

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

КУЦЕВИЧ МАКСИМ ПЕТРОВИЧ



УДК 349.2:343.211.3(043.3)

**ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА
ЗАСОБАМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА**

Спеціальності: 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення;
12.00.08 – кримінальне право та кримінологія;
кримінально-виконавче право

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Одеса – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор юридичних наук, професор,
дійсний член (академік) НАПрН України,
заслужений юрист України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
завідувач кафедри трудового права та права
соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор,
заслужений працівник освіти України
ЛИТВИНОВ Олексій Миколайович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ,
завідувач кафедри кримінального права
та кримінології;

доктор юридичних наук, доцент
ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,
Національний авіаційний університет,
завідувач кафедри цивільного права і процесу;

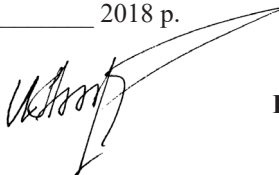
доктор юридичних наук, професор
КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,
Донецький юридичний інститут МВС України,
професор кафедри загально-правових дисциплін.

Захист відбудеться «26» грудня 2018 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Академічна, 2.

Автореферат розісланий «___» _____ 2018 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Соціально-економічні трансформаційні процеси в Україні, які відбулися за останні роки, зумовлюють новий підхід до соціальної безпеки. Зокрема, з позиції правової доктрини варто переосмислити стан захисту прав людини у сфері праці, яка є основою життєдіяльності кожного члена суспільства. Насамперед таке завдання сучасність ставить щодо законодавства і доктрини кримінального права, які слід зорієнтувати на системний захист трудових прав працівника, оскільки наразі має місце лише фрагментарний їх кримінально-правовий захист.

Несистемність правових норм, дублювання і навіть колізії у трудовому та кримінальному законодавстві у сукупності зумовлюють необхідність формування належної концепції побудови системи захисту трудових прав працівника.

Ключовим завданням побудови концепції певної системи захисту є ідентифікація змісту охоронюваного явища. У кримінальному праві України не приділялася увага детермінації такого родового об'єкта кримінально-правової охорони як трудові права працівника. Як наслідок, КК України містить не систему, а сукупність норм, значна частина яких лише за допомогою наукового тлумачення отримує зміст диспозиції, придатний для захисту трудових прав працівника.

Належний кримінально-правовий захист трудові права як важливе соціальне явище можуть отримати лише за умови створення системи кримінально-правових норм, передумовою чого є: доктринальне визначення трудових прав як самостійного соціально-правового явища та, відповідно, як об'єкта кримінально-правового захисту за КК України; визначення співвідношення злочинів проти трудових прав працівника з іншими злочинами; врахування позитивного зарубіжного досвіду захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Актуальність нового комплексного дослідження в даній сфері зумовлена також тим, що трудові правовідносини є приватноправими за своїм характером між двома нерівними суб'єктами – працівником та роботодавцем. Це зумовлює необхідність посилення захисту трудових прав засобами кримінального права і підвищення відповідальності за злочини в окресленій сфері.

Окремі аспекти захисту трудових прав були досліджені у роботах таких учених, як: С.В. Албул, П.П. Андрушко, В.М. Андріїв, Д.О. Балобанова, Ю.В. Баулін, О.О. Бахуринська, Г.Д. Борейко, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишневецька, О.М. Готін, І.В. Гриненко, Ю.П. Дмитренко, О.О. Дудоров, О.О. Житний, М.І. Іншин, С.В. Ківалов, М.М. Клемпарський, О.Д. Комаров, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, М.О. Лиськов, О.М. Литвинов, С.Я. Лихова, Г.Д. Луцик, М.І. Мельник, В.Ф. Нікіфоров, Т.Б. Ніколаєнко, О.М. Олейнічук, О.М. Омельчук,

В.І. Павликівський, В.М. Панькевич, О.О. Рибалка, М.А. Рубашенко, В.О. Сич, Є.Л. Стрельцов, В.В. Топчій, В.О. Туляков, В.І. Тютюгін, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.Д. Шапченко, О.М. Ярошенко та багатьох інших. Усі ці науковці зробили вагомий внесок у розробку різних аспектів відповідної проблематики, що є належною базою для подальших теоретико-прикладних досліджень. Проте, до цього часу у вітчизняній науці ще не було сформовано концепцію захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, що й обумовило необхідність всебічної розробки даної теми.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року, а також у межах бюджетної теми «Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2020 року.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового та кримінального законодавства України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети у дисертації вирішувалися такі завдання:

- сформулювати концепцію системи захисту трудових прав працівника засобами кримінального права;

- охарактеризувати методологічні основи дослідження захисту трудових прав працівників засобами кримінального права;

- визначити етапи становлення захисту трудових прав працівника на теренах сучасної України та специфіку засобів їх кримінально-правового захисту;

- надати соціально-кримінологічну характеристику порушень трудових прав працівника;

- з'ясувати специфіку визначення трудових прав працівника як об'єкта кримінально-правової охорони за КК України;

- виокремити фактори несформованості сучасної концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права;

- надати характеристику трудових прав працівника як об'єкта злочинів, передбачених у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина»;

- розкрити трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»;

конкретизувати трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270);

деталізувати трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»;

визначити трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом XVII Особливої частини КК України «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг»;

охарактеризувати проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина»;

узагальнити проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»;

визначити проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270);

виокремити проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»;

виокремити специфіку співвідношення злочинів проти трудових прав працівника з іншими злочинами;

з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн сформулювати пропозиції щодо внесення змін та доповнень до актів чинного законодавства України у сфері захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Об'єктом дослідження є система суспільних відносин, що виникають у сфері захисту трудових прав працівника.

Предметом дослідження є проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складає система сучасних як загальних, так і спеціальних методів наукового пізнання явищ і процесів. Так, історичний метод застосовувався при визначенні особливостей становлення й розвитку трудових прав працівника та захисту їх засобами кримінального права (підрозділи 1.2, 1.3). Формально-логічний метод (безпосередньо його складові: методи класифікації, індукції та дедукції) дав змогу здійснити загально-правову характеристику захисту трудових прав працівника засобами кримінального права (підрозділи 1.1, 1.2). Метод систематизації у поєднанні із системно-функціональним методом використовувався під час визначення особливостей, сутності, принципів,

завдань, функцій та гарантій захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, а також проблем класифікації посягань на трудові права (розділ 3). За допомогою логіко-семантичного методу визначено понятійно-категоріальний апарат у роботі. Системно-структурний метод, метод синтезу та метод емпіричного пізнання забезпечили дослідження проблем захисту трудових прав працівника засобами кримінального права (підрозділ 4.1), у результаті чого виникли можливості для врахування як існуючої практики у вказаній сфері, так і теоретичних розробок провідних науковців у галузі трудового права. Методи узагальнення та класифікації дозволили розробити зміст захисту трудових прав працівника засобами кримінального права (розділи 2, 4). Порівняльно-правовий метод застосовувався для визначення кращих зарубіжних моделей кримінально-правового захисту трудових прав (підрозділи 4.2, 4.3, 5.1). Формально-догматичний метод та метод моделювання дали змогу виявити недоліки в правовому регулюванні у досліджуваній сфері та сформулювати конкретні пропозиції щодо його вдосконалення (підрозділи 4.3, 4.4, 5.2).

Емпіричну базу дослідження становлять дані, одержані в результаті вивчення 229 кримінальних справ за період 2011-2018 рр., статистичні дані Фонду соціального страхування України та Державної служби з питань праці України за 2017-2018 рр.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у юридичній науці України спеціальним комплексним дослідженням теоретико-прикладних проблем захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, на основі якого сформульовано цілісну концепцію системи такого захисту.

За результатами дисертаційного дослідження сформульовано такі положення, які мають наукову новизну:

вперше:

надано доктринальне тлумачення кримінально-правового механізму захисту трудових прав найманих працівників як системи положень кримінального законодавства, що спрямована на реалізацію захисної функції, забезпечуючи постійний захист трудових прав від порушень злочинними посяганнями шляхом встановлення заборон для учасників трудових правовідносин порушувати права найманих працівників, застосування конкретної кримінально-правової норми у процесі притягнення винної особи до відповідальності, а також визначення умов звільнення від кримінальної відповідальності, які забезпечують відновлення порушених прав працівника винною особою до винесення обвинувального вироку;

виділено перелік проблем формування сучасної концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, а саме: 1) недооцінка суспільної небезпечності поширеного в Україні неофіційного працевлаштування; 2) розпорошеність норм КК України

щодо забезпечення кримінально-правового захисту трудових прав працівників; 3) проблема визначення пріоритетності кримінально-правової політики у сфері протидії злочинам проти трудових прав працівників;

сформовано концепцію кримінально-правової системи захисту трудових прав працівника в Україні, яка містить такі положення:

по-перше, система кримінально-правових норм повинна відповідати багатоаспектності механізму реалізації трудових прав працівника, до якого включені різні галузі права; норми КК України як компоненти цієї системи наразі й надалі будуть розташовані в різних розділах Особливої частини КК України, оскільки низка злочинів мають трудові права працівника лише в якості альтернативного безпосереднього об'єкта. Зокрема, це стосується злочину, передбаченого в ст. 270 КК України, а також злочинів у сфері службової діяльності, які відіграють роль загальних норм як у випадках умисного порушення трудових прав працівника з боку роботодавця, так і у випадках вчинення таких порушень через службову недбалість;

по-друге, злочини, які мають основним безпосереднім об'єктом лише трудові права працівника, повинні бути розміщені в окремому і єдиному розділі Особливої частини КК України під назвою «Злочини проти трудових прав»;

по-третє, норми окремого розділу Особливої частини КК України слід сформулювати з урахуванням усіх видів трудових прав працівника, які можна виділити на основі аналізу особливостей захисту трудових прав від злочинних посягань, передбачених різними розділами Особливої частини КК України: а) ті, які виникають і реалізуються в рамках трудової діяльності (право на заробітну плату, право на виконання роботи, передбаченої трудовим договором, яка є безпечною для працівника з урахуванням його статі, віку тощо); б) ті, які обумовлені трудовою діяльністю, однак реалізуються за межами трудової діяльності (право на страйк, право на участь у професійних об'єднаннях тощо); в) ті, які гарантовані іншим законодавством, однак реалізуються в рамках трудової діяльності (авторські права на службовий твір тощо);

по-четверте, при формулюванні ознак складів конкретних злочинів проти трудових прав необхідно: а) використовувати понятійний апарат, який має максимально точний зміст, з метою забезпечення «якості» та «доступності» закону. При цьому широкі межі кримінально-правової охорони слід досягати за рахунок збільшення кількості складів конкретних злочинів; б) забезпечити чітку диференціацію відповідальності залежно від тяжкості спричинених наслідків; в) не встановлювати невинувато високої межі суспільної небезпеки діяння у формі наслідків певного типу чи масштабів вчиненого діяння;

