиром для законодавства України.

Розвиток України як правової держави свідчить про те, що законодавець, враховуючи зміни, що відбуваються в суспільстві, приділяв увагу кримінально-правову захисту трудових прав працівника. Щодо національного законодавства, то слід відзначити, що Кримінальний кодекс України містить три статті, що передбачають відповідальність роботодавця за порушення трудових прав людини і громадянина. Це статті 172 (Грубе порушення законодавства про працю), 173 (Грубе порушення угоди про працю) і 175 (Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат) КК України. Нині ж кримінально-правова захист трудових прав працівника декларативно знаходиться на належному рівні, однак, реально порушення у цій сфері становлять масовий характер. Відсутність конкретного напрямку формування кримінальної відповідальності за трудові злочини гальмує захист трудових прав працівника.

## РОЗДІЛ 2

### КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СКЛАДІВ ЗЛОЧИНУ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ТА КРИМІНАЛЬНІ САНКЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

#### **2.1 Кримінально-правовий аналіз складу злочину проти трудових прав працівника**

Норми кримінального права виступають однією з гарантій охорони та захисту найбільш важливих прав людини в сфері праці. До складу розділу V Особливої частини КК України про злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина входить ст. 172, яка носить назву «Грубе порушення законодавства про працю». У ній встановлено відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи.

Щоб усвідомити сутність захисту трудових прав працівника в Україні, потрібно уточнити основні показники, що відображають різні аспекти даного правового явища, так як теоретичні підходи мають і практичне значення, особливо в даний час, коли України обрала європейський вектор розвитку правової та демократичної держави.

Класифікація є одним з методів пізнання навколишнього світу за допомогою розподілу в певній послідовності або угруповання окремих елементів досліджуваних об'єктів. Даний загальнонауковий прийом застосуємо і для класифікації злочинів, так як це дозволяє не тільки привести їх у певну систему, а й визначити їх співвідношення між собою, поглибити знання про їх взаємозв'язок, відмежувати від суміжних складів злочинів, проаналізувати їх суспільну небезпеку, а також виділити типове, характерне тільки для даної класифікації зміст ознак складу злочину.

У кримінально-правовому середовищі знаходиться досить незначна кількість правових важелів, що дозволяють державі карати порушників в сфері трудових прав працівника. В даний час чинним Кримінальним кодексом України передбачається така відповідальність за порушення положень трудового законодавства:

1. Стаття 172 (грубе порушення законодавства про працю) чинного КК передбачає відповідальність за незаконне звільнення працівника, в тому числі неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, з роботи з особистих мотивів, а також інші грубі порушення законодавства про працю. На жаль, ця норма не працює в повну силу. Вагітних жінок не можна звільнити з ініціативи роботодавця, але, тим не менш, це відбувається часто-густо, то ж стосується і інших категорій яких звільняють. У пошуках роботи люди рідко думають про захист своїх прав, а тому влаштовуються на неповний робочий день або взагалі без оформлення. А це полегшує їх звільнення в подальшому і робить фактично неможливим притягнення до відповідальності роботодавця.

2. Стаття 173 (грубе порушення угоди про працю) КК України говорить про грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману, або зловживанням довірою, або примусу до виконання роботи, не обумовленої угодою. Діяння, передбачене статтею 173, – спеціальний склад грубого порушення законодавства про працю, тому довести його факт також складно. Крім того, притягнення винного до відповідальності неможливо без оформленої відповідним чином угоди про працю. А порушення законодавчо обумовлених вимог щодо захисту праці найчастіше відбуваються за відсутності такої угоди або при неналежному її складанні.

3. Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи, організації незалежно від форми

власності [15]. Кваліфікуючою ознакою злочину є вчинення діяння в результаті нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших установлених законом виплат.

Таким чином, статті 172, 173, 175 КК України діють лише частково. У всіх трьох статтях проблематична диспозиція, так як передбачено наявність прямого умислу, а іноді і мотиву (стаття 172 КК), що ускладнює їх застосування. По суті, умисел можливо довести тільки в деяких випадках – при іншому грубому порушенні законодавства про працю та при невиплаті заробітної плати внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати [35, с. 309].

Перш ніж надавати кваліфікацію злочинів проти трудових прав працівника, слід охарактеризувати стан соціально-правової системи. На це вказує А.В. Бурбій [36, с. 203], що кваліфікація злочинів полягає в тому, що вона, характеризуючи стан соціально-правової системи, становить фундамент забезпечення законності в державі в цілому і, разом з тим, займає основне місце у формуванні правової держави в країні. Крім того, саме ставлення суспільства і держави до процесу застосування норм кримінального законодавства в сфері трудових відносин є проявом політичної лінії, яке визначається тим значенням, що надається в соціальній системі праву і законності, як принципам державного керівництва даним суспільством [37, с. 56]. З цієї позиції слід зауважити, що кваліфікація злочинів в кримінальному праві – точна кримінально-правова оцінка конкретного суспільно небезпечного діяння [38, с. 22]. Таким чином, юридичною підставою кваліфікації злочину є його склад (склад злочину).

Перш ніж перейти до кваліфікації злочину, слід погодитись з думкою М.П. Куцевича, який вказує, що саме «кризові явища в соціально-економічній сфері є безпосередніми та прямими детермінантами порушень трудових прав працівників» [39, с.10].

Значення правильної кваліфікації злочину проти трудових прав працівника полягає в тому, що вона:

- забезпечує охорону інтересів людини, суспільства і держави;
- забезпечує реалізацію справедливої кримінально-правової політики держави;
- дозволяє дати скоєному діянню відповідну негативну соціальну оцінку;
- є неодмінною умовою здійснення законності в сфері захисту трудових прав працівника;
- означає офіційне визнання кримінально-правових відносин між особою, яка вчинила злочин проти трудових прав працівника, і державою;
- є передумовою призначення винному справедливого покарання;
- забезпечує об'єктивність судової статистики для вироблення ефективних заходів щодо попередження злочинів проти трудових прав працівника.

Кваліфікація злочину є першим етапом застосування норм кримінального закону при розслідуванні конкретного злочину. Подальший аналіз складу дає більш детальну і глибоку оцінку даного протиправного і кримінально-караного діяння. Таким чином, нами буде запропоновано аналіз кваліфікації злочину проти трудових прав працівника, а саме слід почати зі ст. 172 КК України:

1. Об'єкт злочину, передбачений ст. 172 КК України, усвідомлюється на основі назви розділу V Особливої частини КК України, де знаходить відображення видовий об'єкт кримінально-правового захисту – трудові та інші особисті права і свободи людини і громадянина. Під основними правами і свободами людини та громадянина в юридичній літературі розуміють нероздільні і взаємопов'язані найбільш важливі, фундаментальні права і свободи, які розкривають природний стан свободи і отримують закріплення та юридичний захист в міжнародних документах з прав людини і в Основному Законі держави. Отже, об'єктом злочину ст.172 КК України є трудові права громадян.



2. Об'єктивна сторона злочину виражається в незаконному звільненні працівника з роботи з особистих мотивів, а також в іншому грубому порушенні законодавства про працю.

Під грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти порушення основних трудових прав працівників, зокрема, на отримання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, на підготовку і підвищення трудової кваліфікації, перепідготовку осіб, які звільняються в передбачених законом випадках, на відпочинок відповідно до законів про обмеження часу роботи в день і тиждень, на щорічні оплачувані відпустки, на матеріальну допомогу і т.д.

При цьому необхідно зазначити, що КК України передбачено спеціальні статті до цілого ряду грубого порушення законодавства про працю: наприклад, ст. 161 випадку порушень рівноправності громадян на працю, ст. 173 в разі порушень договору про працю, ст. 175 – в разі невивлати заробітної плати і т.д.

Трудові відносини працівника з роботодавцем припиняються, зокрема, в разі звільнення з ініціативи останнього, в зв'язку з чим зроблене роботодавцем звільнення з порушенням чинного законодавства розцінюється як грубе порушення і тягне за собою кримінальну відповідальність за цією статтею, але тільки при наявності особистих мотивів винного (особиста неприязнь, помста, користь і т.д.).

Відновлення трудових прав громадян внаслідок звернення до суду, втручання вищих органів і т.д. само по собі не виключає притягнення винних до кримінальної відповідальності.

3. Суб'єктивна сторона злочину характеризується умисною формою вини.

4. Суб'єктом злочину є службова особа, окремий громадянин, а також уповноважені ними особи, наділені правом застосування до працівника в

установленому порядку норм трудового законодавства, внаслідок чого здійснюється діяння щодо трудових прав громадян.

5. Кваліфікуючими ознаками злочину є вчинення тих самих дій відносно неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ч.2 ст. 172).

У підсумку слід зазначити, що склад злочину ст. 172 є формальним, закінченим з моменту вчинення дій, в альтернативі зазначених в диспозиції.

Наступною статтею, якій надамо кваліфікаційну оцінку, буде ст. 173 КК України, якою передбачено протиправне діяння – грубе порушення угоди про працю. Слід почати з того, що відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, використання примусової праці заборонено. Аналіз ст. 173 КК України дає змогу визначити наступний склад злочину:

1. Об'єктом злочину є трудові права громадян, обумовлені конкретною угодою про працю.

2. Об'єктивна сторона злочину виражається в грубому порушенні угоди про працю, укладеної між працівником і роботодавцем, скоєному шляхом обману, зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Згідно ст. 24 КЗпП України укладення трудового договору оформляється наказом або розпорядженням власника підприємства, установи, організації або уповноваженої ним особи. Якщо працівник здійснював свою діяльність за розпорядженням або з відома власника або уповноваженого ним органу (особи), то фактичний допуск до роботи вважається укладенням угоди про працю незалежно від того, чи було належним чином оформлено прийняття на роботу [2].

Слід погодитись з визначенням С.Я. Лихової, яка визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, за якою

працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [40, с. 10].

У контракті можуть встановлюватися за згодою сторін: термін дії, обов'язки і відповідальність сторін (зокрема, матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового. Сфера застосування контракту визначається законодавством.

Випадки та умови, при яких за згодою або без згоди працівника, він може бути переведений на іншу роботу строго визначені законодавством (ст.ст. 32-34 КЗпП України та ін.) [2].

Згідно ст. 31 КЗпП власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором [2].

Тому вимоги до працівника про виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, є грубим порушенням, і якщо воно пов'язано з обманом, зловживанням довірою або примусом, то тягнуть за собою кримінальну відповідальність.

Під обманом розуміється навмисне введення особи в оману шляхом запевнень або замовчувань щодо роботи, яку вона повинна виконувати за трудовим договором.

Своєрідною формою обману є зловживання довірою, коли винна особа недобросовісно користується довірою працівника щодо виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором.

Під примусом слід розуміти протиправний вплив на працівника з тим, щоб змусити його проти своєї волі виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором.

3. Суб'єктивна сторона характеризується умисною формою вини.

4. Суб'єктом злочину є службова особа підприємства, установи, організації, окремих громадян, які мають право вимагати виконання трудового договору, або уповноважені ними особи, якщо вони є осудними фізичними особами, які досягли 16-річного віку.

5. Кваліфікуючою ознакою злочину є вчинення тих самих дій відносно громадянина, з яким укладена угода про його роботу за межами України (ч. 2).

У підсумку слід зазначити, що склад злочину ст. 173 є формальним, воно є закінченим з моменту вчинення дій, в альтернативі зазначених в диспозиції.

Проведений аналіз ст. 172 та ст. 173 КК України, настановує на дискусійність таких питань, як визначення об'єктивної сторони злочину та відповідальність за їх вчинення. Так, слід погодитись з твердженням С.Я. Лихової, яка зазначає, що поняття «законодавство про працю» є більш широким ніж «угода про працю». Проблема неоднозначного розуміння термінів «угода про працю» та «законодавство про працю» бере свої витoki у проблемі неузгодженості термінів у науці трудового права, застосування основного джерела якого, а саме КЗпП України, вкрай ускладнене неузгодженістю його змісту з деякими іншими нормативними актами [40, с. 519].

Саме неузгодженість об'єктивної сторони двох наведених статей КК України призводить до можливої неправильної кваліфікації тих чи інших злочинів. Грубе порушення законодавства про працю за своїм смисловим зв'язком поглинає грубе порушення угоди про працю. Отже, при такому визначенні суб'єктивної сторони в ч. 1 ст. 172 виникають суперечності з приводу кваліфікації злочину та доречності статті 173 КК України.

