

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА
АКАДЕМІЯ»**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

УДК 349.2:343.211.3(043.3)

КУЦЕВИЧ МАКСИМ ПЕТРОВИЧ

**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

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____М.П. Куцевич

Науковий консультант:
ІНШИН МИКОЛА ІВАНОВИЧ,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
академік НАПрН України

Одеса, 2018

АНОТАЦІЯ

Куцевич М.П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук (доктора 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. У науковій роботі проаналізовано соціально-правових основ становлення інституту трудових прав працівника на теренах сучасної України та засобів їх кримінально-правового захисту, здійснено соціально-кримінологічну характеристику порушень трудових прав працівника, визначено проблеми формування сучасної концепції захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Встановлено, що охорона трудових прав працівників становить 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 відповідними конкретизованими нормами відповідної галузі права: конституційного, адміністративного, трудового, цивільного, кримінального тощо.

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.

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 конституційні права працівників у сфері трудових відносин й інші права та свободи, що пов'язані із здійсненням права на працю, зокрема право на охорону праці, право на належну та гідну винагороду, право на відпочинок тощо.

Вказано, що 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.

Аргументовано, що концепція системи захисту трудових прав працівника засобами кримінального права повинна включати такі основні позиції:

1) протидія злочинам проти трудових прав працівників має зайняти належне місце серед пріоритетів у кримінально-правовій політиці, оскільки в основі усіх перетворень лежить політична воля;

2) прояви «тіньової зайнятості» (повне або частково неофіційне працевлаштування тощо) та порушення хоча б основних трудових прав повинні бути визнані з точки зору суспільної небезпеки рівними з проявами традиційної економічної злочинності;

3) галузеве трудове законодавство повинно отримати чіткий перелік прав працівника, механізм їх реалізації і систему моніторингу, які й визначають зміст відповідного об'єкта кримінально-правової охорони;

4) КК України необхідно доповнити новим розділом «Злочини у сфері трудової діяльності», в якому зосередити усі спеціальні злочини у досліджуваній сфері, а склади тих злочинів, які є загальними: зловживання повноваженнями службовою особою, службова недбалість тощо повинні бути розширені.

Відзначено, що 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.

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.

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.

Виявлено, 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.

Аргументовано, 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.

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

Зауважено, що проблема відсутності єдиного погляду на систему злочинів, які посягають на трудові права людини і громадянина, викликана тим, що вчені по-різному визначають їх безпосередній об'єкт, а також досить часто

в межах безпосереднього об'єкта не розрізняють його види (основний, додатковий та факультативний), внаслідок чого не можуть встановити точного кола і пріоритетності об'єктів, на які спрямоване протиправне кримінально каране діяння.

Проведений аналіз співвідношення злочинів проти трудових прав дозволив зробити такі основні висновки щодо їх розмежування та кваліфікації за сукупністю:

1) 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, заробітної плати, часу відпочинку, соціального забезпечення тощо), його слід кваліфікувати за ст. 172 КК України; якщо ж злочинне діяння 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, його потрібно кваліфікувати за сукупністю із злочинами, передбаченими статтями 364 та 365-1 КК України;

2) дії, що спрямовані на порушення трудових прав найманих працівників, поєднані із отриманням неправомірної вигоди, слід кваліфікувати за сукупністю із статтями 368, 368-3, 369, 369-2 КК України;

3) при наявності складу злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, завжди буде наявним склад злочину, передбачений ст. 172 КК України, однак інкримінувати необхідно лише спеціальну норму ст. 212-1 КК України;

4) 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, з якій такі діяння були вчинені (можливі варіанти такої кваліфікації наведені вище);

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

6) саме необережне ставлення особи до пожежі і її наслідків у злочині, передбаченому ст. 270 КК України, є розмежувальною ознакою із злочином, передбаченим ст. 194 КК України, де підпал є одним із способів його вчинення.

За результатами аналізу кримінально-правового досвіду Німеччини запропоновано запозичити для запровадження в Україні наступне:

1) встановити окремий склад злочину, який полягатиме як у самому необережному ставленні до факту небезпеки, так і необережному ставленні до діяння, яким таку небезпеку створено. У такому разі можливо буде без шкоди для системи захисту трудових прав, зокрема на безпечні умови праці, встановити більш справедливий підхід до диференціації відповідних злочинів;

2) враховуючи позитивні особливості захисту трудових прав найманих працівників у разі несплати за них роботодавцем внесків до системи соціального страхування, запровадити німецький підхід щодо жорсткості санкцій за відповідні правопорушення, визначення кваліфікуючих обставин та підстав звільнення від кримінальної відповідальності.

За результатами аналізу відповідного досвіду Франції запропоновано запозичити для запровадження в Україні наступне:

1) встановити окремий склад злочину, який передбачає кримінальну відповідальність за дискримінацію у сфері трудових правовідносин;

2) належним чином деталізувати кримінально-правове законодавство з приводу дискримінації у сфері трудових правовідносин, зокрема у частині встановлення обґрунтованих винятків, під час яких відсутній склад злочину у трудових правовідносинах;

3) здійснити більш деталізовану диференціацію положень кримінально-правового й адміністративного законодавства, якими охоплюються більшість можливих порушень трудових прав найманих працівників;

4) запровадити систему жорстких санкцій за приховування трудових правовідносин, які встановлені законодавством Франції.

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.

Названо тенденції подальшого розвитку законодавства у вказаній сфері. Сформульовано концепцію захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Зроблено висновок, що Розділ X Особливої частини КК України, який в чинній редакції називається «Злочини проти безпеки виробництва» доцільно назвати «Злочини проти трудових прав» та змістовно наповнити його нормами

про відповідальність за значно ширший спектр порушень трудових прав за рахунок: 1) перенесення норм, що наразі містяться в інших розділах Особливої частини (статті 170-175, 212-1), з відповідним корегуванням змісту диспозицій, про яке йшлося вище; 2) доповнення новими нормами, в яких: а) криміналізувати нові діяння, які характеризуються реальною суспільною небезпекою; б) запровадити заохочувальні норми, які б передбачали звільнення від кримінальної відповідальності при позитивній посткримінальній поведінці.

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

SUMMARY

Kutsevych M.P. Problems of protection of labor rights of an employee by means of criminal law. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.*

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 scientific work analyzes the socio-legal bases of the establishment of the labor rights of the worker in the areas of modern Ukraine and the means of their criminal-legal protection, 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.

It has been established that the protection of workers labor rights is an abstract and broad category, which is actually regulated by all the norms of the national legislation at the same time, while the direct protection of workers' labor rights involves the definition of specific legal regulation to ensure the restoration of violated

labor rights of employees by the relevant specifics of the industry rights: constitutional, administrative, labor, civil, criminal, etc.

It is noted that crisis phenomena in the socio-economic sphere are direct and direct determinants of violations of workers' labor rights. Employers, implementing a policy of economy at the enterprise, institution or organization, affect the position of the employee, may cause the latter significant material and moral damage.

It is substantiated that crimes against labor rights of workers are socially dangerous unlawful acts of the subjects of labor legal relations, which violate the current criminal law and infringe on the constitutional rights of employees in the field of labor relations and other rights and freedoms connected with the exercise of the right for work, in particular the right to protection of labor, the right to proper and decent remuneration, the right to rest, etc.

It is stated that one of the main factors of the absence of a system of protection of workers' rights in the modern criminal law of Ukraine is that the labor relations of most employees do not receive a complete legal registration. Therefore, the introduction of criminal law remedies against "shadow employment" should be considered as a mandatory element of the necessary system of criminal law protection of labor rights of the employee.