по-п'яте, серед норм нового розділу належне місце повинні зайняти норми, які б стимулювали позитивну посткримінальну поведінку у формі звільнення від кримінальної відповідальності за умови, що негативні наслідки відвернуті або ліквідовані винною особою. Крім того, на даному

етапі економічного розвитку України доцільно посилити санкції за вчинення злочинів проти трудових прав;

удосконалено:

характеристику етапів становлення захисту трудових прав працівника, якими є такі: зародження першооснов захисту трудових прав, в тому числі й кримінально-правового захисту (X ст. – 1917 р.); формування законодавчих основ правового регулювання захисту працівників в умовах підготовчих процесів до створення СРСР (1918-1921 рр.); становлення трудового та кримінального законодавства у контексті захисту трудових прав працівників (1922-1960 рр.); утворення системи міжнародного захисту трудових прав працівників (1961-1971 рр.); створення фундаменту для правового регулювання та здобуття Україною незалежності (1972-2001 рр.); сучасний стан забезпечення захисту трудових прав працівників (з 2002 р. – до нинішнього часу);

перелік принципів підвищення ефективності захисту трудових прав працівників у сфері пожежної безпеки: забезпечення об'єктивного і повного розслідування пожежних випадків на виробництві, зокрема, встановлення винних осіб на підприємстві, які умисно або з необережності допустили виникнення пожежних ризиків; запобігання корупційним випадкам приховування пожежних випадків на виробництві від розслідування і обліку уповноваженими державними органами; посилення кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівників на безпечні умови праці; удосконалення державою концепції пожежних стандартів на підприємстві залежно від характеру трудової діяльності на ньому працівників, зокрема запровадження позачергових перевірок на об'єктах, де використовуються роботи із підвищеною небезпекою тощо;

основні критерії ідентифікації порушення законодавства про працю чи угоди про працю як грубого в статтях 172, 173 КК України, до яких віднесено: 1) заподіяння істотної шкоди працівнику; 2) заподіяння шкоди трудовим правовідносинам загалом; 3) кількість потерпілих осіб; г) наявність шкідливих суспільно небезпечних наслідків діяння; 4) співмірність з іншими діяннями, що вважаються грубим порушенням прав працівників, а їх нормативне визначення містить ознаки, що мають конкретний зміст; 5) спричинення більш значної шкоди, ніж спричиняється конкретно визначеними адміністративними деліктами охоронюваним у сфері трудових правовідносин благам; 6) цинізм як прояв суб'єктивного ставлення винної особи до порушення законодавства у сфері праці, що характеризується відвертою зневагою до основних прав та інтересів працівника; 7) майновий, соціальний та сімейний статус потерпілої особи, які обумовлюють особливу тяжкість трудового правопорушення для конкретного працівника; 8) наявність інших обставин, які роблять діяння суспільно небезпечним;

використання зарубіжного досвіду Польщі, Франції, ФРН та Швейцарії щодо розширення переліку злочинів проти трудових прав, посилення

кримінальної відповідальності та запровадження відповідальності як найманого працівника, що безпосередньо вчинив злочин, так і роботодавця в особі власника та/або уповноваженої ним особи;

визначення поняття «основні трудові права» в частині його формулювання для цілей їх кримінально-правового захисту. Під такими слід розуміти ті трудові права, порушення яких завдає істотної економічної, соціальної, фізичної, моральної, майнової та іншої шкоди найманому працівнику або ж створює обґрунтовану загрозу завдання такої шкоди;

дістали подальшого розвитку:

виділення видів незаконності дій щодо впливу на рішення про участь у страйку (ст. 174): 1) вчинення негативних дій щодо працівника, які хоч прямо й не порушують законодавство, але вчинені з метою перешкоджання участі найманого працівника у страйку; 2) вчинення дій, які порушують законодавство з метою впливу на рішення працівника щодо участі в страйку;

обґрунтування, що під встановленими законодавством правилами пожежної безпеки слід розуміти положення нормативно-правових актів загальнодержавного й локального характеру, положення трудових договорів (контрактів), посадових інструкцій, інших актів нормативної й індивідуальної дії;

характеристика узагальнених ознак, що можуть свідчити про наявність загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків, про які йдеться у статтях 272-275 КК України (див. п. 12 Висновків);

аргументація, що об'єкт кримінально-правової охорони у порівнянні з об'єктом злочину, який стосується соціальних цінностей, яким завдається шкода конкретним злочином, має більш абстрактний зміст. Функціональне призначення категорії кримінально-правової охорони – оцінка якості захисту суспільних цінностей засобами кримінального права та пошук способів законотворчого покращення таких засобів. Трудові права як об'єкт кримінально-правової охорони – це суб'єктивні права найманого працівника у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, за порушення яких може наставати кримінальна відповідальність.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній сфері – з метою заповнення прогалин у науці трудового права щодо системних знань про теоретико-прикладні проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права;

правотворчій діяльності – при вдосконаленні нормативно-правового регулювання захисту трудових прав працівника засобами кримінального права;

правозастосовній діяльності – для підвищення ефективності захисту трудових прав працівника засобами кримінального права;

навчальному процесі – при викладанні таких навчальних дисциплін, як «Трудове право України», «Проблеми трудового права», «Кримінальне

право України», «Проблеми кримінального права», у закладах вищої освіти, у науково-дослідній роботі здобувачів вищої освіти усіх рівнів.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права, трудового та кримінального права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. В одній опублікованій у співавторстві публікації дисертантом було охарактеризовано специфіку правового режиму кримінального переслідування міжнародних злочинів.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, викладені в дисертації, обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка і на засіданні Південного регіонального наукового центру Національної академії правових наук України.

Також результати дослідження були апробовані на 11 наукових заходах, зокрема: Міжнародній науковій конференції «Актуальні проблеми юридичної науки» (м. Хмельницький, 13-14 листопада 2009 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18-19 червня 2015 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23-24 липня 2015 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Верховенство права та правова держава» (м. Ужгород, 16-17 жовтня 2015 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ у процесі євроінтеграції» (м. Дніпропетровськ, 27-28 листопада 2015 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28-29 січня 2016 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС» (м. Київ, 25-26 лютого 2016 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика розвитку правових інститутів» (м. Київ, 10-11 березня 2016 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 27-28 січня 2017 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення в одноосібній монографії, тридцятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одинадцятьох статтях – у наукових періодичних виданнях інших держав, а також

в одинадцяти тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, п'ятьох розділів, що логічно поєднані у 17 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (380 найменувань), додатку. Загальний обсяг дисертації становить 460 сторінок, з яких основного тексту – 408 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки. Визначено мету, завдання, об'єкт, предмет та методологічні засади дисертаційного дослідження. Сформульовано наукову новизну отриманих результатів, охарактеризовано їх практичне значення, наведено дані про апробацію результатів дослідження, публікації, структуру та обсяг дисертації.

Перший розділ «Соціально-правові засади захисту трудових прав працівника засобами кримінального права» складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню наукових підходів до визначення захисту трудових прав працівників засобами кримінального права, з'ясування його сутності й особливостей, генезису правового регулювання даного питання на території України до здобуття нею незалежності та у сучасний період.

У **підрозділі 1.1 «Методологічні основи дослідження захисту трудових прав працівника засобами кримінального права»** встановлено, що більшість учених, які досліджували визначену проблематику, виділяли основи понятійно-категоріального апарату, відносячи до нього, зокрема, поняття «порушення трудових прав працівників», «охорона трудових прав працівників», «захист трудових прав працівників». Окрім того, практично усі науковці, досліджуючи захист трудових прав працівників, виділяли форми даного захисту – юрисдикційні та неюрисдикційні.

Відзначено, що охорона трудових прав працівників являє собою абстрактну і широку категорію, яка фактично регламентується усіма нормами національного законодавства водночас, у той час як безпосередній захист трудових прав працівників передбачає визначення конкретних меж правового регулювання щодо забезпечення відновлення порушених трудових прав працівників конкретизованими нормами відповідної галузі права: конституційного, адміністративного, трудового, цивільного, кримінального тощо.

Методологія дослідження захисту трудових прав працівників кримінально-правовими засобами характеризується охопленням широкого кола об'єктів, таких як принципи проведення дослідження, засоби, способи, методи, мета, завдання, сутність дослідження тощо.

У **підрозділі 1.2 «Генезис захисту трудових прав кримінально-правовими засобами»** вказано, що особливості першого етапу становлення та розвитку трудових прав і системи їх кримінально-правової захисту

(X ст. – 1917 р.) полягають у прийнятті основ правового регулювання трудових прав працівників, які забезпечували надання їм права на належну й гідну винагороду.

Особливостями другого етапу (1918-1921 рр.) можна вважати те, що поступово створювалися основи законодавчого закріплення трудових прав працівників, приймалися нормативно-правові акти у сфері захисту трудових прав працівників, зокрема й засобами кримінального права. Прийнятий 1918 року Кодекс законів про працю РСФРР достатньо повно врегульовував трудові права працівників, розвиваючи положення нормативно-правового акта, який встановлював 8-годинний робочий день.

Особливості третього історичного етапу (1922-1960 рр.) полягають у прийнятті нового, ефективнішого Кодексу законів про працю, який закріплював та розширював перелік трудових прав працівників і гарантії їх захисту, а також у прийнятті Кримінального кодексу 1960 року, в якому містилися чіткі кримінально-правові засоби захисту трудових прав працівників.

Характерною рисою четвертого етапу (1961-1971 рр.) є те, що кримінально-правові засоби захисту трудових прав працівників були скоріше направлені не на захист зазначених прав, а на захист прав та інтересів роботодавців, встановлюючи кримінальну відповідальність за «дармоїдство».

Констатовано, що у 60-х роках ХХ ст. захист трудових прав виходить на міжнародний рівень внаслідок прийняття важливих міжнародно-правових актів, які встановили обов'язок кожної держави світу забезпечити захист трудових прав.

На сучасному етапі державотворення відбуваються активні процеси вдосконалення існуючого нормативно-правового регулювання і захисту трудових прав.

У *підрозділі 1.3 «Соціально-кримінологічна характеристика злочинів проти трудових прав працівника»* зауважено, що кризові явища в соціально-економічній сфері є безпосередніми та прямими детермінантами порушень трудових прав працівників. Роботодавці, здійснюючи політику економії на підприємстві, в установі чи організації, впливають на становище працівника, можуть завдавати останньому значної матеріальної та моральної шкоди.

Кримінально-правові порушення трудових прав працівників в основному є злочинами, про які не було повідомлено. Адже подання заяви, в першу чергу, створює для працівника ризик припинення трудових правовідносин.