Щодо визначення складу злочину ст. 175 КК України, слід звернути увагу на ст.ст. 43, 46, 53 Конституції України, якими визначено право на своєчасне одержання винагороди за працю, що захищається законом та держава забезпечує надання державних стипендій учням і студентам. Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

1. Об'єктом злочину є право громадян на отримання будь-яких виплат, встановлених законами України.

2. Об'єктивна сторона злочину складається в необґрунтованій невиклаті будь-якої встановленої законом виплати громадянам більш чим на один місяць, тобто затримка такої виплати більш ніж на місяць.

Вид такої виплати (зарплата, пенсія, стипендія тощо), а також форма власності підприємства, установи, організації значення не мають, оскільки головна умова – щоб виплата була передбачена законодавством України.

Необґрунтованість невиклати передбачає наявність реальної можливості здійснити таку виплату в передбачений законом термін або в непередбачений законом термін, але з моменту надходження грошей на рахунок підприємства, організації, установи, якщо керівник не причетний до запізнення надходження грошей.

Кримінальна відповідальність за цією статтею настає, якщо невиклата громадянам встановлених законом виплат перевищила термін в один місяць.

3. Суб'єктивна сторона злочину характеризується прямим умислом.

4. Суб'єктом злочину є керівник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, який зобов'язаний забезпечити зазначені виплати.

5. Якщо ж невіплата була здійснена внаслідок нецільового використання коштів, призначених для встановлених законом виплат, то відповідальність настає за ч.2 ст. 175.

У підсумку слід зазначити, що склад злочину ст. 175 є формальним, воно є закінченим з моменту вчинення дій, в альтернативі зазначених в диспозиції.

Аналіз ст.ст. 172, 173 та 175 показав, що на сьогоднішній день залишається дискусійним питання щодо встановлення чіткого суб'єкта, який буде нести відповідальність за скоєний злочин. Злочини, що посягають на трудові права працівника, здійснюють спеціальні суб'єкти, які мають крім загальних додаткові ознаки. Загальною додатковою ознакою для даних суб'єктів є характер професійної (трудової) діяльності, а також посадове становище.

На підставі проведеного дослідження пропонується авторська класифікація суб'єкта злочинів проти трудових прав працівника. Так, суб'єктом злочинів проти трудових прав громадян поряд із загальним суб'єктом може бути і службова особа. Однак поняття службової особи, яке визначено в ч. 3 ст. 18 КК України до трудових правовідносин не є зовсім повним.

Всі вище перераховані норми розташовуються в розділі V Особливої частини КК України, тим самим законодавець підкреслює і звертає нашу увагу на важливості запобігання та боротьбі з даним видом злочинів проти трудових прав громадян.

Таким чином, узагальнюючи вищенаведене, можна зробити наступний висновок:

1. Видовий об'єкт злочинів, що міститься в розділі V Особливої частини КК України, за своїм обсягом більше ніж всі конституційні права. Тому при визначенні видового об'єкта слід виділити групові об'єкти злочинних посягань, визначивши їх політичними, цивільними та трудовими

правами. До групи злочинів, які зазіхають на трудові права громадян слід включити діяння, передбачені ст. ст. 172, 173, 175.

2. Висновок про те, що порушення трудових прав працівника може утворити склад злочину лише в тому випадку, якщо діяння буде виражено в порушенні прав працівника, встановлених Конституцією України, КЗпП та іншими нормативно-правовими актами України.

3. Висновок про те, що потерпілими в результаті злочинних порушень прав працівника можуть бути тільки особи, які беруть участь у трудових відносинах (працівники підприємства та інші особи, пов'язані трудовими відносинами з даним підприємством), а не сторонні для даного підприємства особи, які опинилися в сфері дії трудових відносин або процесів.

4. Ефективність системи захисту трудових прав працівників багато в чому визначається активною позицією самих працівників. Для залучення працівників в активний захист своїх прав необхідно: а) забезпечити правову визначеність їх прав і обов'язків, а також доступну працівникам достовірну і контрольовану інформацію про їхні права та обов'язки; б) зменшити або компенсувати ризики, пов'язані із захистом працівником його трудових прав.

## **2.2 Кваліфікація злочинів проти трудових прав працівника і їх відмежування від суміжних злочинів**

Кваліфікація злочинів являє собою вид правозастосовчої діяльності, значення якої неможливо переоцінити. При цьому, по суті справи, весь процес кваліфікації злочину полягає в послідовному відмежуванні кожної ознаки вчиненого діяння від ознак інших, суміжних злочинів. Судова практика містить безліч прикладів помилок, що виникають при розмежуванні злочинів проти трудових прав працівника, найбільш поширеними причинами останніх є: порівняно невеликий масив розглянутих судами справ даної категорії, складність нормативної регламентації поведінки суб'єктів, недостатня теоретична розробка питання в юридичній літературі [41].

Маючи на увазі взагалі технологічні ризики необхідно відзначити, що однією з обставин, що виключають злочинність діяння, є обґрунтований ризик. Діяння, що здійснюється в стані обґрунтованого ризику, слід розмежовувати від фактів порушень вимог законодавства про охорону праці, оскільки таке діяння має кілька схожих з злочинами проти трудових прав працівника ознак, зокрема: заподіяння шкоди об'єкту злочину, передбаченого ст. 271-273 КК України, формальне порушення вимог охорони праці, необережне ставлення до наступило результату, спеціального суб'єкта.

Особливо слід зазначити, що право на безпечні та здорові умови праці сьогодні охороняється окремим розділом X Особливої частини КК України «Кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва».

Сучасний підхід законодавця щодо розміщення згаданих складів злочинів проти трудових прав громадян у різних главах КК України має як прибічників, так і критиків. Так, наприклад, В.І. Павликівський зазначає, що злочини, пов'язані з порушенням законодавства про працю, поділяються на дві основні групи: 1) порушення трудових прав людини і громадянина, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я; 2) порушення правил охорони праці і техніки безпеки на виробництві, які створюють загрозу заподіяння шкоди життю та здоров'ю людини [42]. Водночас Г.Д. Луцик вважає, що злочини проти трудових прав людини, розміщені у розділах V і X Особливої частини КК України, мають спільний родовий об'єкт, а відтак, повинні бути об'єднані в одному розділі [43, с. 229-230].

Проведений аналіз розділу V КК України щодо грубого порушення трудових прав працівника, а також інших наукових позицій щодо проблем забезпечення кримінально-правового захисту трудових прав працівника, відмежування їх від інших складів злочинів (кримінально-правової охорони трудових прав), визначення їх місця в Особливій частині КК України, дає підстави для констатації актуальності теми дослідження як для законотворчого процесу, так і правозастосовної практики, що потребує активної участі науковців у вирішенні низки проблемних питань. Таким



чином, питання щодо визначення однорідних чи тотожних за своєю сутністю суспільних відносин, на які посягають злочини проти трудових прав, в науці кримінального права є дискусійним.

Виходячи з цього, слід відзначити, що одним з основних інститутів трудового права України є охорона праці, тобто законодавство про працю регламентує процес додержання вимог і охорони праці. Отже, суспільні відносини у сфері безпеки виробництва є вужчими, ніж суспільні відносини, зміст яких становлять трудові права, і співвідносяться як частина і ціле.

Здійснивши аналіз розділу X Особливої частини КК України «Кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва», можна зробити висновок про те, що в ст. 271 КК України визначено порушення загальних правил охорони праці, а порушення спеціальних правил безпеки, які стосуються виконання робіт із підвищеною небезпекою, діють на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах, ядерної або радіаційної безпеки, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд, передбачено ст.ст. 272–275 КК України. Отже, розмежування цих злочинів відбувається за характером порушених правил [44, с. 85].

Для встановлення в діянні складу злочинів, передбачених ст.ст. 271–275 КК України, потрібно звернутися до законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, спеціальних правил, що регулюють безпеку праці. Такі правила є частиною інституту охорони праці й регламентують порядок ведення окремих видів робіт, а також пов'язані з цим порядком правила безпеки праці. Деякі види виробництв, з огляду на специфіку технологічних процесів, мають потенційно високий рівень небезпеки спричинення шкоди життю та здоров'ю людини, а тому потребують дотримання особливих заходів безпеки під час їх виконання. Точне виконання таких спеціальних заходів є необхідною умовою запобігання суспільно небезпечним наслідкам. Отже, порушення спеціальних правил безпеки не можна розглядати окремо від загальної системи охорони праці, оскільки вони не лише тісно пов'язані

між собою, а й є спеціальними нормами (про що власне і свідчить їх назва) відносно більш загальних. Вивчення змісту зазначених правил дає змогу дійти висновку, що їх природа є подібною, вони взаємопов'язані й покликані слугувати збереженню життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності [44, с. 86].

Заслуговують на увагу дослідження М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я. Тація щодо кримінально-правової охорони трудових прав людини. Вони наголосили на тому, що потрібно встановити місце злочинів проти трудових прав в системі Особливої частини КК України, і, враховуючи цю обставину, слід проаналізувати саме їх родовий об'єкт [45]. Аналіз чинного кримінального законодавства України показує, що у ньому передбачено ряд статей, які встановлюють відповідальність за посягання на один із видів прав – трудові, і які, незважаючи на це, розташовані у різних розділах Особливої частини КК України. Вони складається із розділів, в яких викладено норми, що встановлюють відповідальність за вчинення певних злочинів. Основним критерієм, який би дав можливість загалом правильно об'єднати у межах одного розділу норми, у яких встановлюється відповідальність за посягання на тотожні чи однорідні суспільні відносини, був родовий об'єкт злочину. Враховуючи цей об'єкт злочину при криміналізації нових діянь, вони повинні поміщатися у той розділ, в якому встановлено кримінальну відповідальність за злочини, що мають той самий родовий об'єкт злочину.

Проаналізувавши норми, які безпосередньо, а також іншим чином ставлять під кримінально-правову охорону трудові права людини, В.І. Павликівський поділяє їх на дві групи. До першої групи відносить норми про відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я людини, до другої – групу норм про відповідальність за порушення загального та спеціального законодавства про охорону праці, пов'язану зі створенням загрози для життя та здоров'я людини [42, с. 11]. Звертає на себе увагу те, що єдиним критерієм, який

поділяє трудові права на такі дві групи, є лише характер причинного зв'язку між злочинними діями та наслідками.

Таким чином, можна побачити, що при систематизації норм Кримінального кодексу України законодавець не передбачив окремого розділу Особливої частини, який би об'єднав у собі усі злочини проти трудових прав працівника. Слід погодитись з думкою Г.Д. Луцик, яким було наголошено, що «...такі склади злочинів мають різні родові об'єкти» [43, с.229].

У зв'язку з цим виникає питання: за яким критерієм потрібно систематизувати кримінальні норми щодо порушення трудових прав працівника та їх охорону в один розділ, якщо у чинному кримінальному законі трудові права людини «розкидані» по різних розділах? Слід відзначити, що саме головним аргументом на користь зазначеного є те, що вдосконаленню законодавства відповідає швидке прилаштування суб'єктів злочинної діяльності та винайдення ними нових способів учинення злочинів, у тому числі у сфері досліджуваних відносин [46].

Як відзначає О.В. Кравченко, відносини, що охороняються нормами розділу X Особливої частини КК України, є вузькими і становлять зміст відносин, які охороняються нормами V розділу Особливої частини КК України [47].

Залишається також не вирішеним питання щодо визначення системи злочинів, які стосуються саме порушення трудових прав працівника. Цій проблематиці присвячено багато публікацій в науці кримінального, трудового, а також інших галузей права. Науковці з цього приводу висловлюють різні погляди на віднесення того чи іншого злочину до категорії злочинів проти трудових прав людини.

Складність цього питання полягає в тому, що неможливо підібрати будь-який інший правовий термін, який зміг би з точністю охарактеризувати включену в розділ V Особливої частини КК України групу злочинів проти обмеженого кола трудових прав, гарантованих Конституцією України.

Мабуть, це питання ще довго буде предметом дискусії фахівців кримінально-правової науки.

Традиційно в науці кримінального права всі злочини, що входять в даний розділ, підлягають класифікації на три групи: 1) злочини проти особистих прав і свобод громадян; 2) злочини проти політичних прав громадян; 3) злочини проти трудових прав [48]. Цю класифікацію також можна прослідкувати у науковців, серед яких слід відзначити В.І. Павликівського, який до трудових прав людини і громадянина, які не пов'язані із посяганням на життя та здоров'я, відносить такі норми: перешкоджання законній діяльності профспілкових спілок (ст. 170), перешкоджання законній професійній діяльності журналістів (ст. 171), грубе порушення законодавства про працю (ст. 172), грубе порушення угоди про працю (ст. 173), примушування до участі у стайку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174), не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175) [49, с. 217].