It is argued that the concept of the system of protection of workers labor rights by means of criminal law should include the following main positions:

1) the counteraction to crimes against workers' labor rights should take the proper place among the priorities in the criminal law policy, since the basis of all transformations is the political will;

2) manifestation of "shadow employment" (full or partial informal employment, etc.) and the violation of at least basic labor rights should be recognized from the point of view of social danger equal to manifestations of traditional economic crime;

3) sectoral labor legislation should receive a clear list of employee rights, mechanism for their implementation and a monitoring system that will determine the content of the relevant criminal-law object;

4) the Criminal Code of Ukraine should be supplemented with a new section "Crimes in the field of labor activity", which will focus on all special crimes in the area under investigation, and the composition of the crimes that are common: the abuse of authority by the official, service negligence, etc. should be expanded.

It is noted that the choice of the size of material harm in violation of labor rights of an employee in the amount of fifty non-taxable minimum incomes of citizens is not accidental. First, such an indicator of social danger will allow at a relatively low level of harm to protect hired workers by means of criminal law. The protection given will not be of a general nature, but will relate only to criminal attacks endowed with public danger. Instead, the reduction of such a limit may lead to unjustified extension of the application of the norms of the Criminal Code of Ukraine. Secondly, such an indicator of the material expression of damage completely fits into the palette of similar indicators provided for in the Criminal Code of Ukraine. For example, violation of copyright and related rights entails responsibility for Art. 176 of the Criminal Code of Ukraine, if it resulted in causing pecuniary damage in a significant size equal to 20 or more NtMIC; causing property damage by deception or abuse of trust in the absence of signs of fraud entails the responsibility for Art. 192 of the Criminal Code of Ukraine provided that it causes significant damage equal to 50 and more NtMICs.

It is specified that the fire safety of employees should include a set of necessary measures and means of the employer that are aimed at the prevention of ignition, fire and explosion in enterprises, institutions, organizations, individuals-employers, as well as to minimize the destructive effect of the dangerous factors that are formed in case of their occurrence.

It is proposed to consider the concept of "fire safety" as a set of regulated legal acts of homogeneous social relations, aimed at preventing the emergence and

development of fire risks, as well as the possibility of the influence of dangerous factors of fire on living beings, material values and the environment.

It was established that economic activity should be understood as the activity of business entities in relation to production of goods and services, which is carried out on the basis of the combination of labor and the rights of owners of enterprises or entrepreneurs themselves within the framework of economic-organizational, economic and managerial relations, as well as the work of hired workers within the framework of economic-industrial relations, which is aimed at the production of additional social goods and an economic product for the purpose of comprehensive provision of interests and needs with businesses entities and their owners, the state and the interests of employees whose work creates the additional product.

It was found that the right to classify criminal offenses in the sphere of official activity that violate labor rights is possible only if two key issues are resolved: whether labor law is the main direct object of a crime; how fully covered by the disposition of crimes in the field of official activity or, conversely, crimes against labor rights relevant acts.

It is argued that labor rights of an employee should be considered as a kind of social values that may be harmed from crimes in the sphere of official activity envisaged by Articles 364-369 of the Criminal Code of Ukraine. At the same time, this social value is only one of the possible direct objects of these crimes, and therefore, in each particular case, the list of social values will vary. Consequently, the issue of qualification of crimes should be decided on the basis of what other social values are the direct object of a particular crime.

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.

It was noted that the problem of the absence of a unified view of the system of crimes encroaching on labor rights of a person and a citizen is due to the fact that

scientists differ in their determination of their direct object, and also often do not distinguish its kinds within the direct object (basic, additional and optional), as a result of which they can not establish the exact circle and priority of the objects to which the unlawfully criminally punitive act is directed.

The analysis of the ratio of crimes against human rights led to the following main conclusions about their separation and skills on set:

1) in cases where violations of human persons must subordinate elements of the crimes under Articles 364 and 365-1 of the Criminal Code of Ukraine must proceed with act direction: if the criminal act is directed only against the employee's labor rights (for example, wages, rest time, social security, etc.), he should be qualified for art. 172 of the Criminal Code of Ukraine; if a criminal act has damaged not only labor rights subordinate employee, but also other significant harm to legally protected rights, freedoms and interests of individuals or state and public interests, the interests of legal entities, it should qualify for set of offenses provided in Articles 364 and 365 -1 of the Criminal Code of Ukraine;

2) actions aimed at violating labor rights of employees, combined with obtaining an unlawful benefit, should be qualified in aggregate with Articles 368, 368-3, 369, 369-2 of the Criminal Code of Ukraine;

3) in the presence of a crime, provided for in Art. 212-1 of the Criminal Code of Ukraine, there will always be a crime, stipulated in Art. 172 of the Criminal Code of Ukraine, however, only a special provision of Art. 212-1 of the Criminal Code of Ukraine;

4) individual acts that led underpayment amounts of single contributions of compulsory state social insurance and pension should be classified according to the size and shape nenadhodzhen guilt of offenses which were committed (options such qualifications above);

5) for the qualification of a crime stipulated in art. 270 of the Criminal Code of Ukraine, one should proceed from the assumption that the causal connection for the presence of the crime must necessarily exist between the act and the occurrence of a

fire and /or its spread and deployment, whereas, in the presence of an exclusively causal connection between the act and the consequences of the fire, the crime must be qualified in other articles of the Code, in particular under Art. 367 of the Criminal Code of Ukraine;

6) the precarious attitude of the person to the fire and its consequences in the crime envisaged by Art. 270 of the Criminal Code of Ukraine, is a delimiting sign of a crime envisaged in art. 194 of the Criminal Code of Ukraine, where arson is one of the ways of its commission.

According to the analysis of the criminal legal experience of Germany, it is proposed to borrow the following for introduction in Ukraine:

1) establish a separate composition of the crime, which will consist in the most careless attitude to the fact of danger, and careless attitude to the act, which created such a danger. In this case, it will be possible, without prejudice to the system of protection of labor rights, in particular on safe working conditions, to establish a more equitable approach to the differentiation of the crimes in question;

2) taking into account the positive features of the protection of labor rights of employees in the event of non-payment by employer of contributions to the social insurance system, the introduction of a German approach to the severity of sanctions for relevant offenses, the definition of qualifying circumstances and the grounds for exemption from criminal liability.

According to the analysis of the relevant experience of France, it is proposed to borrow the following for introduction in Ukraine:

1) to establish a separate criminal offense, which provides for criminal liability for discrimination in the field of labor relations;

2) to properly elaborate the criminal law on discrimination in the field of labor relations, in particular, in relation to the establishment of justified exceptions, during which there is no crime in labor relations;

3) to carry out a more detailed differentiation of the provisions of the criminal-law and administrative legislation, which covers most of the possible violations of labor rights of employees;

4) introduce a system of strict sanctions for concealing labor relations established by the laws of France.

It is substantiated that according to the results of the analysis of criminal legal experience of Germany, it is proposed to introduce in the Criminal Code of Ukraine an approach on the severity of sanctions for relevant offenses, the definition of qualifying circumstances and the grounds for exemption from criminal liability.

An example of French legislation proves the need for a deep criminalization of violations of labor rights of an employee, including the appropriateness of establishing liability for violating labor rights from discriminatory motives.

A distinction is drawn between the approach of Switzerland, where there is a separate prescription, which has been criminalized by avoiding payment of deductions from wages. It emphasizes the importance of comprehensive criminal-law protection of labor rights arising from the system of deductions (charges) from wages.

According to the results of the analysis of foreign experience of Poland, France, Germany and Switzerland, it is recommended to extend the list of crimes against labor rights, to increase the criminal liability and to introduce the responsibility of both the hired employee who directly committed the crime and the employer on behalf of the owner and /or his authorized person.

The tendencies of further development of the legislation in the given sphere are named. The concept of protection of labor rights of the employee by means of criminal law is formulated.

It is concluded that Section X of the Special Part of the Criminal Code of Ukraine, which in the current edition is called "Crimes against the safety of production", it is appropriate to name "Crimes against labor rights" and to

substantially fill it with the norms of responsibility for a much wider range of violations of labor rights at the expense of:

1) transfer the norms that are currently contained in other sections of the Special Part (Articles 170-175, 212-1), with the corresponding adjustment of the content of the dispositions referred to above;

2) the addition of new norms, in which: a) to criminalize new acts that are characterized by real social danger; b) to introduce incentive rules that would provide for exemption from criminal liability for positive post-criminal behavior.