Обґрунтовано, що злочини проти трудових прав працівників – це суспільно небезпечні протиправні діяння суб'єктів трудових правовідносин, які порушують чинні кримінально-правові норми та посягають на нормативно закріплені права працівників у сфері праці.

В умовах скрутної соціально-економічної та політичної ситуації в Україні контроль і нагляд за дотриманням трудових прав працівників має стати пріоритетним завданням держави.

Другий розділ «Проблеми сучасного стану кримінально-правового захисту трудових прав працівника засобами кримінального права України» складається з двох підрозділів та присвячений характеристиці проблем визначення трудових прав працівника як об'єкта кримінально-правової охорони за КК України та аналізу факторів відсутності системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України.

У підрозділі 2.1 «Проблеми визначення трудових прав працівника як об'єкта кримінально-правової охорони за КК України» обґрунтовано, що для цілей трудоправового регулювання й визначення відповідного об'єкта кримінально-правової охорони основними трудовими правами найманого працівника слід вважати ті трудові права, порушення яких завдаватиме істотної економічної, соціальної, фізичної, моральної, майнової та іншої шкоди працівнику або ж створюватиме обґрунтовану загрозу завдання такої шкоди. При цьому у випадках, де така шкода може бути обрахована в грошовому еквіваленті, при формулюванні нормативного змісту ознак складів відповідних злочинів у сфері трудової діяльності на рівні примітки слід було б деталізувати поняття істотності, визначивши, що істотною є шкода, яка у 50 та більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, або інша співмірна шкода.

Вибір розміру істотної шкоди при порушенні трудових прав працівника у розмірі саме п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян не є випадковим. По-перше, такий показник суспільної небезпеки дозволить при відносно невисокому рівні шкоди захистити найманих працівників засобами кримінального права. Зазначений захист буде мати не загальноохоплюючий характер, а стосуватиметься лише злочинних посягань, наділених суспільною небезпекою. Натомість зменшення такої межі може призвести до необґрунтованого розширення меж застосування норм КК України. По-друге, такий показник матеріального виразу шкоди цілком вписується в палітру подібних показників, передбачених у КК України. Наприклад, порушення авторського й суміжних прав тягне за собою відповідальність за ст. 176 КК України, якщо воно призвело до спричинення матеріальної шкоди у значному розмірі, що дорівнює розміру 20 і більше НМДГ; заподіяння майнової шкоди шляхом обману або зловживання довірою за відсутності ознак шахрайства тягне за собою відповідальність за ст. 192 КК України за умови спричинення значної шкоди, яка дорівнює розміру 50 і більше НМДГ.

У підрозділі 2.2 «Фактори відсутності системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України та основні позиції концепції побудови такої системи» аргументовано, що норми, спрямовані на захист трудових прав працівника, на даний момент розпорошені по різних розділах Особливої частини КК України, змістовно

не узгоджені між собою, крім того, низка суспільно небезпечних діянь у сфері трудової діяльності до цього часу не криміналізовані. Внаслідок цього в КК України наявний фрагментарний захист трудових прав працівника замість необхідної системи такого захисту.

Одним із основних факторів відсутності системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України є те, що трудові відносини більшості працівників не отримують повноцінного юридичного оформлення. Тому впровадження кримінально-правових засобів протидії «тіньовій зайнятості» слід розглядати як обов'язковий елемент необхідної системи кримінально-правового захисту трудових прав працівника.

Третій розділ «Трудові права працівника як об'єкт кримінально-правового захисту в Україні» складається з п'яти підрозділів та присвячений дослідженню трудових прав працівника як об'єкта злочинів, передбачених різними розділами Особливої частини КК України.

У **підрозділі 3.1 «Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина»** зауважено, що злочин, який закріплено в ст. 170 КК України, посягає на належне функціонування професійних спілок в Україні. У результаті його вчинення унеможливується захист трудових та соціально-економічних прав найманих працівників.

Безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 174 КК України, є встановлений законом порядок реалізації права працівника, який працює за трудовим договором, на страйк як соціальну цінність, що забезпечує усім працюючим законну можливість захищати свої трудові та інші соціально-економічні права способом, установленим законом.

Враховуючи різну правову природу виплат, про які йдеться у ч. 1 ст. 175 КК України, слід мати на увазі кілька основних безпосередніх об'єктів цього злочину відповідно до виду виплати.

У **підрозділі 3.2 «Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»** встановлено, що під господарською діяльністю слід розуміти діяльність суб'єктів господарювання з приводу виробництва продукції – товарів та послуг, що здійснюється на основі поєднання праці та прав власників підприємств чи самих осіб-підприємців у межах господарсько-організаційних та господарсько-управлінських відносин, а також праці найманих працівників у межах господарсько-виробничих відносин, яка спрямована на виробництво додаткових суспільних благ та економічного продукту з метою всебічного забезпечення інтересів та потреб самих господарюючих суб'єктів і їх власників, держави та інтересів найманих працівників, праця яких створює цей додатковий продукт.

Одним з основних безпосередніх об'єктів злочину «ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 212-1 КК) є встановлений законодавством порядок реалізації трудових прав працівника.

У підрозділі 3.3 «Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270)» зазначено, що добре сплановані профілактичні протипожежні заходи у сфері охорони праці знижують ризик нещасних випадків і можливостей нанесення шкоди здоров'ю працівникам, а також запобігають потенційним ризикам зупинення виробничого процесу і пов'язаних з цим збитків.

Вказано, що пожежна безпека працівників повинна передбачати комплекс необхідних заходів та засобів роботодавця, які направлені на завчасне запобігання запалюванням, пожежам та вибухам на підприємствах, в установах, організаціях, у фізичних осіб-роботодавців, а також на мінімізацію деструктивної дії небезпечних чинників, які утворюються в разі їх виникнення.

Запропоновано розглядати поняття «пожежна безпека» як сукупність урегульованих нормативно-правовими актами однорідних суспільних відносин, спрямованих на запобігання виникненню і розвитку пожежних ризиків, а також можливості впливу небезпечних факторів пожежі на живих істот, матеріальні цінності та довкілля.

Відзначено, що пожежами не можна вважати випадки горіння, які є результатом виробничих процесів на підприємстві, а також вибухи і спалахи в кар'єрах, шахтах, на гірничо-збагачувальних комбінатах тощо, які не призводять до виникнення пожежі. Останнє є нормальним технологічним процесом на тому чи іншому підприємстві, який потребує підвищеної уваги з боку працівників.

У підрозділі 3.4 «Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва» встановлено, що безпосередній об'єкт злочину, передбаченого ст. 271 КК України, можна визначити як встановлений законодавством порядок забезпечення безпеки праці, що полягає у створенні та дотриманні на всіх підприємствах, в установах, організаціях, а також у самозайнятих осіб, які використовують найману працю, здорових, безпечних та належних умов праці.

Безпосередній об'єкт злочинів, передбачених ст. 272 КК України, варто визначати як безпеку праці, різновид соціальної цінності, що досягається у процесі дотримання працівниками на підприємствах, в установах та організаціях правил безпеки проведення робіт з підвищеною небезпекою, які встановлено нормативними актами спеціального законодавства України.

Безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 273 КК України, є безпека праці на вибухонебезпечних підприємствах та в цехах, яка забезпечується під час проведення відповідних робіт шляхом дотримання

спеціальних правил, встановлених нормативними актами спеціального законодавства України.

Безпосередній об'єкт злочину, передбаченого ст. 274 КК України, можна визначити як стан безпеки праці на виробництві з використанням ядерних та радіаційних матеріалів, що забезпечується дотриманням правил проведення відповідних робіт.

У підрозділі 3.5 «Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом XVII Особливої частини КК України «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг» з'ясовано, що правильно кваліфікувати злочинні посягання у сфері службової діяльності, які порушують трудові права, можливо за умови вирішення двох ключових питань: чи є основним безпосереднім об'єктом злочину трудові права; наскільки повно охоплюються диспозицією злочинів у сфері службової діяльності або, навпаки, злочинів проти трудових прав відповідні діяння.

Обґрунтовано, що трудові права працівника варто розглядати як різновид соціальних цінностей, які можуть зазнати шкоди від злочинів у сфері службової діяльності, передбачених статтями 364-369 КК України. Разом з тим, ця соціальна цінність є лише одним з можливих безпосередніх об'єктів зазначених злочинів, а тому у кожному конкретному випадку перелік соціальних цінностей буде варіюватись. Отже, питання кваліфікації злочинів слід вирішувати, виходячи з того, які ще соціальні цінності виступають безпосереднім об'єктом конкретного злочину.

Четвертий розділ «Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника за КК України» складається з п'яти підрозділів, які присвячені визначенню проблем кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у Особливій частині КК України, а також формулюванню ґрунтовних пропозицій щодо їх вирішення.

У підрозділі 4.1 «Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина» вказано, що кримінально-правовий захист трудових прав людини і громадянина від суспільно небезпечних злочинних посягань є необхідною складовою механізму їх належної реалізації.

Обґрунтовано, що для цілей кваліфікації за ст. 174 КК України в її чинній редакції слід виходити з того, що з метою примушення або перешкодження участі в страйку роботодавець може здійснювати два типи незаконних діянь: 1) загалом законні дії вчинені з метою впливу на рішення працівника щодо участі у страйку; 2) дії, які в їх безпосередньому змісті є незаконними.

Проведений аналіз дозволив виділити два доцільних напрями вдосконалення кваліфікації злочинів, які в чинному КК України названі злочинами проти трудових прав (статті 170-175 КК України): 1) внесення

змін до понятійного апарату, які б забезпечили більш точне його розуміння, та їх узгодження з регулятивним законодавством; 2) доповнення переліку протиправних діянь конкретними проявами порушень трудового законодавства з метою розширення меж застосування КК України.

З метою усунення проблем кваліфікації злочинів проти трудових прав, передбачених статтями 170-175 КК України, запропоновано ці статті виключити, натомість відповідні діяння з удосконаленням викладом їх ознак, в тому числі, з урахуванням зарубіжного законодавчого досвіду, розмістити в новому розділі Особливої частини КК України та доповнити його спеціальною нормою, спрямованою на захист авторських прав працівника, а саме:

«Стаття 275-2 Грубе порушення законодавства про працю

1. Незаконне звільнення працівника з роботи, незаконна відмова у прийнятті на роботу, вчинені, в тому числі, з дискримінаційних мотивів або у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою або інше порушення законодавства про працю чи трудового договору, вчинене з дискримінаційних чи будь-яких інших мотивів, якщо таке інше порушення заподіяло шкоду здоров'ю працівника або істотну матеріальну шкоду, або спричинило отримання встановлених законом виплат у неповному обсязі, –

карається штрафом від однієї до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років.

Діяння, передбачене в частині першій цієї статті, вчинене повторно, або якщо воно спричинило тяжке тілесне ушкодження або велику матеріальну шкоду працівнику, –

карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до чотирьох років.