Серед інших науковців, які розглядали норми щодо порушень трудових прав можна М.І. Бажанова, В.Я. Тація, В.В. Сташиса, І.О. Зінченкова, які вважають, що, злочини, склади яких поміщені у розділі V Особливої частини КК, що посягають на трудові права громадян: перешкоджання законній професійній діяльності журналістів (ст. 171), грубе порушення законодавства про працю (ст. 172), грубе порушення угоди про працю (ст. 173), не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175) [50].

Злочини проти трудових прав людини В.І. Павликівський поділяє на дві основні групи. До першої групи відносить норми про відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я людини, до другої – норми про відповідальність за порушення загального та спеціального законодавства про охорону праці, пов'язані із створенням загрози для життя та здоров'я [42, с. 11].

Узагальнюючи вищенаведені класифікації науковців, можна наголосити на тому, що проблема в неоднозначній класифікації злочинів проти трудових прав працівника криється перш за все, у помилковому з'ясуванні змісту безпосередніх об'єктів цих злочинів.

З цього приводу слід звернути увагу на складність визначення безпосередніх об'єктів злочинів, передбачених ст.ст. 170-175 КК України, бо кожен з науковців з цього приводу наводить свої аргументи. Так, на думку М.Й. Коржанського, до злочинів проти трудових прав, які передбачені статтями розділу V Особливої частини КК України, відносяться норми диспозицій, передбачених ст.ст. 170-175 КК України [51, с. 209].

Отож, для визначення системи кримінальних норм, які встановлюють відповідальність за порушення трудових прав людини, необхідно визначити безпосередній об'єкт кожного із складів злочинів, який тим чи іншим чином можна було б віднести до злочинів проти трудових прав. Так, безпосередніми об'єктами складів злочинів, як зазначено у науковому практичному коментарі Кримінального кодексу України: ст. 170 КК України – конституційне право громадян на свободу об'єднання у професійні спілки, політичні партії та громадські об'єднання для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, а також права і законні інтереси профспілок, політичних партій і громадських організацій; ст. 172 КК України – трудові права людини, які включають право на працю, право на гарантовану заробітну плату, право на відпочинок; ст. 173 КК України – трудові права людини, а саме: право на працю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також конституційне право громадян України на піклування і захист з боку держави під час роботи за кордоном; ст. 174 КК України – право людини, що працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; ст. 175 КК України – конституційне право на своєчасне отримання винагороди за працю [52].

Таким чином, основним безпосереднім об'єктом злочинів, передбачених у розділі X Особливої частини КК України (ст.ст. 271-275), є конституційне право людини і громадянина на здорові та безпечні умови праці, враховуючи різні об'єкти виробництва, а додатковим – життя або здоров'я особи, яке є частиною видового об'єкта злочинів проти трудових прав.

На закінчення відзначимо, що норми, що містяться в розділі V Особливої частини КК України, не охоплюють своєю дією захист всіх прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України. Однак сказане не означає, що вони виведені за поле кримінально-правового захисту, оскільки поряд зі статтями розділу V Особливої частини КК України, захисту останніх присвячені норми, що містяться в інших розділах і главах Кримінального кодексу України.

### **2.3 Кримінально-правові санкції за злочини проти трудових прав працівника і караність злочинних порушень трудових прав працівника**

Однією з основних причин порушення трудових прав є відсутність у працівників достатніх юридичних знань про свої права і можливості, які потрібно не тільки реалізовувати, а й захищати в разі їх порушення. Для вирішення цієї проблеми на ринку праці необхідним є інформування працівників про їх права. Адже, як витікає зі статті 265 КЗпП України будь-яка особа, винна в порушенні законодавства про працю, буде нести відповідальність згідно з чинним законодавством.

Роль кримінального права в боротьбі з порушеннями норм трудового законодавства дуже значна в Україні, оскільки саме трудове законодавство спрямоване на досягнення соціальної справедливості та регулювання соціально-трудова відносин в суспільстві в цілому. Воно покликане сприяти взаємному посиленню економічної та соціальної політики, створенню умов для широкомасштабного та стійкого розвитку. При цьому, слід враховувати,

що для посилення зв'язку між соціальним прогресом і економічним зростанням, особливе значення мають гарантії кримінального захисту основоположних принципів і прав у сфері праці.

Відповідальність за вчинення правопорушень встановлено законодавством України. Кримінальний кодекс України містить ряд заборон, у разі порушення яких передбачено кримінальну відповідальність, яка є найсуворішим видом відповідальності.

За порушення норм трудового права (незаконне звільнення працівників, несвоєчасна виплата заробітної плати, порушення правил охорони праці, невиконання зобов'язань за колективними договорами, перешкоджання законній діяльності професійних спілок і т.д.) передбачено кримінальну відповідальність. Таким чином, невиконання обов'язків або порушення заборон кваліфікується як правопорушення і тому тягне несприятливі наслідки для порушника у вигляді кримінально-правових санкцій.

Саме за допомогою кримінально-правових санкцій забезпечується виконання юридичних обов'язків, і в цьому випадку санкція є мірою відповідальності. Існування кримінально-правової відповідальності як особового, відмінного від мір захисту, різновиду засобу державного примусу визнається загальною теорією права і галузями права.

Виступаючи як міра захисту, санкція дозволяє відновити порушені права, усунути негативні наслідки їхнього порушення. Застосування санкцій як міри захисту здебільшого засновано на здійсненні суб'єктом трудових правовідносин неправомірного діяння (дії або бездіяльності), що виражається в порушенні обов'язку, встановленого трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором, чи трудовим договором [53, с. 306].

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», порушення обов'язку однією стороною

трудових відносин відповідно спричиняє порушення кореспондуючого права другої сторони і необхідність відновлення цього права [54].

Заходи кримінальної відповідальності за грубе порушення трудового законодавства застосовуються до службової особи, тільки якщо є ознаки злочину, тобто суспільно небезпечного діяння. При цьому злочини за грубе порушення трудового законодавства є умисними.

Кримінальна відповідальність полягає в тому, що особа, винна у вчиненні злочину, зобов'язана понести покарання – примусовий захід, що призначається за вироком суду, полягає в обмеженні прав і свобод людини.

Як правило, санкції норм, які встановлюють кримінальну відповідальність за злочини проти трудових прав, є відносно визначені, альтернативні та кумулятивні.

Серед авторів, які розглядали кримінально-правові санкції за злочини проти трудових прав працівника та кримінальну відповідальність, слід відзначити таких як: Т.А. Денисова [55], М.Й. Коржанський [56], Н.А. Орловська [57], Ю.В. Філей [58], М.І. Бажанов, В.В. Сташис, В.Я. Тацій [45; 50] та ін. Узагальнюючи думку вчених, слід зазначити, що злочини проти трудових прав працівника можна класифікувати наступним чином:

1) До першої групи відносяться відносно визначені санкції, якими передбачено можливість застосування лише одного виду основного покарання та визначає його нижню і верхню межі. У злочинах за порушення трудових прав працівника така санкція сконструйована законодавцем лише у складі злочину, передбаченому ч. 2 ст. 274, який відповідно до ч. 3 ст. 12 КК України є особливо тяжким злочином. Санкція за такий злочин передбачає можливість застосування покарання лише у вигляді позбавлення волі на строк від 3 до 12 років з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю до 3 років.

2) До другої групи відносяться альтернативні санкції, які містять вказівку на два або більше видів основних покарань, з яких суд обирає лише одне. До такого виду належать санкції злочинів, передбачених ст.ст. 172–175,



271–273, 275. Альтернативні санкції злочинів проти трудових прав містять різні види покарання, а саме: штраф, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадські роботи, виправні роботи, арешт, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк. Особливістю альтернативних санкцій є те, що законодавець дає можливість суду вибрати одне із перелічених у санкції покарань. При призначенні покарання за злочини, передбачені ч. 2 ст. 172, ч. 1 ст. 173, ст. 174, суд повинен обрати одне з чотирьох видів покарань.

3) До третьої групи відносяться кумулятивні санкції, які передбачені ч.ч. 1, 2 ст. 175, ч. 2 ст. 271, ч. 1, 2 ст. 272 – ч. 1, 2 ст. 275, тобто такі, які, крім основного, містять ще й додаткове покарання. В санкціях перелічених злочинів додатковим покаранням передбачено лише позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, яке поєднано з основним покаранням у виді позбавлення волі на певний строк та в ч. 1 ст. 275 – з обмеженням волі. Вказаний вид покарання виступає як основний у злочинах, передбачених ч.ч. 1, 2 ст. 172, ч. 1 ст. 173, і додатковим покаранням в ч.ч. 1, 2 ст. 175, ч. 2 ст. 271, ст.ст. 272-275.

До суб'єктів, які несуть кримінальну відповідальність відносяться: власники підприємств, керівники, їх заступники, керівники структурних підрозділів, а також інші службові особи, які безпосередньо відповідають за дотримання законодавства про працю. Досудове розслідування кримінальних правопорушень в загальному порядку здійснюють слідчі органи, визначені у ст. 216 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК) на підставі звернень працівників про вчинення кримінального правопорушення або на підставі акта перевірки Державної служби України з питань праці. Суд, розглядаючи кримінальну справу, встановлює всі фактичні обставини та виносить обвинувальний вирок про притягнення до кримінальної відповідальності або виправдувальний вирок.

Отже, за порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності. Зокрема, в частині першій

статті 172 КК встановлено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інші грубі порушення законодавства про працю. Кримінальну відповідальність передбачено, зокрема, за такі порушення трудового законодавства: 1) перешкоджання законній діяльності професійних спілок (ст. 171) 2) грубе порушення законодавства (ст. 172; 3) грубе порушення угоди про працю (ст. 173); 4) примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174); 5) невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175).

Щодо суб'єкта такого злочину, то він може виступати як роботодавець або особа, наділена відповідними повноваженнями на прийом і звільнення співробітників.

Слід відзначити, що підтвердити факт звільнення підтвердження з особистих мотивів, встановити достатньо складно – можна лише підозрювати, що звільненню того чи іншого працівника «сприяли» особисті мотиви роботодавця. Грунтуватися ж така підозра може не тільки на конкретних документах, але і на показаннях свідків.

Що стосується серйозних порушень трудового законодавства, то концепція охоплює всі порушення, що погіршують умови праці, тим самим порушуючи або обмежуючи права та законні інтереси працівників. Зокрема, до серйозних порушень трудового законодавства належать: навмисне не видання працівникам трудових книжок під час їх звільнення, що стає перешкодою для подальшого працевлаштування; роботодавці продовжують робочі дні; необґрунтовано відмовляються укласти трудові договори.

Як зазначає Донецька державна інспекція праці, у випадку COVID-19, щоб мінімізувати витрати на персонал, неетичні роботодавці зазвичай здійснюють такі дії:

– ухилення від офіційних трудових договорів, підписаних із працівниками;

- примусова звільнення працівників у відпустці без збереження заробітної плати;
- встановити неповний робочий день за фактичної участі штатних працівників;
- частково виплачувати нараховану заробітну плату неофіційно, без сплати податків та єдиного соціального внеску;
- подовження робочого часу, не дозволяти працівникам брати участь у понаднормових роботах та оплачувати понаднормові роботи [59].

Незалежно від організації чи юридичної форми, нерідкі випадки, коли працівники або громадяни організації серйозно порушують трудову угоду, зловживають довірою та змушують виконувати роботу, не зазначену в трудовому договорі (контракті, угоді). Цей тип поведінки відповідає положенням частини ч. 1 ст. 173 КК України.

Стаття 173 Кримінального кодексу передбачає, що службові особи підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та громадяни несуть кримінальну відповідальність за серйозні порушення. У цьому випадку, якщо роботодавець вдається до обману (тобто введення працівника в оману шляхом надання неправдивої інформації або приховування певної інформації про умови його роботи під час укладення трудового договору для введення працівника в оману), зловживання довірою чи примусом. Це розцінюється як кримінальне правопорушення. З цього приводу, як зауважує С.В. Давидов [60], робота, яка не передбачена трудовим договором, може проявлятися у застосуванні насильства чи погроз щодо працівника на користь працівника (наприклад, звільнення, ненадання щорічної відпустки, позбавлення заробітної плати або частини заробітної плати тощо).