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

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. 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. 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. 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. Лисабонський договір 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 засобам 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. Сафаров Н., Куцевич М. 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. /Н.-д. ін-т публічного права. 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. Випуск 9. С. 149-155.*

Матеріали наукових конференцій:

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 (м. Київ, 18-19 червня 2015 р.). 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 (м. Київ, 23-24 липня 2015 р.). 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 р. 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 р. Дніпропетровськ: у 2 частинах. Дніпровський гуманітарний університет, 2015. Частина 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 р.). 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 р.). 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 р.). 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, Україна, 20-21 січня 2017 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2017. С. 141-148

52. Куцевич М.П. Захист трудових прав працівника засобам 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 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 65-67.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	5
ВСТУП.....	7
 РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЗАСОБАМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА	20
1.1. Методологічні основи дослідження захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.....	20
1.2. Генезис захисту трудових прав кримінально-правовими засобами.....	49
1.3. Соціально-кримінологічна характеристика злочинів проти трудових прав працівника	90
 РОЗДІЛ 2 ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО СТАНУ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЗАСОБАМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ	107
2.1. Проблеми визначення трудових прав працівника як об’єкта кримінально- правової охорони за КК України	107
2.2. Фактори відсутності системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України та основні позиції концепції побудови такої системи	126
 РОЗДІЛ 3 ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКА ЯК ОБ’ЄКТ КРИМІНАЛЬНО- ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ	138
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»	138

3.2. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»	167
3.3. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270)	187
3.4. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»	196
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»	218

РОЗДІЛ 4 ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЗА КК УКРАЇНИ	231
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»	231
4.2. Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»	259
4.3. Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника за статтею 270 розділу IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки»	270
4.4. Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»	286

4.5. Співвідношення злочинів проти трудових прав працівника між собою та з окремими іншими злочинами: розмежування та кваліфікація за сукупністю	303

РОЗДІЛ 5 КОНЦЕПЦІЯ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ	321
5.1. Кримінально-правовий захист трудових прав працівника в державах Європейського Союзу: порівняльно-правовий аналіз	321
5.2. Концепція формування сучасної системи кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні.....	343
ВИСНОВКИ	374
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	387
ДОДАТКИ	427

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ВСУ – Верховний Суд України

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЗУ – Закон України

КЗпП – Кодекс законів про працю від 10.12.1971

КК – Кримінальний кодекс України від 05.04.2001

КК УСРР – Кримінальний кодекс Української Соціалістичної Радянської Республіки від 28.12.1960

КМУ – Кабінет Міністрів України

КПК – Кримінальний процесуальний кодекс від 13.04.2012

КСУ – Конституційний Суд України

КТС – комісія з трудових спорів

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984

КЦЗУ – Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012

МВС – Міністерство внутрішніх справ

МОП – Міжнародна організація праці

НМДГ – неоподатковуваний мінімум доходів громадян

НПК – науково-практичний коментар

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ОПО – організаційно-правова одиниця

ПК – Податковий кодекс 02.10.2010

РЄ – Рада Європи

СНД – Співдружність Незалежних Держав

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

Ст. – століття

УНР – Українська Народна Республіка

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка

ЦК України – Цивільний кодекс України від 16.01.2003

ВСТУП

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. Вишновецька, 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. Рубащенко, 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 1 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:

уперше:

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 невиправдано високі 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 діями, 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'ятих розділів, що логічно поєднані у 17 підрозділів, висновків, списку

використаних джерел (380 найменувань), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 445 сторінок, з яких основного тексту - 386 сторінок.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЗАСОБАМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА

1.1 Методологічні основи дослідження захисту трудових прав працівника засобами кримінального права

Дослідження будь-яких суспільних явищ є важливим процесом, який створює фундамент для подальшого розвитку комфортного життя людей. В результаті такого процесу визначаються важливі аспекти обраного об'єкта і на основі останніх виробляються ґрунтовні висновки, які можуть підкріплюватися подальшими практичними заходами й втіленням у життя отриманих під час дослідження знань і результатів. Однак будь-яке дослідження вимагає дотримання певної стратегії його проведення. Встановлені правила і стандарти, основоположні принципи та засоби надають змогу найбільш ефективно досягти поставленої мети і виконати всі окреслені задачі. Отже, необхідною основою проведення обґрунтованого, якісного та результативного дослідження, а також отримання результатів, які так потребує науковець, є методологія наукового дослідження.

Трудова діяльність – багатоаспектна та багатогранна суспільна діяльність людей, яку можна представити у вигляді сукупності взаємозалежних заходів і процесів, що здійснюються задля задоволення потреб учасників трудових правовідносин. У зв'язку з цим аналіз методології дослідження трудових процесів і явищ набуває актуальності, яка не втрачається з моменту становлення трудового права як науки. Окрім того, визначення трудових прав працівників, встановлення підходів та принципів до осмислення їх трудових прав є важливою потребою, яка зумовлена активізацією процесів реформування законодавства у сфері праці й прийняттям нового нормативного акта, що

регулюватиме дану галузь суспільних правовідносин – Трудового кодексу України.

У даному аспекті особливого значення набуває аналіз методології дослідження засобів кримінально-правового захисту трудових прав працівників, оскільки на сьогодні прослідковується тенденція поширення порушення трудових прав працівників. Першоосновою для реформування національного законодавства є науково-теоретичні дослідження, що дозволяють проаналізувати юридичну природу того чи іншого суспільно-правового явища й на основі отриманих результатів виробити чіткі напрями удосконалення відповідного суспільно-правового інституту. У свою чергу, проведення ефективного і якісного дослідження можливе лише за умови правильного використання необхідної методології.

А.Є. Конверський зазначає, що методологія – це тип раціонально-рефлексивної свідомості, спрямований на вивчення, удосконалення і конструювання методів. Поняття «методологія» має два основних значення: по-перше, це система певних правил, принципів і операцій, що застосовуються у тій чи іншій сфері діяльності (в науці, політиці, мистецтві тощо); по-друге, це вчення про цю систему, загальна теорія методу. Існують методологічні уявлення і концепції різного ступеня розробленості і конструктивності, різного рівня і широти охоплення (методологія на рівні філософської рефлексії, загальнонаукова методологія і методологія науки міждисциплінарного рівня, методологія окремих наук). Будь-яке наукове дослідження має враховувати вимоги загальної методології. Конкретна методологія ґрунтується на законах конкретних наук, особливостях пізнання окремих явищ. Вона зумовлена й пов'язана з принципами і законами конкретних наук, із спеціальними методами дослідження [1, с. 25]. Зазначена методологія створює передумови та фундаментальні засади для проведення певного теоретичного аналізу або практичного експерименту.

Загалом поняття «методологія» складається із двох частин – «метод», що в перекладі з грецької мови означає «шлях дослідження», і «логія», тобто «вчення». Таким чином, методологія – це вчення про шляхи дослідження. Методологія наукового дослідження пов'язана виключно з виконанням науково-дослідної роботи. Вона містить у собі увесь арсенал можливостей виконання науково-дослідної роботи у певній науковій галузі, у той час як методика (у націленості на науково-дослідну роботу у цій же галузі) лише здійснює певний конкретизований вибір із цього арсеналу та встановлює послідовність і черговість використання елементів цього вибору [2, с. 25-26]. Безперечно, методологія являє собою науку про методи, способи і засоби отримання знань і вироблення на їх основі відповідних вчень. Дана галузь наукової діяльності людей направлена на створення уявлення не лише про методи, а й про найбільш оптимальні напрями дослідження, про сутність досліджень або науки в цілому тощо.