Діяння, передбачене в частині першій цієї статті, якщо воно спричинило смерть працівника, –

карається позбавленням волі на строк до семи років.

Особа, яка вчинила діяння, передбачене частиною першою або другою (якщо воно спричинило велику матеріальну шкоду), звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона відновила правове становище потерпілого, що існувало до порушення його прав, примирилась з потерпілим та, у випадку спричинення матеріальної шкоди, відшкодувала її у розмірі погодженому з потерпілим.

Примітка. 1. Під шкодою здоров'ю працівника в цій статті необхідно розуміти заподіяння легкого або середньої тяжкості тілесного ушкодження.

Істотною в цій статті є шкода, яка в п'ятдесят і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, а великою – така, що в двісті п'ятдесят та більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Під дискримінаційним мотивом слід розуміти випадки, коли вказані в цій статті діяння вчиняються через пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, інших мотивів, не пов'язаних з характером роботи або умовами її виконання»;

«Стаття 275-3. Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку

Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку, –

карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадськими роботами на строк від ста двадцяти до двохсот сорока годин, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до трьох років»;

«Стаття 275-4. «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат

1. Безпідставна невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи фізичною особою-підприємцем, –

карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, –

карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати»;

«Стаття 275-6. Приховування трудових відносин або заробітної плати

1. Приховування роботодавцем чи особою, яка діє від його імені, трудових відносин з найманим працівником, а також приховування заробітної плати, –

карається штрафом від 3 000 до 10 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян чи обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатись певною діяльністю.

2. Дії, передбачені в частині першій цієї статті, якщо вони були вчинені щодо десяти та більше найманих працівників, –

караються штрафом від 10 000 до 25 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати посади або займатись певною діяльністю.

3. Дії, передбачені в частині першій цієї статті, якщо вони були вчинені щодо ста та більше найманих працівників, –

караються позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати посади або займатись певною діяльністю.

1. Звільняється від кримінальної відповідальності особа, яка вчинила дії, передбачені частинами першою, другою або третьою цієї статті, якщо вона вчинила дії, які надають офіційного характеру фактичним трудовим відносинам або фактично виплачуваній заробітній платі.

Примітка. 1. Під приховуванням трудових відносин у цій статті слід розуміти будь-які діяння, внаслідок вчинення яких фактично існуючі трудові відносини не оформляються трудовим договором, а таким відносинам умисно надається вигляд іншого типу правовідносин.

2. Під приховуванням заробітної плати необхідно розуміти діяння, внаслідок вчинення яких грошові кошти (у повному обсязі чи частково), які виплачуються працівнику як заробітна плата, отримують вигляд іншого типу виплати або офіційний характер носить лише частина фактично виплачуваної заробітної плати);

«Стаття 275-7. Порушення авторських прав працівника

1. Порушення роботодавцем авторських особистих прав працівника при використанні або розповсюдженні службового твору, винаходу, корисної моделі, –

карається штрафом у розмірі до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

2. Використання або розповсюдження службового твору, винаходу, корисної моделі роботодавцем без укладання цивільно-правового договору щодо його використання та виплати авторської винагороди, здійснене всупереч волі працівника, який є автором службового твору, якщо не отримана працівником вигода досягла значного розміру, –

карається штрафом від п'яти до десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до чотирьох місяців.

Примітка. 1. Під неотриманням працівником вигодою в цій статті слід розуміти суму грошових коштів, яку працівник міг би отримати в якості авторської винагороди за використання або розповсюдження службового твору, винаходу, корисної моделі.

2. Під значним розміром вигоди в цій статті слід розуміти суму грошових коштів, яка в п'ятдесят і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян».

У *підрозділі 4.2 «Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»* запропоновано формулювання «фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування», яке використовується у ч. 1-3 ст. 212-1 КК України, замінити формулюванням «фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, у тому числі Накопичувального фонду». Обґрунтовано, що такий підхід внесе більшу юридичну точність у частині визначення суспільно небезпечних наслідків ухилення від сплати єдиного соціального внеску.

Суб'єктивна сторона аналізованого складу злочину характеризується умислом, про що чітко зазначено в ч. 1 ст. 212-1 КК України. Тому не вважаються злочином дії особи, які вчинені з необережності, внаслідок чого до фондів соціального та пенсійного страхування не було зараховано відповідних коштів. Також слід підкреслити, що не є злочином і діяння, пов'язане з неправильним визначенням особою внаслідок неоднозначності законодавства бази для сплати єдиного соціального внеску, або ж коли особа здійснювала податкову оптимізацію, яка є допустимою при формальному аналізі положень податкового та соціально-забезпечувального законодавства. Наприклад, якщо службова особа підприємства, бажаючи зменшити витрати на оподаткування та справляння єдиного соціального внеску, замість укладення трудових договорів укладає з особами, що зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності, договори цивільно-правового характеру.

З метою усунення проблем кваліфікації ухилення від сплати єдиного соціального внеску за ст. 212-1 КК України та системного формування окремого розділу Особливої частини КК України запропоновано статтю 212-1 вилучити, натомість відповідне діяння з удосконаленням його ознак передбачити у статті 275-5 в такій редакції: «Стаття 275-5. Ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування

1. Умисне ухилення три періоди поспіль від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, вчинене службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності або особою, яка здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи, чи будь-якою іншою особою, яка зобов'язана його сплачувати, якщо таке діяння призвело до фактичного ненадходження коштів до фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, у тому числі накопичувального фонду, –

карається штрафом від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Ті самі діяння, вчинені за попередньою змовою групою осіб, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, у тому числі накопичувального фонду, у значних розмірах, –

караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Діяння, передбачені частинами першою або другою цієї статті, вчинені особою, раніше судимою за ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, у тому числі накопичувального фонду, у великих розмірах, –

караються штрафом від п'ятнадцяти тисяч до двадцяти п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років з конфіскацією майна.

4. Особа, яка вперше вчинила діяння, передбачені частинами першою або другою цієї статті, звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона сплатила єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування чи страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а також відшкодувала шкоду, завдану фондам загальнообов'язкового державного соціального страхування їх несвоєчасною сплатою (штрафні санкції, пеня).

Примітка. Під значним розміром коштів слід розуміти суму грошових коштів, яка в тисячу і більше разів перевищує установлений законом неоподатковуваний мінімум доходів громадян, під великим розміром коштів – суму, яка в три тисячі і більше разів перевищує установлений законом неоподатковуваний мінімум доходів громадян».

У підрозділі 4.3 «Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника за статтею 270 розділу IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» підкреслено, що порушення трудових прав працівників на пожежну безпеку може бути здійснено роботодавцем у формі дії або ж бездіяльності. При цьому таке порушення обумовлюватиметься як власними діями, так і діями підлеглих осіб, до посадових обов'язків яких віднесено здійснення профілактичних протипожежних заходів. Шкода здоров'ю працівників полягає у заподіянні внаслідок пожежі хоча б одному працівнику опіків або травм, які оцінюються як легкі або середньої тяжкості тілесні ушкодження.

Саме по собі порушення правил пожежної безпеки ще не є підставою притягнення до кримінальної відповідальності, навіть якщо пожежа виникла на підприємстві чи в іншій організаційно-правовій одиниці. Тому наголошено, що причинно-наслідковий зв'язок повинен бути між конкретним діянням та фактом виникнення пожежі. Причинно-наслідковий зв'язок у диспозиції ч. 1 ст. 270 КК України позначений формулюванням «якщо воно спричинило виникнення пожежі» (порушення встановлених у законодавстві правил пожежної безпеки). Саме причинно-наслідковий зв'язок між діянням та наслідками діяння викликає значні теоретичні й практичні проблеми кваліфікації злочину з огляду на багатогранність заходів із забезпечення пожежної безпеки. В розрізі трудових правовідносин обов'язки щодо здійснення заходів пожежної безпеки мають як власник, так і посадові особи підприємства й наймані працівники в частині дотримання таких правил, що передбачені інструкціями, трудовими договорами, іншими локальними нормативними актами. Тому спосіб його вчинення значною мірою залежить від статусу суб'єкта у трудових правовідносинах.

З метою усунення проблем кваліфікації діянь за ст.270 КК України запропоновано викласти цю норму в новій редакції: «Стаття 270. Порушення вимог пожежної безпеки

1. Порушення встановлених нормативним актом вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, якою заподіяно майнову шкоду у великому розмірі або легке тілесне ушкодження чи середньої тяжкості, –

карається штрафом від п'ятдесяти до ста двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжке тілесне ушкодження, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки, –

карається позбавленням волі на строк від трьох до восьми років.

3. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людини, –

карається позбавленням волі на строк від шести до десяти років.

Примітка. 1. Майнова шкода вважається заподіяною у великих розмірах, якщо прямі збитки становлять суму, яка в триста і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, а в особливо великих розмірах – якщо прямі збитки становлять суму, яка в тисячу і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

2. Під іншими тяжкими наслідками слід розуміти: залишення потерпілого без житла або засобів до існування, серйозну екологічну шкоду природному середовищу, припинення або дезорганізацію роботи підприємства, установи, організації тривалістю понад один місяць».

У *підрозділі 4.4 «Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»* встановлено,

що поняття «охорона праці» охоплює лише ймовірних потерпілих, які перебувають у трудових відносинах. Разом з тим, цілком реально, що шкоди внаслідок порушення вимог охорони праці може зазнати й особа, яка випадково опинилась на виробництві, однак такі ситуації знаходяться за межами ст. 271 КК України. І ця прогалина має бути усунена.

Зазначено, що загалом наявність загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків як елемент складів злочинів, передбачених статтями 272-275 КК України, можна констатувати за наявності конкретних умов (див. п. 12 Висновків).

З метою усунення існуючих проблем кваліфікації статті 271-274 КК України запропоновано викласти в новій редакції:

«Стаття 271. Порушення вимог законодавства про охорону праці

1. Порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, –

карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжкі наслідки, –

карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

3. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людини, –

карається позбавленням волі на строк від чотирьох до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років.

Примітка. 1. Під шкодою здоров'ю потерпілого в статтях 271-274 цього Кодексу слід розуміти заподіяння принаймні одному потерпілому легкого або середньої тяжкості тілесного ушкодження.

2. Під тяжкими наслідками в статтях 271-274 цього Кодексу слід розуміти заподіяння тяжкого тілесного ушкодження принаймні одній людині або заподіяння матеріальної шкоди в розмірі, що перевищує двісті п'ятдесят неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або спричинення істотної екологічної шкоди, або зупинку чи суттєве скорочення господарської діяльності суб'єкта господарювання.