Слід зазначити, що якщо є кошти і немає об'єктивних причин невиконання, то це є необґрунтованою та навмисною невикплатою заробітної плати (виплачується одному чи кільком працівникам, і повністю, або частково). Слід зазначити, що кримінальна відповідальність за серйозні

порушення трудового законодавства та норм настає через свідоме порушення загальних умов праці та не загрожує життю чи здоров'ю працівників. Саме ця особливість відрізняє злочини, відповідальність за які передбачена статтею 172 Кримінального кодексу, та злочини, відповідальність за які передбачена в статтях 271–275 Кримінального кодексу України (тобто порушення правил безпеки в різних сферах виробництва).

Отже, слід зазначити, що конкретні положення злочину, пов'язаного з порушенням трудових прав працівників, що містяться у розділах V та X Особливої частини Кримінального кодексу України, є тим, що законодавці з метою диференціації кримінальної відповідальності, поєднують у них число спеціальних норм, які виділені із загальних норм.

Питання про співвідношення загальних і спеціальних норм правознавці традиційно досліджують у межах проблеми конкуренції кримінально-правових норм [61]. Законодавець завдяки конкуренції прагне диференціювати кримінальну відповідальність, посилюючи її одними нормами і пом'якшуючи іншими [62].

Спеціальні норми кримінального права були введені для зменшення або посилення реакції на вчинене діяння. Не існує жодної принципової проблеми з видами та розмірами штрафних санкцій, передбачених спеціальними правилами щодо зменшення наслідків. Існують деякі невідповідності у спеціальних правилах, які передбачають більш суворе покарання. З одного боку, покарання в цій спеціальній нормі є занадто суворим або м'яким, ніж покарання в загальній нормі [63, с. 27-28].

Про непослідовність поведінки законодавця можна довести наступними фактами: відповідно до ч. 1 ст. 172, розмір штрафу за злочини є набагато меншим, ніж за злочини, передбачені ч. 1 ст. 175. У порівнянні зі злочинами, передбаченими в ч. 1 ст. 175, цей розмір набагато менший. Отже, відповідно до пункту 2 статті 175 розмір верхньої межі штрафу у кваліфікованому складі злочину ч. 2 ст. 175, менше основного змісту,

передбаченого ч.1. ст.175. Ця процедура накладання санкцій на кваліфіковані склади порушує принцип справедливості.

Аналізуючи кримінально-правові санкції за злочини проти трудових прав працівника, можна зазначити, що в основному за ступенем визначеності санкції є альтернативними, які містять вказівку на два або більше види основних покарань, з яких суд обирає лише одне; відносно визначені, тобто такі, що передбачають можливість застосування лише одного виду основного покарання та визначають його нижню або верхню межі; кумулятивні, які передбачають, крім основного покарання (штраф, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадські роботи, виправні роботи, арешт, обмеження волі та позбавлення волі на певний строк), ще й додаткове (позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю).

У підсумку слід зазначити, що іноді інтереси роботодавців та службовців не завжди узгоджуються, як правило, кожен з них намагається мінімізувати витрати на свої ресурси (гроші, матеріал або знання). Водночас і роботодавці, і працівники повинні усвідомлювати, що вони повинні неухильно виконувати вимоги законодавства про працю та вживати необхідних заходів для повного виконання своїх службових обов'язків.

Резюмуючи вищевикладене, слід зазначити, що заходи кримінальної відповідальності є досить ефективним засобом захисту трудових прав працівників, і цей факт все частіше знаходить своє підтвердження на практиці. Незважаючи на це, очевидно, що застосування зазначених заходів має носити винятковий характер, так як кримінальна відповідальність є найсуворішим видом юридичної відповідальності. З огляду на вищесказане, можна сформулювати висновок про необхідність виявлення і ретельного дослідження особливостей і проблем кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівника і подальшого вдосконалення кримінального законодавства.

## Висновки до розділу 2

Констатовано, що труднощі кваліфікації злочинів, вчинених у сфері трудових прав працівника, вимагають науково обґрунтованих підходів як в процесі правотворчості, так і в правозастосуванні. Рішення теоретико-практичних проблем при дослідженні норм, що передбачають відповідальність за злочини в сфері трудових прав працівника, дозволило дати визначення поняття відповідних злочинів, їх системи і класифікувати їх.

Злочини проти трудових прав працівника – це заборонені кримінальним законодавством (закріплені в розділі V особливої частини КК України) умисні суспільно небезпечні діяння, що здійснюються спеціальними суб'єктами, які посягають на суспільні відносини, в рамках яких реалізуються соціально-економічні права і свободи людини і громадянина, гарантовані Конституцією України.

На підставі проведеного дослідження пропонується авторська класифікація суб'єктів злочинів проти трудових прав працівника. Разом з тим, звертає на себе увагу той факт, що, зокрема український законодавець прямо вказує на такі категорії потерпілих в складі порушення трудових прав особи, як неповнолітній, вагітна жінка, самотній батько, мати і особа, яка їх замінює і виховує дитину в віці до 14 років або дитину-інваліда. Тим самим гарантується рівний кримінально-правовий захист трудових прав жінки і чоловіка при однакових соціальних умовах.

До потерпілих в результаті порушення трудових прав працівника можуть бути віднесені як особи, які перебувають в офіційно оформлених трудових відносинах з роботодавцем (незалежно від підстав виникнення цих правовідносин), так і особи, трудові відносини з якими не були оформлені в порядку, передбаченому трудовим законодавством України. В останньому випадку необхідно виходити з встановлення фактичних трудових відносин між роботодавцем і працівником-потерпілим.

Потерпілими в результаті злочинних порушень прав працівника можуть бути тільки особи, які беруть участь у трудових відносинах (працівники підприємства та інші особи, пов'язані трудовими відносинами з даним підприємством), а не сторонні для даного підприємства особи, які опинилися в сфері дії трудових відносин або процесів.

До суб'єктів кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівника поряд з особами, відповідальними за дотримання правил охорони праці в організаціях, і індивідуальними підприємцями віднесені особи, які здійснюють незаконну підприємницьку діяльність, яка тягне за собою адміністративну або кримінальну відповідальність, і мають найманих працівників.

Звісно ж, що в наведеному визначенні відображені три найбільш суттєві ознаки, характерні для зазначеної групи злочинів:

1) всі вони зазіхають на один і той же видовий об'єкт суспільні відносини в сфері реалізації конституційних прав і свобод;

2) можуть бути здійснені тільки спеціальними суб'єктами – особами, наділеними певними управлінськими функціями або виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські обов'язки в установах, організаціях або на підприємствах незалежно від організаційно-правової форми та форм власності;

3) можуть бути здійснені винними з використанням службових повноважень або завдяки службовому становищу.

Встановлено, що порушення трудових прав працівника може утворити склад злочину лише в тому випадку, якщо діяння буде виражено в порушенні прав працівника, встановлених Конституцією України, КЗпП та іншими нормативно-правовими актами України.

### РОЗДІЛ 3

## ЕФЕКТИВНІСТЬ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ НОРМ У ПОПЕРЕДЖЕНІ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

### 3.1 Проблеми реалізації міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника в кримінальному законодавстві України

Міжнародні стандарти кримінально-правового захисту трудових прав працівника, зафіксовані в міжнародних угодах та є обов'язковими для всіх держав, які ратифікували відповідні міжнародно-правові акти або іншим чином висловили згоду на їх обов'язковість. Не є винятком в цьому плані і Україна, яка ратифікувала всі міжнародні договори, що встановлюють стандарти кримінально-правового захисту трудових прав працівника (Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) [18], Конвенцію ООН про рабство (1926 р.) [21], Додаткову конвенцію ООН про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства (1956 р.) [22], Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) [64], Конвенцію ООН про права дитини (1989 р.) [25], Конвенцію МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.) [23], Конвенцію МОП №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1973 р.) [65], Конвенцію МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (1999 р.) [27]).

Ратифіковані в установленому порядку, міжнародні договори, що закріплюють універсальні стандарти кримінально-правового захисту трудових прав працівників, є частиною правової системи України (ст. 9 Конституції України, ст. 15 Закону України від 29 червня 2004 року «Про міжнародні договори України» [66]). Причому в разі колізії між відповідними



міжнародними договорами і Законами України виникле протиріччя повинно вирішуватися відповідно до міжнародного договору, який має силу для України (ст. 9 Конституції України), що свідчить про пріоритет міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника над національним.

Однак пріоритет міжнародних стандартів, не означає, що вони можуть застосовуватися безпосередньо. Згідно з Кримінальним Кодексом України «Нові закони України, що передбачають кримінальну відповідальність, підлягають включенню до цього Кодексу» (ч. 2 ст. 3 КК України), а «Кримінальна протиправність діяння, а також його караність та інші кримінально-правові наслідки визначаються тільки Кримінальним Кодексом України» (ч. 3 ст. 3 КК України), що виключає безпосереднє застосування міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівників. Як пояснюється в Постанові Пленуму Вищого спеціалізованого суду України [66] з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19.12.2014 № 13 «Про застосування судами міжнародних договорів України при здійсненні правосуддя» [67], «міжнародні договори, норми яких визначають ознаки складу кримінально караного діяння, не можуть застосовуватись судами України безпосередньо, оскільки такими договорами прямо встановлюється обов'язок держави забезпечити виконання передбачених договором обов'язків шляхом встановлення покарання за певні злочини внутрішнім (національним) законом (наприклад, Єдина конвенція про наркотичні засоби 1961 року [68], Міжнародна конвенція про боротьбу із захопленням заручників 1979 року [69], Конвенція про боротьбу з незаконним захопленням повітряних суден 1970 року [70], Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173) 1999 року [71].

Отже, реалізація міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника на національному рівні можлива тільки шляхом опосередкованого застосування, тобто за допомогою імплементації в кримінальне законодавство України. Необхідно зауважити, що

опосередковане застосування характерно не тільки для міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівника, але і для більшості міжнародних договорів, що встановлюють злочинність діяння [72, с. 60]. Що ж стосується безпосереднього застосування міжнародних кримінально-правових норм, то таке можливо тільки коли положення КК України суперечать міждержавним договором, згода на обов'язковість якого для України прийнято у формі Закону, або в разі відсилання до норм міжнародного права, що міститься в КК України. При цьому пріоритет міжнародних стандартів «полягає в обов'язку держави неухильно дотримуватися міжнародних норм при формулюванні своїх кримінально-правових заборон» [73]. Отже, кримінальне законодавство України не тільки не може суперечити міжнародним стандартам кримінально-правового захисту трудових прав, але має забезпечувати ефективну реалізацію їх вимог.

Оцінюючи кримінальне законодавство України на предмет його відповідності міжнародним стандартам кримінально-правового захисту трудових прав працівника, слід зазначити, що підхід національного законодавця до реалізації відповідних міжнародно-правових зобов'язань відрізняється певною специфікою.

Так, наприклад, відповідно до ст. 25 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.) незаконне притягнення до примусової чи обов'язкової праці розцінюється, в першу чергу, як злочинне порушення трудових прав особи, яке «переслідується в кримінальному порядку». За Кримінальним Кодексом України використання рабської праці (ст. 149 КК України) відноситься до злочинів проти особистої свободи, яка і є основним безпосереднім об'єктом цього злочину, тоді як право на вільну працю виступає в якості його додаткового об'єкта. Правда, окремі фахівці заперечують проти рішення законодавця помістити ст. 149 КК України в Розділ III Особливої частини КК України «Кримінальні правопорушення проти волі, честі і гідності особи», вважаючи, що відповідна кримінально-правова норма повинна бути перенесена в розділ 5 Особливої частини КК

України «Кримінальні правопорушення проти виборчих, трудових та інших особистих прав та свобод людини та громадянина», де вона займе своє місце серед злочинів, які зазіхають на соціально-економічні права і свободи людини і громадянина.

Однак, слід зазначити, що реалізація цієї пропозиції навряд чи здатна підвищити рівень кримінально-правового захисту права на вільну працю і особистої свободи; до того ж, спираючись на Конвенцію МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.) слід виокремити зі ст. 149 КК України норми про відповідальність за використання примусової праці та включити її до розділу 5 Особливої частини КК України «Кримінальні правопорушення проти виборчих, трудових та інших особистих прав та свобод людини та громадянина». В будь-якому випадку, цілком очевидно, що зазначена особливість анітрохи не порушує юридичних зобов'язань України в частині кримінально-правового захисту права на свободу праці, а значить, в цьому плані КК України відповідає міжнародним стандартам.