Кожен новий етап у прогресивному розвитку науки зумовлює дослідження її в методологічному аспекті. А методологічна спрямованість досліджень органічно пов'язана з теорією предмета пізнання. Якщо теорія є системою понять, які узагальнюють конкретні знання про відповідні об'єкти, то методологія дослідження є вченням про шляхи, принципи і методи побудови і практичного застосування саме цієї, а не будь-якої іншої теорії [3, с. 41]. Тобто, якщо уявити ієрархічну вертикальну побудову системи відповідної науки, то методологія займатиме найвище місце в ній, оскільки вона забезпечує формування чітких напрямів наукових досліджень, які, в свою чергу, надають змогу досягати поставлених задач і отримувати необхідні результати.

Г.С. Цехмістрова наголошує на тому, що у вітчизняній науковій традиції методологію наукового дослідження розглядають як учення про методи пізнання або систему наукових принципів, на основі яких базується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів, методів, прийомів. Найчастіше методологію наукового дослідження тлумачать як

сукупність прийомів дослідження, що застосовуються в якійсь науці. Методологія наукового дослідження виконує такі функції:

- визначає способи здобуття наукових знань, які відображають динаміку процесів та явищ;
- передбачає особливий шлях, за допомогою якого може бути досягнута науково-дослідна мета;
- забезпечує всебічність отримання інформації щодо процесу чи явища, що вивчається;
- сприяє введенню нової інформації;
- забезпечує уточнення, збагачення, систематизацію термінів і понять у науці;
- створює систему наукової інформації, яка базується на об'єктивних явищах, і логіко-аналітичний інструмент наукового пізнання [4, с. 78-79].

Ці ознаки поняття «методологія наукового дослідження», що визначають її функції в науці, дають змогу зробити такий висновок: методологія наукового дослідження – це концептуальний виклад мети, змісту, методів дослідження, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси та явища [4, с. 79]. Методологія дослідження виконує роль стратегії досягнення науково-дослідної мети й виконання усіх поставлених перед науковцем завдань. З її допомогою реалізуються поставлені цілі через чітко визначені шляхи отримання інформації щодо суспільно-правових явищ і процесів.

З одного боку, методологія трактується як певна система методів, які застосовуються в процесі пізнання в межах тієї або іншої науки, тобто методологія розглядається як частина конкретної науки. З іншого боку, методологія виступає як сукупність основних філософських положень, які відображають первинні гносеологічні концепції формування й аналізу наукового знання. Методологія наукового дослідження – це концептуальний виклад мети, змісту, методів дослідження, які забезпечують отримання

максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси та явища [5, с. 14]. У методології наукових досліджень виділяють два рівні пізнання:

- теоретичний – висунення і розвиток наукових гіпотез і теорій, формулювання законів та виведення з них логічних наслідків, співставлення різних гіпотез і теорій;

- емпіричний – спостереження і дослідження конкретних явищ, експеримент, а також групування, класифікація та опис результатів дослідження.

Сучасна наука володіє потужним арсеналом різноманітних методів, які призначені для розв'язування різних за своїм характером наукових задач. При проведенні конкретного наукового дослідження використовуються ті методи, які можуть дати глибоку й всебічну характеристику досліджуваного явища. Вибір їх залежить від мети і задач дослідження [5, с. 14]. Тлумачення науковцями поняття «методологія» виключно у вузькому значенні як сукупності методів не є доцільним та фактично означає ототожнення з іншою категорією – методикою наукового дослідження

Отже, на основі всього вищевикладеного, враховуючи позиції науковців щодо визначення поняття «методологія», варто запропонувати власне розуміння даного терміна в контексті дослідження захисту трудових прав працівника засобами кримінального права. Методологія захисту трудових прав працівника засобами кримінального права – це концепція, яка вивчає основоположні засади, методи, мету й значення, 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 формування якісно нової системи засобів кримінально-правового захисту трудових прав працівника.

Основу досліджень захисту трудових прав працівників засобами кримінального права складають праці вітчизняних учених, які в тій чи іншій

мірі розкривали особливості та сутність досліджуваного явища. До них необхідно віднести таких науковців трудового і кримінального права, як С.В. Албул, В.М. Андріїв, Д.О. Балобанова, Ю.В. Баулін, О.О. Бахуринська, Г.Д. Борецько, С.Я. Вавженчук, О.М. Готін, І.В. Гриненко, Ю.П. Дмитренко, 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. Олєйнічук, О.М. Омельчук, В.І. Павликівський, В.М. Панькевич, О.О. Рибалка, М.А. Рубашенко, В.О. Сич, В.В. Топчій, В.О. Туляков, В.І. Тютюгін, О.М. Ярошенко та багатьох інших. Усі ці науковці здійснили вагомий внесок у розробку різних аспектів відповідної проблематики, що є належною базою для подальших теоретико-практичних досліджень окресленої сфери.

М.І. Іншин досліджував правову природу захисту трудових прав працівників, аналізуючи національне законодавство про працю. Право працівника на захист своїх трудових прав, на думку вченого, є правовою можливістю працівника використовувати з метою захисту своїх трудових прав встановлені в нормативно-правових актах примусові дії або звернутися до відповідних компетентних державних чи міжнародних органів, інституцій та осіб щодо подальшої реалізації свого права на захист із метою відновлення порушених трудових прав. Отже, право на захист $\square$ це ще не безпосередньо захист порушених трудових прав працівника. Реалізацію свого права на захист порушених трудових прав працівник може здійснити в різних формах та шляхом використання різних правових засобів захисту [6, с. 132]. Науковець запропонував власну дефініцію поняття «право на захист», а також наголосив на необхідності розмежування права на захист із безпосереднім захистом трудових прав працівника. Воно виступає лише можливістю, яку працівник може використати, а може й утриматися від її використання.

Під формами захисту трудових прав працівників М.І. Іншин розуміє правовий комплекс особливих юридичних процедур, які можуть здійснювати

правозастосовні й правозахисні органи (інституції, особи) та безпосередньо працівники в межах відповідного правозахисного процесу, що мають на меті реальне відновлення порушених трудових прав і подальшу, передбачену чинними нормативно-правовими актами, відповідну компенсацію за їх порушення матеріального, морального чи організаційно-правового характеру [6, с. 132]. Науковець аналізував питання визначення сутності форм захисту трудових прав, зокрема автором було надано власне бачення загальних форм захисту трудових прав працівників. Варто наголосити, що такий «правовий комплекс особливих юридичних процедур» існує в межах кожної галузі національного законодавства: в адміністративному, трудовому, цивільному й кримінальному праві.

М.І. Іншин наголошував, що вибір конкретного засобу захисту трудових прав працівників доцільно визначити в залежності від: а) характеру порушених трудових прав і наслідків такого порушення; б) особливостей правозахисної компетенції певного органу, до якого звертається працівник; в) процесуальних особливостей розгляду звернення працівника (порядок подання скарги, строки й порядок розгляду, виконання рішення тощо); г) реальних організаційно-правових можливостей працівника самостійно захистити свої порушені трудові права [6, с. 132]. Науковцем було сформовано комплексний перелік критеріїв, за якими обираються ті чи інші форми захисту трудових прав працівників. Зокрема залежно від характеру порушення трудових прав працівників, а також суспільно-правових наслідків від його вчинення обираються цивільно-правові або кримінально-правові форми захисту.

Вченим також було об'ємно проаналізовано такі напрями захисту трудових прав працівників: 1) нормативно-правове обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників [7]; 2) правове регулювання захисту трудових прав працівників в умовах сьогодення [6]; 3) значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави [8]; 4) соціально-правовий захист працівників ОВС [9]. М.І. Іншин є фундаментальним вченим у

доктрині трудового права щодо дослідження проблематики захисту трудових прав працівників.