3. Під потерпілим у статтях 271-274 цього Кодексу слід розуміти будь-яку фізичну особу та/або юридичну, якій завдана шкода внаслідок порушення вимог охорони праці»;

«Стаття 272. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою

1. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або

особою, яка зобов'язана їх дотримуватись, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей або загрозу настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, –

карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжкі наслідки, –

карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людини, –

карається позбавленням волі на строк від чотирьох до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років»;

«Стаття 273. Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах

1. Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись, якщо воно створило загрозу загибелі людей або загрозу настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, –

карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжкі наслідки, –

карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк від двох до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людини, –

карається позбавленням волі на строк від шести до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років»;

«Стаття 274. Порушення правил ядерної або радіаційної безпеки

1. Порушення правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись, якщо воно створило загрозу загибелі людей або загрозу настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, –

карається обмеженням волі на строк до чотирьох років або позбавленням волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжкі наслідки, – карається позбавленням волі на строк від двох до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

3. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людини, – карається позбавленням волі на строк від шести до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років».

У *підрозділі 4.5 «Співвідношення злочинів проти трудових прав працівника між собою та з окремими іншими злочинами: розмежування та кваліфікація за сукупністю»* з'ясовано, що:

по-перше, у випадках, коли порушення прав підпорядкованих осіб має ознаки злочинів, передбачених статтями 364 та 365-1 КК України, потрібно виходити із спрямованості діяння: якщо злочинне діяння спрямоване лише проти трудових прав працівника (наприклад, щодо заробітної плати, часу відпочинку тощо), його слід кваліфікувати за ст. 172 КК України; якщо ж злочинне діяння завдало й іншої істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, інтересам юридичних осіб, його потрібно кваліфікувати за сукупністю зі злочинами, передбаченими статтями 364 та 365-1 КК України;

по-друге, дії, що спрямовані на порушення трудових прав найманих працівників, поєднані з отриманням неправомірної вигоди, слід кваліфікувати за сукупністю статей 368, 368-3, 369, 369-2 КК України;

по-третє, за наявності ознак складу злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, завжди буде наявним і склад злочину, передбачений ст. 172 КК України, однак інкримінувати необхідно лише спеціальну норму ст. 212-1 КК України. У випадку ж меншої суми ненадходжень, ніж передбачено ст. 212-1 КК України, застосуванню підлягатиме ст. 172 КК України, для якої показник ненадходження коштів повинен бути вищим, ніж встановлений у ч. 4 ст. 165-1 КУпАП (триста і більше НМДГ), та нижчим за одну тисячу НМДГ, як це передбачено в ст. 212-1 КК України;

по-четверте, діяння особи, яке зумовило ненадходження сум єдиного внеску до фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, слід кваліфікувати залежно від розміру ненадходжень та форми вини, в якій такі діяння були вчинені (можливі варіанти такої кваліфікації наведені вище);

по-п'яте, при кваліфікації злочину, передбаченого ст. 270 КК України, слід виходити з того, що причинно-наслідковий зв'язок для наявності складу злочину повинен обов'язково існувати між діянням та виникненням пожежі та/або її поширенням і розгортанням, натомість за наявності виключно причинно-наслідкового зв'язку між діянням та наслідками пожежі, злочин потрібно кваліфікувати за іншими статтями Кодексу, зокрема за ст. 367 КК України;

по-шосте, саме необережне ставлення особи до пожежі та її наслідків у злочині, передбаченому ст. 270 КК України, є розмежувальною ознакою зі злочиним, передбаченим ст. 194 КК України, де підпал є одним із способів його вчинення.

П'ятий розділ «Концепція побудови системи кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні» складається з двох підрозділів та присвячений з'ясуванню позитивного європейського досвіду захисту трудових прав працівника і розробці концепції формування сучасної системи кримінально-правової захисту трудових прав працівника в Україні.

У *підрозділі 5.1 «Кримінально-правовий захист трудових прав працівника в державах Європейського Союзу: порівняльно-правовий аналіз»* обґрунтовано, що за результатами аналізу кримінально-правового досвіду Німеччини запропоновано запровадити в КК України підхід щодо жорсткості санкцій за відповідні правопорушення, визначення кваліфікуючих обставин та підстав звільнення від кримінальної відповідальності.

На прикладі законодавства Франції доведено необхідність глибокої криміналізації порушень трудових прав працівника, в тому числі доцільність встановлення відповідальності за порушення трудових прав з дискримінаційних мотивів.

Продемонстровано відмінність підходу Швейцарії, де наявний окремий припис, яким криміналізовано ухилення від сплати відрахувань із заробітної плати. Це підкреслює важливість всебічного кримінально-правового захисту трудових прав, що впливають із системи відрахувань (нарахувань) із заробітної плати.

За результатами аналізу зарубіжного досвіду Польщі, Франції, ФРН та Швейцарії рекомендовано розширити перелік злочинів проти трудових прав, посилити кримінальну відповідальність та запровадити відповідальність як найманого працівника, що безпосередньо вчинив злочин, так і роботодавця в особі власника та/або уповноваженої ним особи.

У *підрозділі 5.2 «Концепція формування сучасної системи кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні»* розкрито змістові характеристики концепції системи кримінально-правового захисту трудових прав.

По-перше, обґрунтовано, що концептуальне визнання трудових прав працівника в якості самостійного, соціально важливого об'єкта кримінально-правової охорони потребує їх розміщення в окремому розділі Особливої частини КК України під назвою «Злочини проти трудових прав». З точки зору оптимізації обсягу Особливої частини КК України, створення нового розділу є недоцільним, тому необхідно обирати розділ з уже існуючих в якості базового. Таким запропоновано зробити розділ Х Особливої частини КК України, який у чинній редакції називається

«Злочини проти безпеки виробництва». Вибір цього розділу зумовлений тим, що більшість норм, за винятком однієї, закріпленої в ст. 275, передбачають відповідальність за злочинні посягання на трудові права (порядок їх реалізації).

По-друге, аргументовано, що формування норм у пропонованому розділі має здійснюватись за кількома напрямками, а саме: 1) вдосконалення змісту диспозицій норм, які вже зосереджені в пропонованому розділі; 2) перенесення норм з інших розділів Особливої частини КК України та їх удосконалення; 3) доповнення розділу новими для КК України діями, наприклад, у сфері захисту інтелектуальної власності. Так, діючих норм ст. 176 та ст. 177 КК України для захисту прав працівника-автора недостатньо, оскільки криміналізовані в них дії не орієнтовані на сферу трудових відносин, де є залежність автора від роботодавця та законом визначені окремі права роботодавця на службовий твір і винахід; 4) запровадження заохочувальних норм, які б передбачали звільнення від кримінальної відповідальності при позитивній посткримінальній поведінці.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й вирішення наукової проблеми, яка полягала в тому, щоб на підставі аналізу законодавства України та окремих зарубіжних держав сформулювати концепцію захисту трудових прав працівника засобами кримінального права. За результатами дослідження сформульовано такі основні висновки.

1. Методологія захисту трудових прав працівника засобами кримінального права – це вчення, яке охоплює основоположні засади, значення, мету, прийоми, а також низку інших аспектів дослідження, що надають змогу з'ясувати зміст соціально-правового явища, яким є трудові права працівника, та досягти максимального результату у визначенні існуючого стану і формуванні якісно нової системи засобів кримінально-правового захисту трудових прав працівника.

2. Становлення системи захисту трудових прав працівника включає такі етапи: 1) зародження першооснов захисту трудових прав, у тому числі й кримінально-правового захисту (X ст. – 1917 р.); 2) формування і становлення законодавчих основ правового регулювання захисту працівників (1918-1921 рр.); 3) становлення трудового та кримінального законодавства у контексті захисту трудових прав працівників (1922-1960 рр.); 4) утворення системи міжнародного захисту трудових прав працівників (1961-1971 рр.); 5) створення фундаменту для правового регулювання та здобуття Україною незалежності (1972-2001 рр.); 6) сучасний етап забезпечення захисту трудових прав працівників (з 2002 р. – до сьогодні).

3. Злочини проти трудових прав працівників – це суспільно небезпечні протиправні діяння суб'єктів трудових правовідносин, які порушують чинні кримінально-правові заборони та посягають на права працівників у сфері праці, зокрема права на охорону праці, права на належну та гідну винагороду, права на відпочинок тощо.

4. Для цілей трудовправового регулювання й визначення відповідного об'єкта кримінально-правової охорони основними трудовими правами найманого працівника слід вважати ті трудові права, порушення яких завдаватиме істотної економічної, соціальної, фізичної, моральної, майнової та іншої шкоди працівнику або ж створюватиме обґрунтовану загрозу завдання такої шкоди. При цьому у випадках, де така шкода може бути обрахована в грошовому еквіваленті, при формулюванні нормативного змісту ознак складів відповідних злочинів у сфері трудової діяльності на рівні примітки слід було б деталізувати поняття істотності, визначивши, що істотною є шкода, яка у 50 та більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, або інша співмірна шкода. Таку шкоду не слід зводити до прямих збитків чи реальної шкоди, вона повинна включати, в тому числі, й неотриману вигоду, наприклад, у розмірі не виплаченої заробітної плати.

5. Факторами несформованості сучасної концептуально оформленої системи захисту трудових прав працівника засобами кримінального права слід визнати такі: 1) неофіційне працевлаштування, яке має поширення в трудових відносинах, котре, з одного боку, підтримується роботодавцями, з іншого боку, не отримує жорсткої протидії на політичному рівні законодавця; 2) розпорошеність норм КК України, які забезпечують захист трудових прав працівників, у різних розділах Особливої частини КК України, що створює проблеми кваліфікації при визначенні основного безпосереднього об'єкта злочину; 3) відсутність серед пріоритетів кримінально-правової політики протидії злочинам проти трудових прав працівника.

6. Об'єкт злочинів проти трудових прав, що передбачені розділом V Особливої частини КК України, охоплює два типи трудових прав: а) ті, що виникають і реалізуються в рамках трудової діяльності: встановлений законом порядок професійної діяльності журналіста (ст. 171 КК України), встановлений законом порядок здійснення трудової функції будь-яким працівником (ст. 172 КК України), встановлений законом і визначений трудовим договором порядок виконання трудової функції конкретним працівником (ст. 173 КК України), встановлений законом порядок отримання працівником заробітної плати (ст. 175 КК України); б) ті, що зумовлені трудовою діяльністю, але реалізуються за межами трудової діяльності: встановлений законом порядок діяльності професійних спілок в Україні (ст. 170 КК України), встановлений законом порядок реалізації права працівника, який працює за трудовим договором, на страйк (ст. 174 КК України).

7. На основі аналізу прав працівника як об'єкта злочинів, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності», визначено, що основним безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого у ст. 212-1 КК України, є одне з основних прав працівника – право на матеріальне забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування.

8. Стаття 270 КК України є важливим кримінально-правовим інструментом охорони трудових прав працівників, що стимулює забезпечення пожежної безпеки, як умови дотримання трудових прав працівників, залучених до виробничого процесу, та належну організацію охорони праці.