Повністю реалізовані в КК України міжнародно-правові приписи про необхідність встановлення санкцій за звільнення жінки з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності і пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні, що містяться в Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» 1979 року. Відповідні кримінально-правові гарантії права жінок на захист від дискримінації у сфері трудових відносин в зв'язку з вагітністю або наявністю малолітніх дітей встановлені в ст. 172 КК України. Більш того, порівняння ст. 172 КК України до положень Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» показує, що кримінальне законодавство України встановлює вищий рівень кримінально-правової охорони трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей, в порівнянні з мінімальними стандартами, встановленими в Конвенції.

Порівнюючи КК України з вимогами міжнародних стандартів кримінально-правового захисту трудових прав працівників, не можна не

звернути уваги на той факт, що в останніх відсутня пряма вказівка на необхідність встановлення кримінальної відповідальності за порушення вимог охорони праці, що призвело з необережності до заподіяння смерті людини або тяжкої шкоди її здоров'ю. З метою дотримання та реалізації права на сприятливі умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни, яке гарантоване Загальною декларацією прав людини 1948 року та Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, численними конвенціями МОП, присвячені питанням охорони праці, передбачають інституційні, правові, соціально-економічні, організаційно-управлінські, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, роз'яснювальні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи, орієнтовані, перш за все, на профілактику порушень права на безпечну працю і мінімізацію їх наслідків. Щодо законодавства України, то в систему охорони праці додатково входять кримінально-правові заходи, передбачені Розділом X Особливої частини КК України, хоча, як вже зазначалося, необхідність встановлення кримінальної відповідальності за порушення правил охорони праці безпосередньо не передбачено в міжнародному праві.

Отже, в плані встановлення кримінальної відповідальності за порушення вимог охорони праці вихід за рамки мінімальних міжнародних стандартів кримінально-правової охорони трудових прав особи є скоріше правилом, ніж винятком, що може служити підставою для висновку про необхідність розширення норм міжнародного права.

Продовжуючи розглядати кримінально-правові гарантії трудових прав працівників, не можна не згадати норму про відповідальність за невивіду заробітної плати, пенсій, стипендій, допомог та інших виплат (ст. 175 КК України). Зазначена норма була включена з метою ліквідації безпрецедентних за масштабами заборгованостей по заробітній платі та інших соціальних виплатах, які утворилися внаслідок умисних дій керівників організацій, які ухилялися від сплати відповідних платежів з корисливої або іншої особистої зацікавленості. Оцінюючи вказану кримінально-правову

норму на предмет відповідності міжнародним стандартам, необхідно визнати, що ст. 175 КК України істотно виходить за їх межі, оскільки міжнародні акти, що встановлюють право кожного працюючого на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (ст. 23 Загальної декларації прав людини), прямо не передбачають необхідність кримінально-правового захисту цього права (хоча і не обмежують держави у виборі засобів його забезпечення). Водночас, як неодноразово зазначалося, міжнародні стандарти кримінально-правової охорони трудових прав особи мають мінімальний характер і не виключають можливості встановлення в національному кримінальному законодавстві додаткових норм про відповідальність за посягання на трудові права громадян, чим і скористалося українське законодавство.

При цьому, незважаючи на те, що встановлення кримінальної відповідальності за невивлату заробітної плати, пенсій, стипендій, допомог та інших виплат безпосередньо не продиктовано міжнародними зобов'язаннями України, криміналізація цього діяння відповідає базовому принципу, покладеного в основу відповідних міжнародних стандартів. Згідно з цим принципом, трудові права працівника повинні бути забезпечені кримінально-правовою охороною, якщо їх порушення одночасно зазіхає на цивільні (особисті) права. З огляду на те, що ухилення від сплати відповідних виплат найістотнішим чином обмежує право людини на гідне існування для неї самої та її сім'ї, а в ряді випадків, може спричинити і більш тяжкі наслідки (наприклад, заподіяти шкоду здоров'ю працівника, який не отримує заробітну плату і вимушеного голодувати, підштовхнути його до самогубства), доводиться визнати, що криміналізація цього діяння не суперечить міжнародному підходу до кримінально-правової охорони трудових прав.

Підводячи підсумок, слід зазначити, ст. 172, 173, 175 КК України, що передбачають відповідальність за злочини проти трудових прав, не тільки не

суперечать міжнародно-правовим актам, що мають силу для України, але і по ряду позицій встановлюють більш високий рівень кримінально-правових гарантій трудових прав особи в порівнянні з тими, які закріплені в міжнародних стандартах.

Слід звернути окрему вагу на окремі міжнародні зобов'язання України в сфері кримінально-правового захисту трудових прав працівника – експлуатація дитини, яка не досягла віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, шляхом використання її праці. Зокрема, мова йде про зобов'язання України, прийнятих відповідно до ч. 3 ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, п. «С» ч. 2 ст. 32 Конвенції ООН про права дитини, ст. 9 Конвенції МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» і ч. 1 ст. 7 Конвенції МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Зазначені міжнародно-правові договори передбачають обов'язок всіх, що беруть участь в них держав, встановити кримінальну відповідальність за застосування праці дітей і підлітків в сфері, шкідливої для їх здоров'я чи небезпечної для життя або здатної шкодити їх нормальному розвитку, а також за використання праці неповнолітніх, які не досягли мінімального віку для прийому на роботу.

З точки зору ст. 9 Конституції України, згідно з якою міжнародні договори України є частиною національної правової системи, так і з позиції принципу «*pacta sunt servanda*» (договори повинні дотримуватися), зафіксованого в ст. 26 Віденської конвенції про право міжнародних договорів від 23 травня 1969 року [73] Кримінальним кодексом України ст. 150 зафіксувала відповідальність за експлуатацію дитини яка не досягла віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, шляхом використання її праці.

Криміналізація вищевказаних форм економічної експлуатації неповнолітніх відповідає вимогам міжнародних стандартів. Виконання цих вимог є тим більш необхідним, враховуючи, що застосування праці дітей і

підлітків в сфері, шкідливої для їх здоров'я чи небезпечної для життя або здатної задати шкоди їх нормальному розвитку, а також за використання праці неповнолітніх, які не досягли мінімального віку для прийому на роботу, відповідають всім загально визнаним підставам і критеріям криміналізації діянь.

Як справедливо відзначається зарубіжними фахівцями, «суспільна небезпека зазначених діянь обумовлена тим, що вони свідомо для роботодавців створюють реальну загрозу фізичному і психічному здоров'ю дітей, перешкоджають їх нормальному, в тому числі моральному, розвитку, тобто завдають істотної шкоди тим суспільним відносинам, які знаходяться під особливою, пріоритетною охороною міжнародного права, Конституції і національного кримінального законодавства. «Однак поки що сприйняття західних традицій відбувається в Україні однобічно» [74, с. 397]. Не випадково ст. 190 КЗпП України накладає абсолютну заборону на: застосування праці осіб у віці до вісімнадцяти років на роботах зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також на роботах, виконання яких може завдати шкоди їх здоров'ю та моральному розвитку (гральний бізнес, робота в нічних кабаре і клубах, виробництво, перевезення і торгівля спиртними напоями, тютюновими виробами, наркотичними і іншими токсичними препаратами); перенесення і пересування працівниками у віці до вісімнадцяти років ваги, яка перевищує встановлені для них граничні норми [2].

Не менш суспільно небезпечним вважається і прийом на роботу дітей, які не досягли віку, з якого законом дозволяється їх працевлаштування. Так відповідно до ст. 187 КЗпП, укладення трудового договору, за загальним правилом, допускається з особами, котрим ще немає шістнадцяти років. Однак з цього загального правила передбачено низку винятків:

– за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

– для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Із ст. 150 КК України «Експлуатація дітей» впливає, що під експлуатацією дитини розуміється привласнення не будь-яких матеріальних результатів (продуктів) її праці (доходу у вигляді матеріальних благ), а лише прибутку як різниці між доходами і виробничими витратами. Проте, якщо особа не несе виробничих витрат у зв'язку з використанням праці дитини, отримані нею доходи і є фактичним прибутком. На думку А. Орлеана, під трудовою експлуатацією слід розуміти протиправне корисливе використання праці іншої людини [75, с. 53].

КК України (ч. 2, 3 ст. 150) фіксує низку обставин, які роблять злочин більш небезпечним (кваліфікованим). Йдеться про: дії, які вчинені щодо кількох дітей; дії, які спричинили істотну шкоду; дії, поєднані з використанням дитячої праці в шкідливому виробництві; дії, вчинені організованою групою.

Проаналізувавши ст. 150 КК України, можна дійти до висновку, що дана стаття регулює питання, які стосуються саме трудової експлуатації дітей. Тому, вважаємо, що дана стаття має називатися не «експлуатація дітей», а «трудова експлуатація дітей» позаяк дана назва буде цілком розкривати сутність і зміст ст. 150 КК України.

Слід підкреслити, що у диспозиції ч.1 ст. 150 КК України вживається слово «дитина», а назва самої статті звучить у множині «дітей». Таким чином, слід звернути увагу на невідповідність та усунути недоліки.

Цікавою видається думка І.М. Доляновської, яка розглядаючи кримінальну відповідальність за експлуатацію дітей, доводить необхідність передбачення у ст. 150 КК України відповідальності не за експлуатацію



дітей, а за економічну експлуатацію дітей, що узгоджується з положеннями Конвенції ООН про права дитини [76, с. 13]. Зокрема, автор пропонує ст. 150 КК України виключити із розділу – Особливої частини «Кримінальні правопорушення проти волі, честі та гідності особи» і включити до розділу V Особливої частини «Кримінальні правопорушення проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», бо вважає, що даний злочин слід віднести до злочинів проти трудових прав громадян [76, с. 13].

Водночас, попри різні правові рішення щодо захисту прав дітей, розгляд порушення прав дитини надає потребу вжиття більш рішучих заходів. Так, Д.О. Калмиков пропонує статтю 150 КК України «Експлуатація дітей» викласти як використання примусової праці дитини, яка не досягла шістнадцятирічного віку із кваліфікуючими ознаками щодо малолітнього, або щодо двох чи більше дітей та ін. [77, с. 16]. Ним же пропонується доповнити розділ – Особливої частини України ст. 137-1 «Використання добровільної праці дитини на небезпечній для її здоров'я роботі» [78, с. 17].

Аналіз кримінального законодавства щодо захисту трудових прав працівників, показав спрямованість держави на недопущення вчинення злочинів, пов'язаних із порушенням трудових прав працівника. Однак, слід зазначити, існує декілька причин стверджувати про недосконалість деяких норм кримінального законодавства та потребує подальшого удосконалення, оскільки даний вид злочину, а саме порушення трудових прав, залишається досить поширеним в Україні.

Таким чином, у підсумку слід зазначити, що головним завданням протидії порушенню трудових прав працівника є здійснення заходів, спрямованих на попередження цього злочину. Завдяки ефективному та діючому кримінальному законодавству, можливо попередити порушення прав працівника та суспільні відносини від небезпечних посягань, а й забезпечити захист найменш захищеної соціальних верств населення – дітей, вагітних жінок.

### 3.2 Ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні

Аналізуючи проблеми кримінально-правового захисту трудових прав працівника за кримінальним законодавством України, необхідно мати на увазі, що змістовна відповідність КК України міжнародним стандартам є важливим, але аж ніяк не єдиною умовою належного рівня кримінально-правової захищеності працівників. Для забезпечення надійних кримінально-правових гарантій трудових прав працівника необхідно також, щоб норми про відповідальність за порушення останніх були ефективними. Це спонукає до вивчення ефективності кримінально-правових норм захисту трудових прав працівника, тим більше, що цей аспект практично не отримав висвітлення в науковій літературі. В цьому зв'язку доводиться погодитися з тим, що «найчастіше аналіз в сучасних наукових роботах з кримінального права обмежується догматичним (а по суті, лінгвістичним) тлумаченням диспозиції тієї чи іншої кримінально-правової норми без будь-яких істотних «виходів» на обговорення питань ефективності і якості відповідної норми в цілому». При цьому предмет нашого дослідження буде обмежений тільки нормами про відповідальність за злочини, в яких трудові права особи виступають в якості основних безпосередніх об'єктів (ст. 172–175 КК України).