В.М. Андріїв досліджував сутність захисту природних трудових прав працівників за допомогою позитивного права. Науковцем було детально вивчено теоретико-правову природу позитивного трудового права та його вплив на формування засобів захисту трудових прав працівників. З точки зору вченого, завданням позитивного трудового права є визначення, охорона, захист та забезпечення природних трудових прав людей. Виходячи з цього, зазначимо, що позитивне трудове право, визначаючи трудові права працівників та засоби їх захисту, вважається основним гарантом названих прав. Ця теза є основною при розумінні ролі й місця трудового права в національній системі права. Усі нормативно-правові акти в сфері праці покликані адекватно відображати об'єктивно існуюче трудове право, регулювати трудові відносини, які вже склалися в процесі трудової діяльності між суб'єктами трудового права, а не заміняти їх штучними конструкціями, продиктованими політичними та ідеологічними пристрастями законодавця. Лише за таких умов трудове позитивне право набуде своєї власної сутності, що ґрунтується на природних трудових правах, свободах та інтересах людини як невід'ємних від особи [10, с. 30]. Автор наголошував на тому, що позитивне трудове право виступає першоосновою, яка закріплює трудові права працівників й таким чином дозволяє на їх базі утворити належні механізми правової охорони і захисту цих прав. Важко не погодитись з таким твердженням, адже трудове право як основний регулятор суспільних правовідносин, що складаються у процесі здійснення особою трудової діяльності, спрямовує розвиток інших галузей права та забезпечує упорядкування правових норм щодо належної регламентації даних правовідносин, а також їх захисту.

С.Я. Вавженчук також досить широко досліджував природу й сутність захисту трудових прав працівників, про що свідчить достатньо велика кількість наукових робіт, до яких, зокрема, відносяться наступні: «Проблеми захисту і

охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки», «Захист прав та інтересів структурних підрозділів ОВС як суб'єктів правовідносин», «Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників», «Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві» та інші. Аналізуючи питання державного захисту трудових прав працівників, автор доходить до висновку, що захист та охорона конституційних трудових прав працівників державними органами здійснюється в порядку нагляду та контролю. Повноваження державних органів у сфері нагляду та контролю за дотриманням саме конституційних трудових прав працівників можна розділити на три групи: 1) нагляд і контроль щодо дотримання конституційних трудових прав, здійснюваний в межах загальних повноважень (КМУ, ВРУ, Президент України); 2) нагляд і контроль щодо дотримання конституційних трудових прав в межах загальних повноважень, але із віднесенням до повноважень цих органів спеціальних повноважень щодо контролю за дотриманням саме трудових прав (місцеві державні адміністрації, прокуратура); 3) нагляд і контроль щодо дотримання конституційних трудових прав, здійснюваний в межах спеціальних повноважень у сфері захисту та охорони трудових прав спеціально для цього створеними органами (Держнаглядохоронпраці, Держгірпромнагляд, тощо) [11, с. 73]. Наведене положення дозволяє зробити висновок про те, що автором розглядався захист трудових прав працівників з позиції державного управління у цій сфері, зокрема у контексті здійснення органами державної влади контролю та нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці й безпосередньо трудових прав працівників.

Розмежовуючи поняття «охорона» та «захист» трудових прав працівників, С.Я. Вавженчук вказує, що аналіз багатьох точок зору та діючого законодавства, положень Конституції України, трудового законодавства, а також проекту Трудового кодексу свідчить про те, що «охорона» – це ширше за своїм змістом поняття, яке може в деяких випадках включати в себе «захист».

Діюче трудове законодавство охорону трудових прав трактує як комплекс заходів та засобів, за допомогою яких встановлюються трудові права, визначається порядок їх реалізації, забезпечується їхнє дотримання. Водночас, звертається увага на те, що перед сучасною наукою трудового права стоїть завдання реформування трудового законодавства. У цьому контексті законодавець йде шляхом його розвитку та забезпечення відповідності обставинам сучасності, узгодження вживаних понять та чіткого усвідомлення їхнього співвідношення. Зокрема в проекті Трудового кодексу спостерігається поступове витіснення поняття «охорона» з трудового законодавства та застосування тільки терміна «захист». Такий підхід є вдалим для подальшого розвитку механізму захисту прав, оскільки в такий спосіб захист трудових прав працівників визначається як конкретна діяльність по забезпеченню дотримання проголошених та гарантованих прав. Підтвердження правильності такого підходу знаходимо і в Конституції України, де теж встановлюється право саме на захист прав та свобод людини і громадянина, а охорона виступає не як право людини чи громадянина, а як обов'язок держави щодо збереження певних цінностей (наприклад, цінністю виступає здоров'я населення, материнство тощо) [12, с. 67-70]. 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 відповідними конкретизованими нормами відповідної галузі права: конституційного, адміністративного, трудового, цивільного, кримінального тощо.

При дослідженні проблематики, пов'язаної із трудовими спорами та конфліктами, науковець доходить до висновку про те, що трудові спори і трудові конфлікти є самостійними правовими категоріями, які мають специфічну правову природу і розмежовуються за предметною ознакою та

характером розбіжностей. Трудові спори носять позовний характер, їх предметом є поновлення порушеного права. Вирішення трудових спорів має здійснюватися переважно у судовому порядку шляхом позовного провадження. Трудові конфлікти мають непозовний характер, їх предметом є встановлення або визнання нового права, захист трудового інтересу працівників. Вирішення трудових конфліктів повинно здійснюватися в основному за допомогою третейських процедур, орієнтованих на примирення. Науковець також наголошує на тому, що створення спеціалізованих Трудових судів з розгляду трудових спорів і конфліктів значно підвищить ефективність захисту трудових прав суб'єктів трудового правовідношення [13, с. 5, 9]. Розмежовуючи порушення трудових прав, зокрема, у разі виникнення трудових спорів чи конфліктів, В.В. Лазор вивів дві конкретні форми захисту трудових прав працівників: юрисдикційну та неюрисдикційну.

В.І. Павликівський досліджував кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю, що не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я. Учений розглядав лише кримінальну відповідальність за кримінальні правопорушення трудових прав працівників, які містяться у розділі V «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина» КК України, фактично залишаючи поза увагою кримінально карані діяння за порушення у сфері охорони праці [14, с. 9-13]. Науковцем було розглянуто історичний генезис становлення та розвитку кримінально-правової охорони трудових прав людини. Автор у хронологічній послідовності докладно аналізує такі пам'ятки кримінального права, як Укладення про покарання кримінальні та виправні в редакціях 1845 та 1885 рр., Статут про покарання, що накладаються мировими судьями 1885 року, Кримінальне Укладення 1903 року, «Закон про 8-годинний робочий день» 1919 року, Кримінальні кодекси УСРР (УРСР) 1922, 1927, 1960 рр. та інші нормативно-правові акти дорадянського і радянського періоду, в яких встановлювалося кримінальне покарання за порушення норм, які регулюють трудові відносини. Разом з тим,

В.І. Павликівським не було сформовано чіткої періодизації становлення та розвитку трудових прав і засобів їх кримінально-правового захисту. Фактично автор використовував підхід, який полягав у виділенні конкретних особливостей історії кримінально-правової охорони трудових прав. Досліджуючи зарубіжний досвід кримінально-правової охорони трудових прав працівників, В.І. Павликівський аналізував правові норми іноземних держав за допомогою фактичного поділу дослідження на теоретико-правовий аналіз норм пострадянських країни у сфері встановлення кримінально-правової охорони трудових прав працівників, а також на теоретико-правовий аналіз інших зарубіжних держав, які не входили разом з Україною до складу СРСР. Такий підхід видається виправданим, оскільки формування законодавства пострадянських держав відбувалося практично аналогічними шляхами і має спільні риси. Також слід зазначити, що науковцем детально розкриваються соціальні причини та передумови, які сприяють вчиненню й поширенню злочинів проти трудових прав, підстави та принципи криміналізації даних кримінальних правопорушень. Визначаючи злочини проти трудових прав, автор доходить до висновку, що останні слід класифікувати на дві групи за критерієм характеру злочинного наслідку. Тому до першої групи кримінальних норм слід відносити норми про відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я людини, а до другої групи – норми про відповідальність за порушення загального та спеціального законодавства про охорону праці, пов'язані із створенням загрози для життя та здоров'я людини.