9. Трудові права становлять такі безпосередні об'єкти злочинів, передбачених розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»: встановлений законодавством порядок забезпечення безпеки праці (ст. 271 КК України), безпека праці під час проведення робіт з підвищеною небезпечністю (ст. 272 КК України), безпека праці на вибухонебезпечних підприємствах та в цехах (ст. 273 КК України), безпека праці на виробництві з використанням ядерних та радіаційних матеріалів (ст. 274 КК України).

10. Трудові права можуть бути одним з безпосередніх об'єктів цих злочинів, передбачених розділом XVII Особливої частини КК України «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг», однак їх конкретний зміст буде варіюватись в кожному конкретному випадку, оскільки загалом при вчиненні злочину цієї категорії має місце невиконання службовою особою своєї професійної діяльності у визначений законом спосіб.

11. Проведене дослідження злочинів, що посягають на трудові права працівників, передбачених у розділі V Особливої частини КК України, дозволило:

1) визначити критеріями ідентифікації порушення законодавства про працю чи угоди про працю як грубого (статті 172, 173 КК України): а) заподіяння істотної шкоди працівнику; б) наявність шкоди трудовим правовідносинам загалом; в) кількість потерпілих осіб; г) наявність шкідливих суспільно небезпечних наслідків діяння; г) співмірність з іншими діяннями, що вважаються грубим порушенням прав працівників, а їх нормативне визначення містить ознаки, які мають конкретний зміст; д) спричинення більш значної шкоди, ніж спричиняється конкретно визначеними адміністративними деліктами охоронюваним у сфері трудових правовідносин благам; е) цинізм як прояв суб'єктивного ставлення винної особи до порушення законодавства у сфері праці, що характеризується відвертою зневагою до основних прав та інтересів працівника; є) майновий, соціальний та сімейний статус потерпілої особи, які обумовлюють особливу тяжкість трудового правопорушення для конкретного працівника; ж) наявність інших обставин, які роблять діяння суспільно небезпечним;

2) запропонувати в ст. 172 КК України посилання на Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» замінити посиланням на Закон України «Про запобігання корупції»;

3) довести існування двох аспектів незаконності дій щодо впливу на рішення про участь у страйку (ст. 174), а саме: а) вчинення негативних по відношенню до працівника дій, які хоч прямо і не порушують законодавство, але вчинені з метою перешкоджання здійсненню права найманого працівника на страйк, що само по собі можна трактувати як незаконні дії; б) вчинення конкретних дій, які порушують законодавство з метою впливу на рішення працівника щодо участі в страйку;

4) запропонувати розширення переліку потерпілих у складі злочину, передбаченого ч. 1 ст. 175 КК України, включивши до нього будь-яку фізичну особу, а не лише громадянина.

12. За результатами аналізу проблем кваліфікації злочинних діянь за ст. 212-1 КК України зроблено такі висновки:

1) за змістом основного безпосереднього об'єкта злочину, передбаченого в ст. 212-1 КК України, він належить до злочинів проти трудових прав і в чинній редакції Кодексу розміщений серед злочинів у сфері господарської діяльності помилково;

2) суб'єктом даного злочину можуть бути службові особи підприємства, установи, організації незалежно від форми власності або особи, які здійснюють підприємницьку діяльність без створення юридичної особи, чи будь-які інші особи, котрі використовують працю найманих працівників у своїй діяльності;

3) поняття «ненадходження до фондів загальнообов'язкового страхування» не включає суми штрафних санкцій, які зобов'язаний сплатити платник-правопорушник;

4) формулювання «фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування», яке використовується у частинах 1-3 ст. 212-1 КК України, не відповідає діючому спеціальному регулятивному законодавству.

13. Поглиблений аналіз змісту диспозиції норм, передбачених ст. 270 КК України, дозволив виділити причини існуючих проблем кваліфікації цих злочинів та запропонувати відповідні шляхи їх вирішення:

1) діяння притаманний загальний суб'єкт, однак для суб'єкта у конкретній ситуації визначальним буде взаємозв'язок способу вчинення даного злочину з трудовими, посадовими чи іншими обов'язками щодо дотримання правил пожежної безпеки;

2) законодавче формулювання джерела походження вимог пожежної безпеки «порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки...» спричиняє неоднозначні тлумачення норм, які визначають вимоги пожежної безпеки. Тому доцільно змінити положення диспозиції так, щоб під встановленими вимогами пожежної безпеки мались на увазі

норми будь-якого типу (загальнодержавного та локального характеру), які стосуються обов'язків дотримання пожежної безпеки;

3) у п. 33 ч. 2 ст. 17 Кодексу цивільного захисту України необґрунтовано вузьке коло зобов'язаних суб'єктів – «обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій», що потребує його розширення;

4) коректне встановлення причинно-наслідкового зв'язку в складі цього злочину передбачає з'ясування ряду фактів: безпосередньої причини займання, дотримання норм та стандартів протипожежної безпеки у виробництві, ролі службової особи в механізмі виникнення загоряння тощо;

5) у чинній редакції ст. 270 КК України має місце незадовільна диференціація відповідальності залежно від тяжкості наслідків, яка потребує врегулювання.

14. Для вирішення проблем кваліфікації злочинів, спрямованих проти безпеки виробництва, запропоновано такі заходи:

1) нормативні положення, що визначають суб'єктний склад злочину, передбаченого ст. 271 КК України, не забезпечують належного захисту трудових прав найманих працівників в усіх можливих ситуаціях, тому потребують уточнення;

2) з метою спрощення встановлення об'єктивного прояву наслідку у вигляді «загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків» у статтях 272-275 КК України доцільно використовувати такі критерії: а) реальність настання тяжких наслідків саме від порушення правил безпеки виробництва; б) висока ймовірність настання таких наслідків; в) виникнення фізичних, хімічних та технологічних динамічних змін у відповідному виробничому середовищі, які зумовлюють початок процесів, що можуть призвести до нещасного випадку;

3) у ч. 1 статей 272-275 КК України «загроза загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків» у контексті прив'язки «тяжких наслідків» до слова «загроза» слід розуміти як небезпеку настання тяжких наслідків, натомість кваліфікуючою обставиною є настання таких наслідків;

4) у статтях 271-275 КК України наявна недостатня диференціація і конкретизація наслідків як обов'язкових ознак злочину, що знижує ефективність застосування цих норм і потребує врегулювання;

5) диспозиція ч. 1 ст. 272 КК України містить зайве словосполучення «на виробництві або будь-якому підприємстві», яке лише обтяжує кваліфікацію.

15. При вирішенні основних питань розмежування та кримінально-правової кваліфікації за сукупністю злочинів проти трудових прав доцільно виходити з такого:

1) у випадках, коли порушення прав підпорядкованих осіб має ознаки злочинів, передбачених у статтях 364 та 365 КК України, потрібно виходити

із спрямованості діяння: якщо злочинне діяння, у першу чергу, спрямоване проти трудових прав працівника (наприклад, щодо заробітної плати, часу відпочинку тощо), відповідні діяння слід кваліфікувати за ст. 172 КК України; якщо таке зловживання службовим становищем всупереч інтересам служби чи явний вихід за межі службових повноважень вчинено службовою особою чи працівником правоохоронних органів (у контексті ст. 365 КК) завдало шкоди не лише трудовим правам підпорядкованого працівника, але й іншій істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, інтересам юридичних осіб, то у цьому разі буде наявна сукупність злочинів, передбачених статтями 364, 365 та ст. 172 КК України;

2) дії, що спрямовані на порушення трудових прав найманих працівників, поєднані з вимаганням неправомірної вигоди, слід кваліфікувати за сукупністю статей 172 та 368 КК України;

3) подібність ознак складів умисних злочинів, передбачених статтями 172 та 212-1 КК України, дозволяє забезпечити певну системність захисту трудових прав працівника, пов'язаних із сплатою єдиного соціального внеску за працівника, шляхом застосування одного з двох варіантів цих норм:

а) у разі наявності усіх ознак складу злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, дії винної особи слід кваліфікувати лише за цієї нормою, оскільки вона являтиме собою спеціальну норму;

б) у разі, якщо несплачений внесок не досягає розмірів однієї тисячі НМДГ, дії винного слід кваліфікувати за ст. 172 КК України, так як ця норма передбачає, серед інших дій, і дії, криміналізовані в ст. 212-1 КК України як загальна норма. При цьому важливою умовою кваліфікації буде встановлення ознаки «грубості» у вчиненому порушенні законодавства про працю;

4) системне застосування положень КК України та КУпАП щодо протидії несплаті єдиного соціального внеску дає змогу окреслити таку систему протидії несплаті єдиного внеску залежно від розміру несплаченого внеску та форми вини:

а) у випадку умисних дій: від мінімально можливого розміру до того, який перевищує триста НМДГ (ч. 4 ст. 165-1 КУпАП), але не дотягує до прояву «іншого грубого порушення законодавства про працю», передбаченого ст. 172 КК України, – застосовувати лише адміністративну відповідальність за ст. 165-1 КУпАП;

б) у випадку умисних дій, внаслідок яких розмір несплаченого єдиного внеску досягає показника «грубого» порушення законодавства про працю і не досягає однієї тисячі НМДГ, застосовувати відповідальність за ст. 172 КК України; більший розмір несплаченого внеску – тягне за собою кримінальну відповідальність за ст. 212-1 КК України;

в) у випадку необережних дій: від мінімально можливого розміру до того, який «несуттєво» перевищує триста НМДГ (ч. 4 ст. 165-1 КУпАП) і не дотягує за малозначністю (на розсуд суду) до прояву істотної шкоди як

ознаки злочину, передбаченого ст. 367 КК України, – лише адміністративна відповідальність за ст. 165-1 КУпАП, всі інші випадки несплати в більшому розмірі – за ст. 367 КК України;

5) при кваліфікації злочину, передбаченого ст. 270 КК України, слід виходити з того, що для наявності складу злочину повинен обов'язково бути причинно-наслідковий зв'язок між діянням та виникненням пожежі та/або її поширенням і розгортанням, натомість за наявності виключно причинно-наслідкового зв'язку між діяннями та наслідками пожежі (а не самим виникненням пожежі) злочини слід кваліфікувати за іншими статтями Кодексу, зокрема за ст. 367 КК України;

6) при кваліфікації злочину за ст. 270 КК України, відповідно до якого діяння, спрямовані на порушення правил пожежної безпеки, можуть характеризуватися як умислом, так і необережністю, натомість ставлення особи до виникнення пожежі та/або її подальших наслідків у даному складі злочину характеризується виключно необережністю; при цьому саме суб'єктивне ставлення особи до самої пожежі є підставою для розмежування ст. 270 КК України та ст. 194 КК України й інших складів злочинів, де підпал – один із способів вчинення злочину;

7) у злочинах, передбачених статтями 271-275 КК України, суб'єктивна сторона щодо суспільно небезпечних наслідків злочинних діянь виражається у формі необережності; в іншому разі, як і в ст. 270 КК України, коли умислом особи охоплюються суспільно небезпечні наслідки діянь, спрямованих на порушення правил охорони праці виробничої та іншої трудової безпеки, кваліфікувати такі діяння слід як злочини, що спрямовані проти майна, життя та здоров'я осіб, чи інші злочини, якщо для цього є інші необхідні умови.