На жаль, сучасна юридична наука поки не має в своєму розпорядженні повної достовірної і практичної апробованої методики, що дозволяє отримати кількісні показники ефективності кримінально-правових норм. Справа в тому, що «для вивчення ефективності правової норми необхідно встановити, якою мірою отриманий результат причинно пов'язаний з дією даного конкретного правового припису, а не інших правових норм, позитивних або негативних чинників». Однак, як відомо, на злочинність впливає безліч різних факторів, і навіть якщо після прийняття тієї чи іншої кримінально-правової норми відбудуться позитивні зміни кількісних або якісних параметрів злочинності певного виду, то це ще не значить, що цей

позитивний ефект є саме результатом дії кримінально-правових норм. Таким же чином зростання кількості скоєних злочинів, передбачених будь-якою кримінально-правовою нормою, само по собі не може свідчити про зниження її ефективності або втрати.

Відсутність методик кількісної зміни ефективності кримінально-правових норм змушує використовувати метод експертних оцінок, який, не дивлячись на його суб'єктивний характер, все ж здатний дати досить чітке уявлення як про ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника, так і про фактори, що на неї впливають.

Ефективність кримінально-правових норм про відповідальність за злочини проти трудових прав особи в теорії кримінального права ставиться під сумнів; дослідники характеризують її як недостатню, низьку. Аналізуючи кримінально-правові санкції за злочини проти трудових прав працівника, можна зазначити, що в основному за ступенем визначеності санкції є альтернативними, які містять вказівку на два або більше види основних покарань, з яких суд обирає лише одне; відносно визначені, тобто такі, що передбачають можливість застосування лише одного виду основного покарання та визначають його нижню або верхню межі; кумулятивні, які передбачають, крім основного покарання (штраф, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, громадські роботи, виправні роботи, арешт, обмеження волі та позбавлення волі на певний строк), ще й додаткове (позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю) [79, с. 185].

Отже, негативна оцінка ефективності ст. 172–175 КК України з боку представників науки та практикуючих юристів красномовно свідчить про необхідність оптимізації як самих цих норм, так і практики їх застосування.

Втім, цілком очевидно, що констатація недостатньої ефективності кримінально-правового захисту трудових прав працівника є пріоритетною метою практичної реалізації норм КК України в сфері охорони трудових прав. Необхідно виявити фактори, що знижують її ефективність, і, за

можливістю, визначити способи їх ліквідації або, принаймні, мінімізувати. Вивчення офіційних статистичних даних, матеріалів кримінальних справ, узагальнення результатів дозволить виділити такі основні чинники, що знижують ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника.

У числі провідних факторів знаходиться високий рівень латентності злочинів проти трудових прав працівника. Різні аспекти злочинності в галузі порушень трудових прав громадян досліджувала О.М. Гришко [80, с. 98]. Однак дослідження рівня латентності злочинів проти трудових прав людини та громадянина досі фактично не проводилося. Латентність злочинів – це ознака, яка відображає існування в країні тієї реальної ситуації, коли певна частина злочинів лишається неврахованою. На вчинення латентних злочинів насамперед впливає низка факторів, серед яких виділяють: особливості злочинів, пов'язані зі способом їх вчинення, що призводить до труднощів їх виявлення; ретельне маскування злочинів особами, які їх вчинили; поведінку осіб, які постраждали від вчиненого злочину, пов'язану зі страхом перед злочинцем, наслідками, низьким рівнем правової свідомості та інше; зловживання працівників правоохоронних органів, пов'язані з реєстрацією злочинів, їх обліком та інше. Важливе місце під час кримінологічної характеристики злочинів проти трудових прав займає вирішення питання латентності цього виду злочинів. Латентність злочинів проти трудових прав – це прихована або незареєстрована частина злочинів, які було вчинено. Цей показник утворює різницю між вчиненими та зареєстрованими злочинами.

Так, за механізмом утворення виокремлюють три складові частини латентної злочинності:

– злочини, про які не було повідомлено – злочини було вчинено, але потерпілий, свідки, службові особи не повідомили про це правоохоронні органи;

– злочини, які не увійшли до звітності – це злочини, про які було повідомлено правоохоронні органи, але їх не було зареєстровано й не проведено досудове слідство;

– невстановлені злочини – та злочини, про які було заявлено, зареєстровано, проводилося слідство, але через халатність або недостатню професійну підготовку чи в силу інших причин не було встановлено склад злочину [81].

Інакше кажучи, виокремлюють природну, штучну та пограничну латентність злочинів. Для того, щоб отримати уявлення про реальні масштаби латентності злочинів проти трудових прав, необхідно, в першу чергу, застосовувати різні методики, а саме: «порівняльний аналіз взаємопов'язаних показників кримінальної статистики; співставлення даних кримінальної звітності з даними адміністративних та дисциплінарних порушень, зі статистикою заяв, скарг, клопотань, листів громадян до правоохоронних органів; опитування громадян, засуджених; експертні оцінки спеціалістів та ін.» [82, с. 237].

Другим по значущості чинником, що знижує ефективність кримінально-правової охорони трудових прав особи, є законодавчі прорахунки, допущені при конструюванні відповідних норм. На їх недосконалість неодноразово зверталася увага в кримінально-правовій літературі. Відзначаючи техніко-юридичні недоліки, властиві чинному кримінальному законодавству, фахівці справедливо вказують, що вони дають можливість особам, винним в скоєнні суспільно небезпечних посягань на трудові права людини, уникнути заслуженого кримінального покарання.

Аби не заглиблюватися в аналіз конкретних дефектів, властивих ст.ст. 172, 173, КК України, відзначимо, що, на думку науковців, для них характерні такі загальні недоліки:

– невизначеність ознак складів злочинів, які допускають різні варіанти тлумачення. Про це свідчать і нескінченні теоретичні дискусії щодо

розуміння тих чи інших ознак складів злочинів проти трудових прав працівника, які породжені, в першу чергу, саме їх неконкретизованістю.

– ознаки складів цих злочинів складно доказові. Забігаючи наперед, відзначимо, що однією з основних причин рідкісної вживаності ст. 172 КК України є саме складність, а часом і неможливість доведення мотиву – небажання мати на роботі вагітну жінку або жінку, що має дітей у віці до трьох років, – який є обов'язковою ознакою складу відповідного злочину. Подібні проблеми виникають і при доведенні мотиву корисливої або іншої особистої зацікавленості – обов'язкова ознака передбаченого ст. 172 КК України складу злочину, що істотним чином знижує ефективність цієї кримінально-правової норми;

– надмірна м'якість санкцій ст. 172, 173, 174, 175 КК України, які, по суті, не відображають фактичної громадської небезпеки передбачених в них злочинів. Про недооцінку законодавцем суспільної небезпеки злочинів проти трудових прав особи говорять і представники кримінально-правової науки, звертаючи увагу на той факт, що всі вони відносяться до злочинів невеликої тяжкості, за винятком кваліфікованих видів, передбачених ч. 2 ст. 145 КК України, які визнаються злочинами середньої тяжкості. Необґрунтована ліберальність санкцій, яка особливо помітна в порівнянні з санкціями за суміжні злочини (ст. 271-275 КК України), вільно чи мимоволі переконує правозастосовників в незначній громадській небезпеці посягань на трудові права, внаслідок чого останні просто випадають з поля зору правоохоронних органів;

- прогалини в законодавстві, тобто зазначені кримінально-правові норми не передбачають відповідальність за деякі порушення трудових прав особи, які не поступаються за своєю суспільною небезпекою тим, які вказані в ст. 172-175 КК України. З цим висновком складно не погодитися, беручи до уваги відсутність в КК України норми про відповідальність за скажімо, неможливість притягнення до відповідальності за необґрунтовану відмову в

прийомі на роботу або необґрунтоване звільнення чоловіка, який виховує дитину, яка не досягла трирічного віку;

- неузгодженість з нормами трудового законодавства. Так, наприклад, ст. 172 КК України встановлює відповідальність за необґрунтовану відмову в прийомі на роботу або необґрунтоване звільнення вагітної жінки або жінки, яка має малолітніх дітей, тоді як в чинному трудовому законодавстві для позначення відповідних дій використовуються інші терміни – «відмова в укладенні трудового договору» і «розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця». Подібна невідповідність понять, використовуваних в КК України, термінологічному апарату трудового законодавства ускладнює пошук приписів, які виступають в якості бланкетної частини відповідних кримінально-правових норм, знижуючи тим самим їх ефективність.

Аналіз вищевказаних відповідей свідчить, що і трудове, і кримінально-процесуальне законодавство України не забезпечує швидкий та ефективний захист трудових прав людини та громадянина. Населення та працівники правоохоронних органів досить критично оцінюють стан боротьби зі злочинними порушеннями трудових прав. Серед чинників, які впливають на високий рівень латентності злочинів проти трудових прав людини і громадянина, виділяють такі, як: недосконалість законодавчої бази, невіра громадян у правовий захист правоохоронних органів, пов'язаний зі стереотипом корумпованості службових осіб, незнання громадянами порядку захисту своїх порушених прав – це свідчить про глибоку кризу як в законотворчій діяльності, так і в правосвідомості суспільства. Порушення трудових прав громадян, в свою чергу, ставить під загрозу діяльність підприємств, установ, організацій та призводить до того, що кваліфіковані кадри шукають інше місце роботи, навіть не за спеціальністю. Це, в свою чергу, відбивається на конкурентоздатності підприємств, установ та організацій як на внутрішньому ринку так і за кордоном, що призводить до зменшення відрахувань грошових коштів до бюджету України.

Процедура захисту трудових прав є дуже складною, і переважна кількість робітників її не знають. Високий рівень бюрократизму керівного апарату та високий рівень корупції підірвали довіру працівників до службових осіб, що у свою чергу дискредитувало правоохоронні органи в очах населення.

Необхідно терміново розробити ряд заходів, щодо зменшення рівня латентності злочинів проти трудових прав та впровадити комплекс дій направлених на запобігання та профілактику цього виду злочинів.

Таким чином, недотримання, а часом і відкрите ігнорування законодавцем правил юридичної техніки призводить до появи прогалин в кримінальному законі, ускладнює розуміння і, як наслідок, застосування кримінально-правових норм, послаблює або розриває їх системні зв'язки, що самим негативним чином позначається на ефективності як кримінально-правового захисту трудових прав працівника, так і на ефективності кримінального права в цілому.

Негативний вплив на ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника, чинить невірна кваліфікація злочинів, які на них зазіхають, яка багато в чому обумовлена невизначеністю ознак складів відповідних злочинних діянь. У сучасній судовій практиці кількість справ з розгляду трудових спорів продовжує динамічно збільшуватися. Станом на 1 грудня 2019 року Верховним Судом прийнято чимало цікавих рішень по трудовим спорам, по яким висловлені правові позиції, які варто знати та врахувати в умовах сучасності як громадянам і роботодавцям, так і правникам варто зазначити, що згідно офіційної статистики Верховного Суду за 1 півріччя 2019 року трудові спори, які розглядаються Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду, посідають третє місце із загальної кількості справ. У більшості випадків ці спори стосуються виплати заробітної плати, поновлення на роботі, відшкодування шкоди.

Важливість правових позицій Верховного Суду у вирішенні трудових спорів є значною, оскільки чинний Кодекс законів про працю України, як і



загалом стан всього трудового законодавства в Україні, є застарілим, таким, що не в повній мірі відповідає умовам сучасності та динамічності розвитку трудових відносин. Завдяки правовим позиціям Верховного Суду заповнюються прогалини трудового законодавства, формується єдина національна судова практика, оскільки важливо захистити обидві сторони трудових відносин – роботодавця та працівника, дотриматися рівного балансу захисту їх інтересів в умовах ринкової економіки [83].

Вивчення судової практики показує, що помилки, допущені під час кримінально-правової оцінки посягань на трудові права особи, мають, на жаль, аж ніяк не поодинокий характер. Так, наприклад, забігаючи вперед, можна відзначити, що правозастосовна практика у справах про «грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК України) виходить з того, що потерпілим від цього злочину, може бути тільки особа, яка перебуває в офіційних трудових відносинах з роботодавцем, тобто уклала трудовий договір. Внаслідок такого підходу, що не відповідає трудовому законодавству, ст. 172 КК України практично не застосовується, коли потерпілими від грубого порушення законодавства про працю стають працівники-нелегали, що знижує ефективність кримінально-правової охорони їхніх трудових прав. Як справедливо відзначається в кримінально-правовій літературі, «невірна кваліфікація злочину, неправильне засудження невинних або виправдання особи, що вчинила злочин, не сприяють здійсненню загальної превенції» [84].