Проведений В.І. Павликівським аналіз кримінально-правових норм, зосереджених у розділі V Особливої частини КК України, дає підстави для критичних зауважень щодо формулювання самої назви даного розділу. Воно вказує на те, що в ньому зосереджені норми про відповідальність за посягання на виборчі, трудові та інші особисті права і свободи людини. Проте визнанням на міжнародному рівні, а також підтвердженням Конституцією України є поділ

усіх прав і свобод людини на 4 основні види: громадянські (особисті, фізичні), політичні, соціально-економічні та культурні (духовні, гуманітарні). Всі названі види прав і свобод є правами й свободами особи в політичній, економічній, соціальній, культурній (духовній) сферах у суспільстві та державі в цілому [14, с. 12-13].

Необхідно зауважити, що В.І. Павликівський комплексно не розглядав у своєму дисертаційному дослідженні юридичну природу осіб, що вчиняють злочини, передбачені розділом V КК України. Він не визначав, який учасник трудових правовідносин є найбільш поширеним порушником кримінально-правових норм [14, с. 13].

В.М. Панькевич здійснив дисертаційне дослідження на тему «Кримінально-правова характеристика порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії». Науковець детально розкрив усі аспекти кримінально караного діяння, яке передбачене ст. 161 КК України. Науковець вказує, що родовим об'єктом злочинів, передбачених розділом V Особливої частини КК України (до якого входить і ст. 161), виступають суспільні відносини, які забезпечують дотримання принципу рівноправності людини і громадянина, реалізації їх виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод, тому норма щодо порушення рівноправності громадян, за переконанням дисертанта, має відкривати саме цей розділ [15, с. 3]. Науковець встановив склад об'єкта злочину щодо порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії, який включає суспільні відносини, що покликані забезпечувати расову, національну, релігійну та іншу рівність людини та громадянина, а також безпеку держави. Автором було окреслено дуалістичний підхід щодо тлумачення сутності об'єкта злочину, передбаченого ст. 161 ККУ. В.М. Панькевич розглянув усі компоненти даного злочину та виявив кваліфіковані ознаки й характерні особливості, що дозволило також відмежувати зазначене кримінально каране діяння від інших

злочинів. Разом з тим, необхідно наголосити на тому, що автором не приділено увагу причинам і передумовам даного злочину та не в повній мірі розглянуто порушення рівноправності в контексті трудових правовідносин.

О.О. Бахуринська здійснила кримінально-правову характеристику порушення вимог законодавства про охорону праці на прикладі лише однієї 271 статті КК України. Розглядаючи об'єктивні ознаки злочину, передбаченого ст. 271 КК України, науковець вказує, що безпосереднім об'єктом цього злочину є безпека праці як соціальна цінність, що являє собою вираз соціального зв'язку між учасниками правовідносин у сфері забезпечення конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці. Конкретизуючи зміст цієї соціальної цінності, О.О. Бахуринська, зокрема, визначає безпеку праці як стан умов праці, який забезпечує відсутність небезпеки заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівників та прирівняних до них осіб у процесі трудової (службової) діяльності на підприємстві, в установі, організації або при виконанні роботи на умовах трудового договору з фізичною особою внаслідок впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів. Загалом, варто зазначити, що науковець використовує схожі підходи та фактично аналогічну методологію дослідження, що застосовувалася В.М. Панькевичем. О.О. Бахуринська також розкриває зміст усіх компонентів складу злочину, передбаченого ст. 271 КК України, а саме: об'єкта, об'єктивної сторони, суб'єкта та суб'єктивної сторони. Науковець також розглядає аспекти співвідношення досліджуваного нею злочину з іншими, які мають схожі змістові характеристики [16, с. 5-16]. Разом з тим, у роботі О.О. Бахуринської здійснено лише фрагментарне дослідження одного елемента системи кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівника. Зроблені автором за підсумком дослідження висновки, в тому числі пропоновані зміни до ст. 271 КК України, заслуговують на увагу, однак мають ряд серйозних вад. Так, автор пропонує «розширити формулювання назви розділу X Особливої частини КК, яка обумовлює зміст родового об'єкта злочинів, закріплених в

ньому, виклавши її в такій редакції: «Злочини проти безпеки праці та безпеки виробництва». При цьому автор виправдовує саме таку назву розділу тим, що зміст безпосереднього об'єкта злочину, передбаченого в ст.271 КК України, включає безпеку праці не лише у виробничій, а й у невиробничій сфері суспільних відносин [16, с. 5-16]. Однак такий підхід, по-перше, суперечить загальноприйнятим вимогам до формулювання назви розділу Особливої частини КК України, яка повинна відображати зміст родового об'єкта відповідних злочинів та відтворювати цілісне єдине соціальне явище відповідним поняттям, а не альтернативу таких явищ, причому одне з наведених альтернативних понять повністю за містом збігається з безпосереднім об'єктом одного із злочинів з цього розділу. По-друге, поняття «безпека праці» та «безпека виробництва» не позначають змістовно різні соціальні цінності, які охороняються нормами розділу X Особливої частини КК України. Так, термін «виробництво» трактується як певний процес створення матеріальних чи нематеріальних благ. Зокрема у Великому тлумачному словнику сучасної української мови слово «виробництво» розглядається як «процес, в ході якого люди, пов'язані між собою певними виробничими відносинами, створюють матеріальні блага, необхідні для суспільства» [17, с. 149]. Тобто необхідним елементом виробництва є процес праці, який і повинен бути безпечним. Отже, запропонований О.О. Бахуринською варіант назви розділу X Особливої частини КК України по суті складається з двох понять, які позначають одне й теж соціальне явище. Натомість, враховуючи необхідність формування системи кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників, при формулюванні назви цього розділу слід виходити з правової природи та соціального змісту явища, яке повинно стати об'єктом кримінально-правової охорони, а таким, на нашу думку, слід визнати трудову діяльність як різновид соціальних зв'язків, у рамках яких реалізуються трудові права, обов'язки, задовольняються інтереси суспільства загалом шляхом вироблення певних матеріальних чи нематеріальних благ і окремої

людини-працівника, який відіграє ключову роль у існуванні та функціонуванні цього соціального зв'язку. Отже, саме таке явище слід відобразити в назві розділу X Особливої частини КК України, сформулювавши її як «Злочини у сфері трудової діяльності». При цьому, дотримуючись принципу системності розміщення норм у розділах Особливої частини КК України, відповідно до змісту родових об'єктів злочинів в цей розділ слід перенести й норми про відповідальність за інші злочини проти трудових прав, які закріплені в розділі V Особливої частини КК України (статті 172, 173, 175), скоригувавши відповідно назву цього розділу шляхом виключення з нього вказівки на трудові права і свободи людини.

Достатньо сумнівною є й пропозиція О.О. Бахуринської щодо введення в диспозицію ч. 1 ст. 271 КК України формулювання «нормативно-правових вимог безпеки праці...». Так, на думку автора, вжите у діючій редакції норми формулювання «вимоги законодавства про охорону праці» передбачає обмежене тлумачення, оскільки не всім порушенням нормативних приписів іманентно властива можливість спричинення шкоди здоров'ю чи життю потерпілого. Тому не всі нормативно-правові акти про охорону праці мають однакове значення для встановлення кримінальної протиправності діяння [16, с. 5-16]. Необхідно змінити зроблену законодавцем у диспозиції ст. 271 КК України невдалу вказівку на джерело існування вимог правил охорони праці: «Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці...». Зберігши термін «охорона праці», оскільки саме ним позначається сфера відносин, в якій вчиняються порушення певних правил, відмінних від правил, скажімо, у сфері «охорони здоров'я», зазначену вказівку в ст. 271 КК України слід сформулювати таким чином: «Порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці...». Натомість О.О. Бахуринська пропонує зміни, які жодним чином не покращують розуміння змісту диспозиції норми, а являють собою методологічно некоректне формулювання тексту норми КК України: 1) вимоги встановлюються нормативно-правовими актами

або висловлюються суб'єктом правовідносин, тоді як в пропонованих змінах йдеться про «вимоги безпеки праці», однак «безпека праці», в тому числі за визначенням самої О.О. Бахуринської, становить собою певний стан умов праці, безпечний для людини; 2) поняття «охорона праці», як і зміст існуючих приписів у цій сфері, визначають порядок здійснення певних дій у рамках трудової функції, натомість «безпека праці» являє собою результат дотримання вимог щодо порядку здійснення певних видів діяльності, тому і виступає в якості стану умов праці, які є безпечними для людини; 3) позиція автора щодо того, що «порушенням не всіх нормативних приписів іманентно властива можливість спричинення шкоди здоров'ю...» правильна, однак не може бути приводом для внесення пропонованих ним змін до тексту КК України, оскільки саме з цього при формулюванні диспозиції норми виходив і законодавець, вказавши на «порушення..., якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого».