16. Вивчення зарубіжного досвіду кримінально-правової протидії порушенням трудових прав працівника, а саме Польщі, Франції, ФРН, Швейцарії, дозволило виділити позитивні ідеї для побудови в КК України системи захисту трудових права працівника, зокрема: 1) максимально відмовитися від встановлення спеціального суб'єкта злочину та розширити коло можливих потерпілих; 2) додатково криміналізувати діяння, які порушують трудові права працівника та характеризуються високим ступенем суспільної небезпечності: приховування фактичних трудових відносин, неофіційна виплата заробітної плати, дискримінація у трудових правовідносинах, неповідомлення про нещасний випадок на виробництві тощо; 3) підвищити караність діянь у сфері трудових правовідносин; 4) запровадити систему норм про звільнення від кримінальної відповідальності за позитивну посткримінальну поведінку.

17. Вихідними положеннями концепції кримінально-правової системи захисту трудових прав працівника в Україні є такі:

1) система кримінально-правових норм повинна відповідати багатоаспектності механізму реалізації трудових прав працівника, до якого включені різні галузі права;

2) норми КК України як компоненти цієї системи неминуче будуть розташовані в різних розділах Особливої частини КК України, оскільки ряд злочинів мають трудові права працівника лише в якості альтернативного безпосереднього об'єкта поряд з іншими цінностями. Зокрема це стосується злочину, передбаченого в ст. 270 КК України, який повинен залишитись у розділі IX Особливої частини «Злочини проти громадської безпеки», а також злочинів у сфері службової діяльності, які відіграють роль загальних норм як у випадках умисного порушення трудових прав працівника з боку роботодавця, так і у випадках вчинення таких порушень через службову недбалість;

3) злочини, які мають основним безпосереднім об'єктом лише трудові права працівника, повинні бути розміщені в окремому і єдиному розділі Особливої частини КК України, котрий слід створити на базі існуючого розділу X Особливої частини КК України;

4) норми окремого розділу Особливої частини КК України, пропонованого нами, слід сформулювати так, щоб врахувати усі види трудових прав працівника, які можна виділити на основі аналізу особливостей захисту трудових прав від злочинних посягань, передбачених різними розділами Особливої частини КК України. Зокрема проведене нами дослідження дозволяє виділити такі види трудових прав: а) ті, які виникають і реалізуються в рамках трудової діяльності: право на заробітну плату; право на виконання роботи, передбаченої трудовим договором, яка є безпечною для працівника з урахуванням його статі, віку тощо; б) ті, які обумовлені трудовою діяльністю, однак реалізуються за межами трудової діяльності: право на страйк; право на участь у професійних об'єднаннях; право на соціальне забезпечення тощо; в) ті, які гарантовані іншим законодавством, однак реалізуються в рамках трудової діяльності: авторські права на службовий твір тощо;

пропонований розділ доцільно назвати «Злочини проти трудових прав» та суттєво вдосконалити його зміст, а саме: а) уточнити формулювання ознак злочинів, передбачених у чинній редакції статей 271-274 КК України, які б забезпечили їх однозначне трактування у правозастосуванні в частині вказівки на джерело протиправності правил, які порушуються, вказівки на суб'єкта злочину, визначення змісту наслідків у цих злочинах, проведення диференціації відповідальності з урахуванням тяжкості таких наслідків, зокрема: у випадку настання наслідку у формі загрози загибелі людини або заподіяння шкоди здоров'ю потерпілого – в частинах перших цих статей (основний склад злочину), у випадку спричинення тяжких наслідків – в частинах других (кваліфікований склад), а у випадку найтяжчого наслідку, смерті людини, – в частинах третіх цих статей (особливо кваліфікований склад); б) змістовно наповнити цей розділ нормами про відповідальність за значно ширший спектр порушень трудових прав за рахунок перенесення норм, що зараз містяться в інших розділах Особливої частини КК України (статті 170-175,

212-1), з відповідним корегуванням змісту диспозицій, доповнення новими нормами, в яких криміналізувати нові діяння, що характеризуються реальною суспільною небезпекою, та запровадити заохочувальні норми, які б передбачали звільнення від кримінальної відповідальності при позитивній посткримінальній поведінці, а також без повномасштабного задіявання кримінально-правового та цивільно-правового механізмів забезпечували відновлення порушених прав працівника винною особою;

б) при формулюванні ознак складів конкретних злочинів проти трудових прав необхідно: а) використовувати понятійний апарат, який має максимально точний зміст, з метою забезпечення «якості» та «доступності» змісту закону. При цьому широких меж кримінально-правової охорони слід досягати за рахунок збільшення кількості складів конкретних злочинів; б) не встановлювати не виправдано високі межі суспільної небезпеки діяння у формі наслідків певного типу чи масштабів вчиненого діяння. Зокрема з метою перетворення ст. 212-1 КК України на реально діючий кримінально-правовий інструмент захисту трудових прав працівника з диспозиції основного складу злочину слід вилучити вказівку на розміри коштів, які не надійшли до спеціальних фондів, оскільки в чинній редакції мінімальна сума, яка утворює предмет злочину, становить одну тисячу неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, що в 2018 році складає 881 000 грн. З огляду на розміри відрахувань, які становлять єдиний соціальний внесок, такий розмір грошових коштів є абсолютно нереальним для його доведення в рамках кримінального провадження. Відповідно, доцільно відмовитись від такого великого розміру ненадходжень як криміноутворюючої ознаки на користь іншого показника, який був би реальним для доведення, оскільки під захист цього кримінально-правового інструменту повинні підпадати права та інтереси кожного окремого працівника незалежно від розмірів соціальних відрахувань з його заробітної плати, яка до того ж може бути заниженою в офіційній частині виплат. Таким показником в якості ознаки основного складу злочину доцільно визнати строки несплати, а розміри несплати (одна тисяча НМДГ і більше) варто визначити як кваліфікуючі ознаки;

7) на даному етапі економічного розвитку України, враховуючи поширеність і негативну значимість для її економіки певних видів порушення трудових прав працівника, слід встановити достатньо суворі санкції.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографія:

1. Куцевич М.П. Концептуальні засади захисту трудових прав працівника засобами кримінального права в Україні: монографія. Харків: Константа, 2018. 460 с.

Статті у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав:

2. Куцевич М.П. Характеристика універсального принципу чинності кримінального кодексу України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 7. С. 66-73.

3. Куцевич М.П. Значення національного принципу чинності Кримінального кодексу України для захисту інтересів громадян України за кордоном. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: *Юридичні науки*. 2010. № 83. С. 38-40.

4. Куцевич М.П. Особливості змісту окремих банкетних норм Кримінального кодексу України з урахуванням положень міжнародно-правових актів. *Підприємництво, господарство і право*. 2010. № 7 (175). С. 139-142.

5. Куцевич М.П. Напрями вдосконалення нормативного змісту універсального принципу чинності кримінального кодексу України: порівняльно-правове дослідження. *Підприємництво, господарство і право*. 2010. № 9 (177). С. 148-151.

6. Куцевич М.П. Місце доктрини в системі джерел кримінального права України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: *Юридичні науки*. 2011. № 86. С. 71-73.

7. Куцевич М.П. Окремі проблеми застосування міжнародно-правових норм у кримінальному праві України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 12. С. 83-88.

8. Куцевич М.П. Неправомірний випуск й використання електронних грошей, що вчиняються у системах інтернет-розрахунків (проблеми кримінально-правової кваліфікації). *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія: *Юридичні науки*. 2013. № 4(98). С. 13-16.

9. Куцевич М.П. Проблеми застосування звільнення від кримінальної відповідальності за ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів) та страхових внесків, пов'язані з дією нового КПК України. *Європейські перспективи: науково-практичний журнал*. 2013. № 12. С. 47-52.

10. Куцевич М.П. Напрями вдосконалення спеціальних різновидів звільнення від кримінальної відповідальності: в аспекті узгодження матеріального та процесуального права. *Наше право: науково-практичний журнал*. 2013. № 13. С. 110-114.

11. Куцевич М.П. Методологія дослідження захисту трудових прав працівників засобами кримінального права. *Наука і правоохорона*. 2014. № 4. Ч. 2. С. 274-280.

12. Куцевич М.П. Деякі питання застосування Кримінального кодексу України у разі зміни необхідних умов реалізації принципів його чинності. *Адвокат: загальнодержавний професійний журнал*. 2014. № 7 (166). С. 33-36.

13. Куцевич М.П. Проблеми реалізації «реального» принципу дії міжнародного кримінального права в кримінально-правовій системі України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2014. № 6-2. Т. 3. С. 145-148.

14. Куцевич М.П. Трудовые права работника как объект преступлений, предусмотренных в разделе VII Особенной части УК Украины «Преступления в сфере хозяйственной деятельности». *Право и политика*. 2014. Спецвыпуск. С. 166-171.

15. Куцевич М.П. Кримінально-правовий захист трудових прав працівника за незалежної України. *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2015. № 2. С. 211-216.

16. Куцевич М.П. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва». *Наука і правоохорона*. 2015. № 2. Ч. 2. С. 267-272.

17. Куцевич М.П. Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених в розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина». *Наука і правоохорона*. 2015. № 3. Ч. 2. С. 209-214.

18. Куцевич М.П. Проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва». *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3 (9). Т. 4. С. 180-186.

19. Куцевич М.П. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених в розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини та громадянина». *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. № 3-2. Т. 4. Ч. 1. С. 68-73.

20. Куцевич М.П. Основні позиції концепції побудови системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 136-141.

21. Куцевич М.П. Проблемы формирования современной концепции защиты трудовых прав работника средствами уголовного права. *Право и политика*. 2015. № 4. С. 132-136.

22. Куцевич М.П. Зарубіжний досвід захист трудових прав працівника засобом кримінального права. *Visegrad journal of human rights*. 2015. № 6/2. Р. 88-91.

23. Куцевич М.П. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270). *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2015. Вип. 6-2. С. 152-156.

24. Куцевич М.П. Проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності». *Науковий вісник*

Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. № 33-2. Ч. 2. С. 139-142.