Серед причин недостатньої ефективності кримінально-правової охорони трудових прав працівника, називають надмірно ліберальну практику призначення покарань за злочини, передбачені ст. 172–175 КК України. Дійсно, як показує аналіз судової статистики і якщо звернути увагу на Звіт про здійснення правосуддя Верховним Судом за I півріччя 2019 року [83], серед покарань, призначуваних засудженим за злочини проти трудових прав працівника, явно переважають покарання, не пов'язані з позбавленням волі,

або умовне засудження до позбавлення волі, причому така ситуація характерна і для засуджених за кваліфіковані види злочинів.

Для оптимізації кримінально-правового захисту рівноправності в сфері працевлаштування (ст. 172 КК України) пропонується: а) розширити коло потенційних потерпілих від злочину, доповнивши його чоловіками, які виховують дитину без матері, або одноосібно здійснюють над ними опіку, а також ВІЛ-інфікованими особами; б) привести опис ознак злочинного діяння у відповідність з термінологією трудового законодавства; в) виключити зі ст. 172 КК України мотив з числа обов'язкових ознак складу; г) передбачити в ст. 173 КК України відповідальність за незаконне ухилення від укладення трудового договору з вищевказаними категоріями осіб, а також за їх примус до розірвання трудового договору за власним бажанням.

### **Висновки до розділу 3**

На сучасному етапі розвитку міжнародного права стає характерним дедалі активніша міжнародно-правова регулювання в сфері кримінального захисту трудових відносин, які споконвічно були предметом внутрішньо-державного правового впливу. Міжнародне і внутрішньодержавне право, регулюючи відносини в області спільного предмета регламентації, активно взаємодіють, причому механізм їх кореляції визначається в основному в рамках національного права. Від належної організації механізму кримінального захисту трудових прав працівника залежить досягнення цілей міжнародного і національного правового регулювання суспільних відносин, що відносяться до об'єкта обох систем права. Домінуючі доктринальні уявлення про природу і форми взаємодії міжнародного і національного кримінального захисту трудових прав працівника, нерідко в основу покладені визначення засобів і способів здійснення міжнародно-правових норм на території держави, конструювання механізму національно-правового забезпечення реалізації міжнародно-правових норм.

Оцінюючи кримінальне законодавство України на предмет його відповідності міжнародним стандартам кримінально-правового захисту трудових прав працівника, слід зазначити, що підхід національного законодавця до реалізації відповідних міжнародно-правових зобов'язань відрізняється певною специфікою. Беручи до уваги сукупність вищевказаних чинників, що знижують ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника, представляється можливим намітити основні напрямки її оптимізації, в якості яких, необхідно, в першу чергу, розглядати:

- максимального можливого скорочення рівня латентності злочинних посягань на трудові права працівника, без якого неможливо забезпечити невідворотність кримінальної відповідальності за їх вчинення;

- вдосконалення кримінально-правових норм про відповідальність за злочини проти трудових прав працівника і, перш за все, усунення законодавчих прорахунків, допущених при їх конструюванні;

- досягнення правильної і однакової кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника;

- забезпечення справедливості практики призначення покарань за злочини проти трудових прав працівника, з тим щоб вони (покарання) були адекватні суспільній небезпеці відповідних діянь і надавали як приватно превентивний, так і загально-попереджувальний вплив.

Дослідження загальних проблем латентної злочинності в сфері порушення трудових прав працівника, насамперед продиктоване тією обставиною, що латентна злочинність істотно деформує наші уявлення про реальні масштаби злочинності, її структуру, динаміку та інших кількісно-якісні показники, що характеризують злочинність. Оцінюючи ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника, доводиться визнати, що вона дуже далека від оптимальної. Її знижують високий рівень латентності злочинних посягань на трудові права особи і, як наслідок, їх безкарність; численні законодавчі прорахунки, допущені при конструюванні кримінально-правових норм, що передбачають відповідальність за їх

вчинення; безсистемність і непродуманість внесених до них змін; відсутність необхідної однаковості в практиці їх застосування та інше. З урахуванням вищевикладеного, не викликає сумнівів необхідність розробки нових і оптимізації існуючих кримінально-правових заходів захисту трудових прав працівника, що підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до поставлених завдань кваліфікаційної роботи, метою яких є комплексне дослідження проблем кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні, автор дійшов наступних висновків:

1. Встановлено, що правовий захист трудових прав працівників – це юридичні дії, спрямовані на відновлення порушеного трудового права, усунення перешкод в його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, завданої порушенням цього права, а також на попередження порушень трудових прав.

Працівник має самостійне суб'єктивне право на захист трудових прав. Право це є матеріальним, хоча реалізується в більшості випадків в процесуальній формі. Об'єкт цього права становить сам по собі захист права тим чи іншим способом (відновлення порушеного права, наприклад, відновлення на роботі; грошові стягнення на користь працівника, наприклад оплата вимушеного прогулу або компенсація моральної шкоди; примус до вступу в правовідносини, їх зміни чи припинення; припинення і попередження порушень трудових прав і ін.).

Підставою захисту трудового права є його порушення. Захист здійснюється в рамках правовідносин, які були порушені і пов'язані із застосуванням засобів правового примусу до порушника або з можливістю їх застосування.

2. Встановлено, що джерела міжнародного права містять приписи про необхідність кримінально-правового захисту наступних трудових прав працівника: права на захист від примусової чи обов'язкової праці; права дітей і підлітків на захист від економічної експлуатації; права жінок на захист від дискримінації у сфері зайнятості та праці за гендерною ознакою. При цьому зазначені приписи являють собою мінімальний міжнародний стандарт кримінально-правового захисту трудових прав особи, який не виключає

можливості встановлення на національному рівні більш широких кримінально-правових гарантій.

Зазначені приписи являють собою мінімальний міжнародний стандарт кримінально-правового захисту трудових прав працівника, який має знайти відображення в кримінальному законодавстві всіх держав, що взяли на себе відповідні міжнародні зобов'язання, але при цьому не виключається можливість встановлення на національному рівні більш широких кримінально-правових гарантій.

3. Правовою підставою притягнення винного до кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівника виступає розділ V Особливої частини КК України, яким встановлено суспільно небезпечні діяння, що здійснюються спеціальними суб'єктами, які посягають на суспільні відносини, в рамках яких реалізуються соціально-економічні права і свободи людини і громадянина, гарантовані Конституцією України.

Встановлено, що характерними ознаками для цієї групи злочинів є: всі вони зазіхають на один і той же видовий об'єкт суспільні відносини в сфері реалізації конституційних прав і свобод; можуть бути здійснені спеціальним суб'єктом, які можуть використовувати службові повноваження або завдяки службовому становищу.

4. Проведений аналіз розділу V Особливої частини КК України щодо грубого порушення трудових прав працівника, а також інших наукових позицій щодо проблем забезпечення кримінально-правового захисту трудових прав працівника, відмежування їх від інших складів злочинів (кримінально-правової охорони трудових прав). Розглянувши склад злочину проти трудових прав громадян, можна зробити наступний висновок: по-перше, видовий об'єкт злочинів, що міститься в розділі V Особливої частини КК України, за своїм обсягом більше ніж всі конституційні права. Тому при визначенні видового об'єкта слід виділити групові об'єкти злочинних посягань, визначивши їх політичними, цивільними та трудовими правами. До

групи злочинів, які зазіхають на трудові права громадян слід включити діяння, передбачені ст. ст. 172, 173, 175.

По-друге, порушення трудових прав працівника може утворити склад злочину лише в тому випадку, якщо діяння буде виражено в порушенні прав працівника, встановлених Конституцією України, КЗпП та іншими нормативно-правовими актами України.

По-третє, потерпілими в результаті злочинних порушень прав працівника можуть бути тільки особи, які беруть участь у трудових відносинах (працівники підприємства та інші особи, пов'язані трудовими відносинами з даним підприємством), а не сторонні для даного підприємства особи, які опинилися в сфері дії трудових відносин або процесів.

Доведено, що ефективність системи захисту трудових прав працівників багато в чому визначається активною позицією самих працівників. Для залучення працівників в активний захист своїх прав необхідно: а) забезпечити правову визначеність їх прав і обов'язків, а також доступну працівникам достовірну і контрольовану інформацію про їхні права та обов'язки; б) зменшити або компенсувати ризики, пов'язані із захистом працівником його трудових прав.

5. Кваліфікація злочину є першим етапом застосування норм кримінального закону при розслідуванні конкретного злочину. Правильна класифікація злочинів проти трудових прав працівника полягає у тому, що вона дозволяє дати скоєному діянню відповідну негативну соціальну оцінку та є неодмінною умовою здійснення законності в сфері захисту трудових прав працівника; забезпечує охорону інтересів людини, суспільства і держави та забезпечує реалізацію справедливої кримінально-правової політики держави.

Встановлено, що злочини проти трудових прав людини поділяється на дві основні групи. До першої групи відносить норми про відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я людини, до другої – норми про відповідальність за порушення

загального та спеціального законодавства про охорону праці, пов'язані із створенням загрози для життя та здоров'я.

Доведено, що для визначення системи кримінальних норм, які встановлюють відповідальність за порушення трудових прав людини, необхідно визначити безпосередній об'єкт кожного із складів злочинів, який тим чи іншим чином можна було б віднести до злочинів проти трудових прав. Встановлено, що норми, що містяться в розділі V Особливої частини КК України, не охоплюють своєю дією захист всіх прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України. Однак сказане не означає, що вони виведені за поле кримінально-правового захисту, оскільки поряд зі статтями розділу V Особливої частини КК України, захисту останніх присвячені норми, що містяться в інших розділах і главах Кримінального кодексу України.

6. Ефективність реалізації міжнародних стандартів праці в більшій мірі залежить від того, наскільки буде підготовлено для цього завдання національне законодавство. Для України очевидна необхідність науково розробленого юридичного механізму реалізації міжнародно-правових норм в національному праві, однією з основних завдань якого є встановлення і підтримання як можна більш тісної взаємодії між внутрішньодержавним і міжнародним механізмом імплементації. При цьому, ні міжнародне кримінальне право, ні внутрішньодержавне право не регламентує питання про види імплементаційних актів. На міжнародному рівні такими актами, насамперед, є міжнародні договори. Основними джерелами національного права є закони та підзаконні акти (а в деяких країнах ще й прецедентне право).

Встановлено, що ст. 172, 173, 175 КК України, що передбачають відповідальність за злочини проти трудових прав, не тільки не суперечать міжнародно-правовим актам, що мають силу для України, але і по ряду позицій встановлюють більш високий рівень кримінально-правових гарантій трудових прав особи в порівнянні з тими, які закріплені в міжнародних



стандартах. Однак, слід зазначити, існує декілька причин стверджувати про недосконалість деяких норм кримінального законодавства та потребує подальшого удосконалення, оскільки даний вид злочину, а саме порушення трудових прав, залишається досить поширеним в Україні.

Попри різні правові рішення щодо захисту прав дітей, розгляд порушення прав дитини надає потребу вжиття більш рішучих заходів. Слід звернути увагу на ст. 150 КК України «Експлуатація дітей» та викласти як використання примусової праці дитини, яка не досягла шістнадцятирічного віку із кваліфікуючими ознаками щодо малолітнього, або щодо двох чи більше дітей. Також пропонується доповнити розділ Особливої частини України «Використання добровільної праці дитини на небезпечній для її здоров'я роботі».

Аналіз кримінального законодавства щодо захисту трудових прав працівників, показав спрямованість держави на недопущення вчинення злочинів, пов'язаних із порушенням трудових прав працівника.

7. Здійснено правовий аналіз складів злочинів ст.ст. 172,173,175 КК України проти трудових прав громадян, було встановлено послідовну відповідність усіх ознак суспільно-небезпечного діяння, які матимуть важливе значення для правильної кваліфікації злочинів даної категорії.

Ефективність кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні показав, що для попередження злочинів, передбачених ст.ст. 172, 173, 175 КК України необхідно вирішити наступні проблеми: а) поліпшення умов охорони праці і техніки безпеки; б) зміцнення виробничої і технологічної дисципліни; в) виховання почуття громадянської і професійної відповідальності; г) підвищення вимогливості до добору і розстановки професійних кадрів; д) використання засобів масової інформації, всіх інститутів громадянського суспільства для активного сприяння усвідомленню нетерпимості до правопорушень такого порядку; – вдосконалення правової бази законодавства, що регламентує наглядово-

контрольну діяльність органів в сфері праці та поліпшення їх взаємодії щодо попередження та припинення цих злочинів.