Дискусійною видається й позиція О.О. Бахуринської щодо доцільності конкретизації у ст. 271 КК оціночних ознак «шкода здоров'ю потерпілого», «загибель людей» та «інші тяжкі наслідки» шляхом їх криміналізації в частині першій – порушення, яке спричинило середньої тяжкості тілесне ушкодження, в частині другій – смерть потерпілого або тяжке тілесне ушкодження [16, с. 5-16]. Звичайно, зміст норми КК України повинен бути чітким і зрозумілим, а відповідальність має бути диференційована залежно від тяжкості наслідків шляхом її закріплення у різних частинах статті 271 КК України. Однак пропоновані зміни виконують таке завдання лише частково, натомість невинувато звужують межі застосування цього засобу кримінально-правової охорони соціальних цінностей. Так, поняття «шкода здоров'ю потерпілого» дійсно має широкий зміст, проте вилучати його і звужувати в цій частині норму лише до наслідку у формі тілесного ушкодження середньої тяжкості недоцільно. Основним аргументом О.О. Бахуринської на користь таких змін є те, що в КК України не передбачена окрема норма про відповідальність за

необережне легке тілесне ушкодження. Це дійсно так, проте значна частина норм Особливої частини КК України передбачає відповідальність за так звані делікти створення небезпеки. Наприклад, це стосується ч. 1 ст. 240 КК України: «Порушення встановлених правил охорони надр, якщо це створило небезпеку для життя, здоров'я людей чи довкілля», ч. 1 ст. 281 КК України: «Порушення правил безпеки польотів повітряних суден особами, які не є працівниками повітряного транспорту, якщо це створило небезпеку для життя людей або настання інших тяжких наслідків». Тобто кримінальну відповідальність тягнуть за собою ситуації, за яких лише виникає загроза здоров'ю людини. Таким чином, пропозиція звуження змісту можливих наслідків у ч. 1 ст. 271 КК України призведе до не виправданого звуження меж дії цієї норми як засобу кримінально-правової охорони. Таку саму ваду має й запропонована О.О. Бахуринською заміна наслідку визначеного в діючій нормі як «інші тяжкі наслідки» на «тяжкі тілесні ушкодження», оскільки таким чином за межами кримінально-правового реагування залишаться ситуації, коли порушення вимог охорони праці спричиняє шкоду, відмінну від фізичної шкоди у формі тілесних ушкоджень, наприклад така шкода може бути у наступних формах: зупинки роботи юридичної особи, матеріальної шкоди, екологічної шкоди тощо. На нашу думку, з метою конкретизації змісту понять «шкода здоров'ю потерпілого», «інші тяжкі наслідки» необхідно визначити їх в примітці до ст. 271 КК України, що й буде запропоновано в наступному розділі нашого дослідження з урахуванням усіх можливих проявів таких наслідків.

Принципу диференціації кримінальної відповідальності суперечить й запропонована О.О. Бахуринською редакція частини другої ст. 271 КК України, де вчена пропонує закріпити відповідальність як за наслідок у вигляді смерті потерпілого, так і за тяжке тілесне ушкодження. Цілком очевидно, що ці наслідки різні за ступенем суспільної небезпеки, тому вони повинні міститися в різних частинах ст. 271 КК України, що й буде запропоновано нами в наступному розділі цього дослідження.

Таким чином, незважаючи на проведений аналіз, О.О. Бахуринська недостатньо уваги приділила висвітленню проблем нормативного визначення ознак даного злочину та визначенню способів його вдосконалення, які б не звужували межі застосування ст. 271 КК України.

І.В. Гриненко аналізувала засоби захисту й реалізації конституційних трудових прав працівників. Під захистом конституційних трудових прав людини автор пропонує розуміти сукупність засобів, за допомогою яких поновлюються порушені неправомірними діями права, передбачені законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективними й трудовими договорами, і які примушують відповідати за це винних осіб. У свою чергу, правове регулювання захисту зазначених прав необхідно розглядати як правовий механізм, що складається з юридичних засобів, які сприяють компетентним органам у поновленні реалізації порушених незаконними діями трудових прав, установлених Конституцією України, законодавством, колективними й трудовими договорами. Науковець вказує, що засоби державного захисту конституційних трудових прав працівників передбачені й урегульовані трудовим законодавством. Цей захист здійснюється за допомогою всього комплексу норм трудового права, оскільки захисна функція є однією з основних для цієї галузі. Засобами державного захисту слід визнати нормативне-правове закріплення системи конституційних трудових прав, яка містить індивідуальні й колективні права, їх гарантії; державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю та її охорону; судовий захист цих прав людини як основний засіб державного захисту [18, с. 9]. І.В. Гриненко використовувала у своєму дослідженні підходи до визначення засобів захисту трудових прав працівників на загальному рівні у більш абстрактному їх вигляді. Разом з тим, такий підхід є доцільним у контексті розглядуваної нами теми, оскільки засоби кримінально-правового захисту покликані забезпечувати охорону трудових прав працівників, які, зокрема, закріплені й в Основному Законі України. Безпосереднім недоліком

проведеного науковцем дослідження є фактична відсутність чітко визначених засобів захисту, а саме: адміністративно-правових, цивільно-правових, а також кримінально-правових, і їх комплексної характеристики.

Ю.П. Дмитренко вивчав питання відповідальності роботодавця, у тому числі й кримінальної, за не виплату заробітної плати. Автор вказував, що керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Пункт 9 ст. 134 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) внесено до чинного трудового законодавства як один із заходів боротьби з фактами не виплат та затримання виплат заробітної плати. Виходячи із змісту вищезазначеної норми, науковець стверджує, що для настання повної матеріальної відповідальності за вказаною підставою необхідна наявність таких факторів: 1) затримка виплати заробітної плати понад один місяць; 2) вина керівника в такій затримці; 3) відсутність заборгованості перед підприємством Державного бюджету України та місцевих бюджетів, юридичних осіб державної форми власності; 4) виплата компенсаційних виплат працівникам внаслідок порушення строків виплати заробітної плати. Фактично відсутність однієї із зазначених умов звільняє керівника підприємства, установи, організації від повної матеріальної відповідальності за цією підставою. Оплаті підлягає пряма дійсна шкода, адекватна розміру компенсації, яку виплачують працівникам в усіх випадках порушення встановлених термінів виплати заробітної плати з вини власника. До суми компенсацій входять нарахована, але не виплачена заробітна плата, та врахування індексу інфляції. Гарантом для виплати зарплати є також норми КК України. Так, відповідно до ч. 1 ст. 175 КК України безпідставна не виплата заробітної плати більше ніж за місяць передбачає штраф від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права

обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2-х років, або позбавлення волі на строк до 2-х років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3-х років тощо [19, с. 368-369]. Виходячи із наведеного, можна констатувати, що Ю.П. Дмитренко акцентував увагу на складових елементах правопорушення роботодавця, які посягають на трудові права і свободи людини та громадянина і стосуються невиплати заробітної плати працівниками або затримки такої виплати. Важливо наголосити на тому, що доцільним є твердження щодо неможливості притягнути до відповідальності роботодавця за таке порушення, в тому числі й до кримінальної відповідальності, у разі, якщо підприємство, установа чи організація мають боргові зобов'язання перед органами державної чи місцевої влади, перед підприємствами державної форми власності тощо. Тобто фактично було сформовано підставу, яка унеможлиблює застосування кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників через наявність боргу, який виник у зв'язку із розвитком суспільно-правових відносин.