25. Куцевич М.П. Співвідношення злочинів проти трудових прав працівника з іншими злочинами. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. № 34-2. Ч. 2. С. 95-98.*

26. Куцевич М.П. Проблемы квалификации преступных посягательств на трудовые права работника по статьям раздела X Особенной части УК Украины «Преступления против безопасности производства». *Право и политика. 2016. № 1. С. 138-142.*

27. Куцевич М.П. Соціально-кримінологічна характеристика порушень трудових прав працівника. *Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. К.: [б. в.], 2016. № 1. С. 89-94.*

28. Куцевич М.П. Проблема визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правового захисту за КК України. *Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. К.: [б. в.], 2016. № 2-2. С. 178-184.*

29. Куцевич М.П. Зародження інституту трудових прав працівника на теренах сучасної України та засобів їх кримінально-правового захисту. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». 2016. № 3. С. 147-152.*

30. Куцевич М.П. Лисабонский договор и некоторые проблемы эволюции системы взаимного сотрудничества государств-членов Евросоюза в уголовно-правовой сфере. *Polis Akademiyasinin Elmi xabarlari. 2016. № 3-2 (16). С. 11-25.*

31. Куцевич М.П. Позитивний зарубіжний досвід Франції щодо захисту трудових прав працівника засобом кримінального права. *Visegrad journal of human rights. 2016. № 6/2. Р. 120-125.*

32. Куцевич М.П. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених в розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності». *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2016. Вип. 6-2. Т. 3. С. 86-88.*

33. Куцевич М.П. Критерії для визначення порушення законодавства про працю як грубого. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2016. Вип. 41. Т. 4. С. 138-143.*

34. Куцевич М.П. Универсальная уголовная юрисдикция: Pro et Contra? *Naqliyyat huququ. Elmi-nazari, tacrubi jurnal. 2017. № 1. С. 85-105.*

35. Куцевич М.П. Важное исследование актуальных проблем международного уголовного права. *Polis Akademiyasinin Elmi xabarlari. 2017. № 1. С. 27-32.*

36. Куцевич М.П. Проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270). *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. 2017. Вип. 2. Т. 3. С. 143-146.*

37. Куцевич М.П. Специфика генезиса становления института трудовых прав работника на территории современной Украины. *Право и закон*. 2017. № 2. С. 112-117.

38. Куцевич М.П. Факторы отсутствия системы защиты трудовых прав работника в современном уголовном праве Украины. *Право и закон*. 2017. № 3. С. 89-95.

39. Куцевич М.П. Напрями вдосконалення кримінально-правового механізму захисту трудових прав працівників в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр. 2017. № 6. С. 120-124.

40. Куцевич М.П., Сафаров Н.В. Правовой режим уголовного преследования международных преступлений. *Научный вестник Академии Полиции*: научно-правовой журнал. 2017. № 3-4. С. 55-70.

41. Куцевич М.П. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом XVII Особливої частини КК України «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг». *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр. 2018. № 4. С. 133-139.

42. Куцевич М.П. Теоретична характеристика трудових прав працівника як об'єкт злочинів у сфері службової діяльності. *Альманах права. Правова аналітика: доктринальні підходи та галузеві виміри*. 2018. Вип. 9. С. 149-155.

Тези доповідей і наукових повідомлень:

43. Куцевич М.П. Межі універсальної кримінально-правової юрисдикції України. *Актуальні проблеми юридичної науки*: збірник тез Міжнародної наукової конференції «Восьмі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13-14 листопада 2009 року). Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2009. С. 51-52.

44. Куцевич М.П. Передумови формування трудових прав працівника та їх кримінально-правовий захист. *Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18-19 червня 2015 року). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. С. 123-126.

45. Куцевич М.П. Деякі проблеми формування сучасної концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права. *Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 липня 2015 року). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. С. 73-76.

46. Куцевич М.П. Щодо підвищення ефективності запобігання тероризму в сучасних умовах. *Верховенство права та правова держава*:

матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 16-17 жовтня 2015 року). Ужгород: Ужгородський національний університет, 2015. С. 187-189.

47. Куцевич М.П. До характеристики об'єктивних ознак злочинів проти інтелектуальної власності. *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ у процесі євроінтеграції*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 27-28 листопада 2015 року): у 2-х ч. Дніпропетровськ: Дніпровський гуманітарний університет, 2015. Ч. II. С. 91-94.

48. Куцевич М.П. Сучасний стан забезпечення захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми сучасного правознавства*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28-29 січня 2016 року). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 92-95.

49. Куцевич М.П. Оптимізація кримінально-правового механізму захисту трудових прав працівників в Україні. *Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25-26 лютого 2016 року). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 141-143.

50. Куцевич М.П. Види методів дослідження захисту трудових прав працівників засобами кримінального права. *Теорія і практика розвитку правових інститутів*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10-11 березня 2016 року). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 84-86.

51. Куцевич М.П. Теоретико-правові основи утворення системи міжнародного захисту трудових прав працівників (1961-1971 рр.). *Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 20-21 січня 2017 року). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 141-148.

52. Куцевич М.П. Захист трудових прав працівника засобом кримінального права у Швейцарії. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27-28 січня 2017 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С. 121-122.

53. Куцевич М.П. Поняття порушення трудових прав працівників та характеристика їх ознак. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 27-28 січня 2017 року). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 65-67.

АНОТАЦІЯ

Куцевич М.П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальностями 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; 12.00.08 – кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2018.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню актуальних теоретичних і практичних проблем захисту трудових прав працівників засобами кримінального права. Сформульовано концепцію системи захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

У роботі проаналізовано соціально-правові основи становлення трудових прав працівника на теренах сучасної України та засобів їх кримінально-правового захисту, здійснено соціально-кримінологічну характеристику злочинів проти трудових прав працівника, визначено проблеми формування сучасної концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Виокремлено проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника за КК України. Приділено увагу позитивному зарубіжному досвіду захисту трудових прав працівника засобами кримінального права і вказано на шляхи його запозичення.

Ключові слова: трудові права, працівник, трудове законодавство, кримінальне право, засоби кримінального права, працівник, праця, роботодавець, кримінальне законодавство, кримінально-правова охорона.

АННОТАЦИЯ

Куцевич М.П. Проблемы защиты трудовых прав работника средствами уголовного права. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора юридических наук по специальностям 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения; 12.00.08 – уголовное право и криминология; уголовно-исполнительное право. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2018.

Диссертация посвящена комплексному исследованию актуальных теоретических и практических проблем защиты трудовых прав работников средствами уголовного права. Сформулирована концепция системы защиты трудовых прав работника средствами уголовного права.

В работе проанализированы социально-правовые основы становления трудовых прав работника на территории современной Украины и средств их уголовно-правовой защиты, осуществлена социально-криминологическая характеристика преступлений против трудовых прав

работника, определены проблемы формирования современной концепции защиты трудовых прав работника средствами уголовного права.

Обосновано, что преступления против трудовых прав работников – это общественно опасные противоправные деяния субъектов трудовых правоотношений, которые нарушают действующие уголовно-правовые нормы и посягают на конституционные права работников в сфере трудовых отношений и другие права и свободы, связанные с осуществлением права на труд, в частности право на охрану труда, право на надлежащее и достойное вознаграждение, право на отдых и т.д.

Установлено, что наличие угрозы гибели людей или наступления иных тяжких последствий как элемента составов преступлений, предусмотренных статьями 272-275 УК Украины, можно констатировать при следующих условиях: 1) реальной возможности наступления тяжких последствий противоправных деяний в форме нарушений правил безопасности производства; 2) высокой вероятности наступления таких последствий; 3) возникновения физических, химических, технологических и других динамических предпосылок, обуславливающих начало процессов, которые могут привести к несчастному случаю.

Аргументировано, что целесообразно ввести понятие «ожидаемая система уголовно-правовой охраны», которым будут охватываться те социальные ценности, за нарушение которых установлена уголовная ответственность или возможность привлечения к уголовной ответственности, ограниченная формулировкой состава преступления, но которые должны быть взяты под такую уголовно-правовую охрану во время изменения формулировки уголовно-правовых норм или введения новых составов преступлений.

Выделены проблемы квалификации преступлений против трудовых прав работника по УК Украины. Уделено внимание положительному зарубежному опыту защиты трудовых прав работника средствами уголовного права и указано на пути его заимствования.

По результатам анализа опыта правового регулирования Польши предлагается позаимствовать для внедрения в Украине следующее: 1) переизбрать подход к более общему определению субъектов преступления, не устанавливая специального субъекта в уголовно-правовых нормах, где нет в этом обоснованной правовой необходимости. Это обеспечит более комплексную уголовно-правовую защиту и сделает его более эффективной; 2) криминализировать деяния по несообщению уполномоченного органа социального страхования о несчастном случае на производстве.

С учетом зарубежного опыта криминализации нарушения трудовых прав Польши, Франции, ФРГ, Швейцарии выделены несколько идей для построения системы уголовно-правовой охраны трудовых прав, а именно: 1) отказ от специального субъекта и расширение круга возможных потерпевших; 2) криминализация сокрытия фактических трудовых

отношений, дискриминации в трудовых отношениях, несчастных случаев и т.д; 3) повышение наказуемости преступлений в сфере трудовых отношений; 4) внедрение системы норм, предусматривающих освобождение от уголовной ответственности за позитивное посткриминальное поведение.

Ключевые слова: трудовые права, работник, трудовое законодательство, уголовное право, средства уголовного права, работник, труд, работодатель, уголовное законодательство, уголовно-правовая охрана.

SUMMARY

Kutsevych M.P. Problems of protection of labor rights of an employee by means of criminal law. – The manuscript.

The dissertation for the degree of the doctor of legal sciences, specialities 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law; 12.00.08 – Criminal Law and Criminology; Criminal Enforcement Law. – National University “Odessa Academy of Law”, Odessa, 2018.

The dissertation is devoted to the complex research of the actual theoretical and practical problems of labor rights protection of workers by means of criminal law. The concept of protection of labor rights of the employee by means of criminal law is formulated.

In the work the socio-legal bases of the crimes against labor rights of the worker in the areas of modern Ukraine and the means of their criminal-legal protection are analyzed, implements the socio-criminological characteristics of violations of labor rights of the worker, defines the problems of forming the modern concept of protecting labor rights of the employee by means of criminal law.

The problems of qualification of crimes against labor rights of an employee under the Criminal Code of Ukraine are singled out. The attention was paid to the positive foreign experience of protecting labor rights of the employee by means of criminal law and indicated on the ways of its borrowing.

Key words: labor laws, employee, labor legislation, criminal law, means of criminal law, employee, labor, employer, criminal legislation, criminal law enforcement.

Підписано до друку 22.11.2018.
Формат 60х90/16. Ум.-друк. арк. 1,9. Наклад 100 прим.

Видавець і виготовлювач ПП «Фенікс»
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.2002 р.
65009, м. Одеса, вул. Зоопаркова, 25. Тел. 7777-591.