Для підвищення ефективності кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні необхідно провести ряд заходів з протидії злочинам, що вчиняються у сфері захисту трудових прав працівника: розробка рекомендацій щодо попередження даного виду злочинів, що включає як наукові, так і організаційно-практичні заходи; приведення національного кримінального, трудового, адміністративного та іншого галузевого законодавства у відповідність з нормами та положеннями міжнародного права; здійснення фундаментальних наукових розробок в галузі дослідження захисту трудових прав працівника; розробка методики з проведення профілактики, розкриття, і розслідування злочинів у сфері захисту трудових прав працівника.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>. (дата звернення 14.06.2020).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 14.06.2020).
3. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 40 с. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9B%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D1%80%20%D0%92.%D0%92.\\$](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%9B%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D1%80%20%D0%92.%D0%92.$) (дата звернення 14.06.2020).
4. Горденюк А.О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2016. № 1. С. 55–59.
5. Лазукова Н.В. Гарантії та форми захисту прав людини в сфері праці. *Молодий вчений*. № 1 (16). 2015. С. 208–211.
6. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія. Одеса: Фенікс, 2007. 160 с.
7. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. Москва: Изд-во МГУ, 1972. 284 с.
8. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників в сучасних умовах. *Сучасні виклики українського права у контексті європейської інтеграції* Бюлетень №1 (1). 2016. С. 71–74.
9. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37–42.

10. Судові та правоохоронні органи України: навч. посіб. / М.М. Ясинок [та ін.]. Суми: МакДен, 2008. 280 с.
11. Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.97р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text)
12. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення 15.07.2020).
13. Аблязов Д. Е. Судовий захист прав людини і громадянина. *Право і Безпека*. 2012. № 1. С. 123-126. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib\\_2012\\_1\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2012_1_28)
14. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#top>. (дата звернення 15.07.2020).
15. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#top>. (дата звернення 15.07.2020).
16. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні. *Український соціум*. 2012. № 2(41). С. 121–134.
17. Всеобщая декларация прав человека: Принята и провозглашена в резолюции 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення 15.07.2020).
18. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text)(дата звернення 15.07.2020).
19. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. Сборник Международных договоров СССР, вып. XXXVII М., 1983. С. 26–36.
20. Декларация МОП основных принципов та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в

Женеви, 18 червня 1998 року) URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text) (дата звернення 30.07.2020).

21. Конвенція про рабство від 25.09.1926 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_857#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_857#Text)(дата звернення 30.07.2020).

22. Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв подібних до рабства від 07.09.1956 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_160#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_160#Text). (дата звернення 30.07.2020).

23. Конвенція МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» 10.06.1930 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text). (дата звернення 30.07.2020).

24. Ображиев К.В., Пристанская О.В., Разумовская П.Е. Экономическая эксплуатация несовершеннолетних и наихудшие формы детского труда (проблемы прокурорского надзора и уголовной ответственности). Вестн. Акад. Генер. прокуратуры РФ. 2008. № 1. С.21–29.

25. Конвенція ООН про права дитини держави від 20.11.1989 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text) (дата звернення 30.07.2020).

26. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» від 06.06.1973 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text) (дата звернення 30.07.2020).

27. Конвенція МОП №182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» 17.06.1999 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text). (дата звернення 28.08.2020).

28. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав. *Адвокат*. №12 (123). 2010. С.16–21.

29. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 28.08.2020).

30. Про основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>(дата звернення 28.08.2020).

31. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.01.1994 р. № 4004-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (дата звернення 28.08.2020).

32. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку: Закон України від 08.02.1995 р. № 39/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/39/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 28.08.2020).

33. Про об'єкти підвищеної небезпеки: Закон України від 18.01.2001 р. № 2245-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14#Text>(дата звернення 28.08.2020).

34. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 5 квітня 2007 року № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення 28.08.2020).

35. Кримінальне право (особлива частина): підручник / за ред. О.О. Дудорова, Є.О. Письменського Т.1. Луганськ: Видавництво «Елтон». 2012. 778 с.

36. Бурбій А.В. Кримінально-правова кваліфікація злочинних діянь проти виборчих прав громадян України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1/2020. С. 202–205.

37. Курс уголовного права. Том 3. Особенная часть / Под ред. Г.Н. Борзенкова, В.С. Комиссарова. Москва: ИКД «Зерцало-М», 2002. 512 с.

38. Кузнецова Н.Ф. Проблемы квалификации преступлений / науч. ред. и предисл. В.Н. Кудрявцева. Москва: Городец. 2007. 336 с.

39. Куцевич Н.П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2018. 41 с.

40. Лихова С.Я. Злочини у сфері реалізації громадянських, політичних та соціальних прав і свобод людини і громадянина (розділ V

Особливої частини КК України): монографія. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». 2006. 573 с.

41. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин. Рішення, внесені до ЄДРСР за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. 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). (дата звернення 28.08.2020).

42. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/2495> (дата звернення 16.09.2020).

43. Луцик Г.Д. Злочини проти трудових прав людини: проблемні питання об'єкта за чинним КК України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Львів. 2009. № 4. С. 224–235.

44. Таран О.В. Актуальні проблеми кваліфікації злочинів проти безпеки виробництва. *Науковий вісник національної академії внутрішніх справ*. № 3. 2014. С. 79–87.

45. Кримінальне право України. Загальна частина: підручник для юрид. вузів і фак. / за ред. М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. Київ; Харків: Юрінком Інтер. Право, 2000. 416 с.

46. Хавронюк М.І., Калмиков Д.О. Деякі питання удосконалення відповідальності за злочини проти волі дитини. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 10 (134). С. 42-48.

47. Кравченко В.О. Правове регулювання звільнення за одноразове порушення трудових обов'язків: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Харків. 2011. 20 с.

48. Топчій В.В. Злочини проти трудових прав: перспективи формування методики розслідування. *Наше право*. № 13. 2013. С.115-119

49. Павликівський В.І. Об'єкти злочинів проти трудових прав *Українське право*. 2002. № 1. С. 216–224.
50. Кримінальне право України. Особлива частина: підруч. для студ. вищ. навч. закл. освіти / М.І. Бажанов, В.Я. Тацій, В.В. Сташис, І.О. Зінченко та ін.; за ред. М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. Київ: Юрінком Інтер, 2001. 496 с
51. Коржанський М.Й. Кваліфікація злочинів: навч. посібник. [Вид. 2-е.]. Київ: Атіка, 2002. 640 с.
52. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / за ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. 11-те вид., переробл. та допов. Київ: ВД «Дакор», 2019. 1384 с. URL: [https://dakor.kiev.ua/wp-content/uploads/%D0%9D%D0%9F%D0%9A-%D0%9A%D0%9A\\_%D0%A5%D0%B0%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%8E%D0%BA\\_11\\_sayt.pdf](https://dakor.kiev.ua/wp-content/uploads/%D0%9D%D0%9F%D0%9A-%D0%9A%D0%9A_%D0%A5%D0%B0%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%8E%D0%BA_11_sayt.pdf) (дата звернення 16.09.2020).
53. Островерх А.М. Санкція: міра захисту та міра відповідальності – її місце в структурі трудової норми. Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.), Л.І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю.П. Аленін [та ін.]; МОНмолодьспорт України; НУ ОЮА. Одеса: Фенікс, 2012. Вип. 45. С. 304–312.
54. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення 16.09.2020).
55. Денисова Т.А., Філей Ю.В. Кримінально-правові санкції та їх застосування за злочини проти власності: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 176 с.
56. Коржанський М.Й. Санкції у кримінальному законі України / М.Й. Коржанський, Р.В. Щупаківський. *Держава і регіони: Серія Право*. 2004. № 2. С. 49-51.



57. Орловская Н.А. Уголовно-правовые санкции: проблемы определения, классификации и функционального анализа: монографія. Одесса: Юридична література, 2010. 296 с.

58. Філей Ю.В. Поняття кримінально-правової санкції. *Вісник прокуратури*. 2003. № 11. С. 30-35.

59. COVID-19: яка відповідальність чекає на роботодавця, який змусить працівника писати заяву на звільнення за власним бажанням. Вісник офіційно про податки. 26.03.2020. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017059-covid-19-yaka-vidpovidalnist-chekaye-na-robotodavtsya-yakiy-zmusit-pratsivnika-pisati-zayavu-na-zviltrennyya-za-vlasnim-bazhannjam>. (дата звернення 14.09.2020).

60. Давидов С.В. Латентність злочинів проти трудових прав. *Форум права*. 2011. № 1. С. 236–240.

61. Чернега В.В. Злочини проти трудових прав громадян: Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Wykształcenie i nauka bez granic – 2013» Volume 16. Prawo: Przemysł. Nauka i studia. 88 str.

62. Хавронюк М. Диференціація кримінальної відповідальності: чи кримінальна безвідповідальність? Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування і перспективи удосконалення: матеріали Міжнародного симпозіуму 11-12 вересня 2009 року. Львів: ЛьВДУВС, 2009. С. 147-151 URL: <http://justice.org.ua/politika-i-pravo-podiji-fakti-komentari/diferentsiatsiya-kriminalnoji-vidpovidalnosti-chi-kriminalna-bezvidpovidalnist> (дата звернення 16.09.2020).

63. Грибовська Ю.М. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці. *Український журнал прикладної економіки*. 2017 рік. Том 2. № 3. С. 26–38.

64. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)(дата звернення 16.09.2020).

65. Конвенція МОП №138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» 06.06. 1973 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text). (дата звернення 16.09.2020).

66. Про застосування судами міжнародних договорів України при здійсненні правосуддя: Постанови Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 19.12.2014 № 13 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013740-14#Text> (дата звернення 16.09.2020).

67. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#top>. (дата звернення 18.09.2020).

68. Єдина конвенція про наркотичні засоби 30.03.1961 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_177#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_177#Text). (дата звернення 14.09.2020).

69. Міжнародна конвенція про боротьбу із захопленням заручників 17.12. 1979 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_087#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_087#Text). (дата звернення 18.09.2020).

70. Конвенція про боротьбу з незаконним захопленням повітряних суден 16.12.1970 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_167#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_167#Text). (дата звернення 14.09.2020).

71. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173). Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007. №47-48 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_101#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text) (дата звернення 14.08.2020).

72. Тихий В.П. Кримінальне право України і міжнародне право. *Наука кримінального права в системі міждисциплінарних зв'язків*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 9-10 жовт. 2014 р. Харків, 2014. С. 59–62.

73. Віденської конвенції про право міжнародних договорів від 14.04.1986 р.. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_118#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_118#Text)

74. . Ніколайченко Г.М. Вплив глобалізації на національну політичну й правову культуру. *Форум права*. 2009. № 1. С. 392–397.

75. Орлеан А.М. Експлуатація людини: поняття та класифікація основних видів (кримінально-правовий аспект). *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2011. №4. С. 52–55.
76. Доляновська І.М. Кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей (Аналіз складу злочину): автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.08. Київський Національний університет внутрішніх справ. Київ. 2008. 18 с.
77. Калмиков Д.О. Кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей: автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.08. Академія адвокатури України. Київ. 2011. 20 с.
78. Криминологія: Загальна та Особлива частини: підручник / І.М. Даньшин, В.В. Голіна, М.Ю. Валуйська та ін.; за заг. ред. В.В. Голіни. 2-ге вид. перероб. і доп. Харків. Право, 2009. 288 с.
79. Криминологія: учебник / под ред. акад. В.Н. Кудрявцева, проф. В.Е. Эминова. Москва. Юристъ, 2007. 512 с.
80. Гришко О.М. Латентність корисливих злочинів, вчинених щодо осіб похилого віку. *Вісник Академії адвокатури України*. № 2(15) 2009. С. 97–101.
81. Бойко М. Трудові спори. Практика Верховного Суду за підсумками 2019 року. URL: [https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/191936\\_trudov-spori-praktika-verkhovnogo-sudu-za-pdsumkami-2019-roku](https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/191936_trudov-spori-praktika-verkhovnogo-sudu-za-pdsumkami-2019-roku)
82. Давидов С.В. Латентність злочинів проти трудових прав. *Форум права*. 2011. № 1. С. 236-240.
83. Звіт про здійснення правосуддя Верховним Судом за I півріччя 2019 року URL: [https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/sud\\_statistika/stat\\_zvit\\_I\\_pivr\\_2019\\_zag](https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/sud_statistika/stat_zvit_I_pivr_2019_zag). (дата звернення 16.09.2020).
84. Ус О.В. Теорія та практика кримінально-правової кваліфікації: лекції. Харків: Право, 2018. URL: [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/13956/1/Lekcii\\_2018.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/13956/1/Lekcii_2018.pdf) (дата звернення 16.09.2020).