В.Ю Нікіфоровим розглядалася роль та сутність профспілок щодо захисту трудових прав працівників, їх повноваження, завдання та функції. Науковець наголошував на тому, що юридичні гарантії трудових прав, свобод і законних інтересів працівників – це система економічних, політичних, організаційних, ідеологічних та юридичних умов, способів, засобів, прийомів, спрямованих на виявлення, набуття, охорону, захист і реалізацію трудових можливостей працівників й забезпечення рівності останніх з іншими суб'єктами трудового права. Визначені поняття гарантій та юридичних гарантій трудових прав, свобод і законних інтересів працівників базуються на таких основних принципах: гуманізмі, справедливості, законності, доцільності, рівності. Специфіка юридичних гарантій трудових прав, свобод і законних інтересів працівників має декілька наступних аспектів: а) ці гарантії започатковані від основного конституційного права – права на працю; б)

юридичні гарантії трудових прав, свобод і законних інтересів працівників завжди мають нормативний вираз [20, с. 10-11]. Як зазначає Ю.М. Щотова, працівник звертається до органу, що уповноважений вирішувати трудові спори у разі виникнення розбіжностей щодо застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці, як правило, через неефективність вирішення питання при безпосередніх переговорах з роботодавцем або його представником. Незалежно від органу чи особи, уповноважених вирішувати конфлікт між сторонами, у разі вирішення конфлікту працівника і роботодавця із зверненням до такого органу відбувається не що інше, як звернення сторони індивідуальних трудових правовідносин за захистом свого права, яке на думку однієї з них, є порушеним. Таким чином, вчена резюмує, що відбувається реалізація права на звернення за захистом прав до органу, що уповноважений вирішувати індивідуальний трудовий спір [21, с. 188-189]. З цього можна зробити висновок, що як гарантії реалізації трудових прав працівників, так і їх втілення, наприклад, зовнішнє вираження у нормах кримінального законодавства, є наслідком реалізації конституційного положення, яке закріплює право на працю.

Головне соціальне призначення профспілок – представництво, реалізація та захист трудових і соціально-економічних прав, свобод та законних інтересів працівників і, насамперед, членів профспілок. Профспілки є масовими добровільними неприбутковими громадськими організаціями, які повинні стояти на захисті основного учасника трудових правовідносин – працівника. Науковець також зазначає, що для реалізації правозахисної функції профспілки у нормативно встановленому порядку наділяються правами та обов'язками, які в сукупності складають їх повноваження. Доведено, що повноваження профспілок – це їх права та обов'язки у сфері захисту, охорони й забезпечення прав, свобод і законних інтересів працівників. Слід розрізняти вузьке й широке розуміння змісту компетенції профспілок. У вузькому розумінні – це їх права та обов'язки, у широкому – завдання, функції, права, обов'язки, гарантії цих прав

та обов'язків, обмеження, відповідальність. Вузьке розуміння компетенції профспілкових організацій дозволяє підкреслити важливість їх прав та обов'язків під час виконання правозахисних завдань, широке – надає можливість уявити цілісну картину взаємодії завдань, функцій, прав, обов'язків, гарантій, обмежень, відповідальності профспілок. Компетенція профспілок у широкому розумінні – це визначена нормативна сукупність елементів діяльності профспілкових організацій, необхідних для досягнення їх правозахисних цілей: завдань, функцій, прав, обов'язків, гарантій, обмежень, відповідальності. Компетенція профспілок у вузькому розумінні – це нормативно визначена сукупність прав та обов'язків профспілкових організацій, необхідних для захисту, охорони й реалізації прав, свобод і законних інтересів працівників. У дисертації доведено, що найбільш стрункою й повною класифікацією прав профспілок буде їх поділ за сферою, колом питань, які можуть вирішити профспілки за допомогою наданих їм повноважень. Зроблено низку пропозицій щодо внесення до чинних нормативно-правових актів змін і доповнень [20, с. 6, 9-10]. Профспілки відіграють важливу суспільну роль та мають важливе значення у сфері реалізації працівниками права на працю. У межах своєї компетенції вони гарантують працівникам захист їх трудових прав будь-якими засобами національного законодавства. Зокрема, якщо вести мову про реалізацію працівниками права на оплату праці за допомогою його захисту кримінально-правовими засобами, то можна стверджувати, що профспілки можуть безпосередньо передавати відповідні відомості до правоохоронних органів з метою прийняття рішення щодо відкриття або невідкриття кримінального провадження за порушення встановлених кримінально-правових норм, що захищають трудові права працівників.

І.В. Лагутіна досліджувала аспекти доказування у кримінальних справах стосовно порушення трудових прав працівників на ґрунті дискримінаційних проявів. Науковець зазначала, що для визнання факту дискримінації спочатку

необхідно встановлення двох обставин. По-перше, це відмінність у ставленні до працівників. При цьому відмінність встановлюється шляхом порівняння працівників, які перебувають в однаковому або подібному (об'єктивно порівнянному) становищі. Не можна, наприклад, порівнювати працівника з числа управлінського персоналу і працівника, який працює в цеху, але можна порівняти двох і більше працівників, які мають однакове коло трудових обов'язків і працюють в однакових умовах. По-друге, ця відмінність повинна бути заснована на заборонених ознаках. Якщо відмінність всередині однієї групи працівників пов'язана з діловими, професійними якостями працівника або визначена властивими даному виду праці вимогами, а також обумовлена особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального чи правового захисту, то це не буде дискримінацією. Не вважаються дискримінацією у сфері праці передбачені КЗпП та законами обмеження прав і можливостей або надання переваг працівникам залежно від певних видів робіт, які стосуються віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі, інших відповідних обставин, а також необхідності посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб (ст. 4 п. 2 проекту Трудового кодексу України) [22, с. 4-5]. І.В. Лагутіна аналізувала порушення трудових прав працівників у зв'язку з дискримінацією, приділяючи увагу детальному дослідженню проблематики встановлення факту такого правопорушення.

І.В. Новосельська розглядала порушення трудових прав працівників у комплексі, аналізуючи всі види юридичної відповідальності, які можливо застосувати за порушення даної категорії прав людини та громадянина. Автор зазначала, що трудова дисципліна стає об'єктом правопорушень, за які може наступати юридична відповідальність не лише різних видів, а й галузей права, тобто мала на увазі адміністративну, кримінальну, дисциплінарну та матеріальну відповідальність. Деякі порушення у трудових правовідносинах тягнуть за собою застосування адміністративної відповідальності, причому це стосується не тільки найманих працівників, а й роботодавця, наприклад, за

порушення вимог законодавства про працю та охорону здоров'я на виробництві (ст. 41 КУпАП), ухилення від участі в переговорах щодо укладення колективного договору, угоди (ст. 41-1 КУпАП), порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2 КУпАП), ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП), порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм (ст. 42 КУпАП) тощо. КК України також передбачає кримінальну відповідальність за низку порушень трудових обов'язків посадовими особами, зокрема за незаконне звільнення працівника з роботи або невиконання рішення суду про поновлення на роботі з особистих мотивів, інше грубе порушення законодавства про працю; порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці та ін. [23, с. 210-211]. Автором у абстрактному вигляді розглядалася юридична відповідальність за порушення трудових прав працівників й була запропонована дефініція поняття «правопорушення».

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що упродовж «радянського» періоду ідея трудових прав працівників, а також їх захисту передбачала позитивістський або нормативістський підхід, що фактично полягав у волевиявленні держави з приводу встановлення і розвитку трудових прав працівників, а також забезпечення їх правового захисту, в тому числі й кримінально-правового. Сучасні погляди на трудові права працівників полягають у тому, що вони виходять з природи людини. Трудові права працівників являють собою природні, невід'ємні права людини, які виникають у неї з народження, а тому й передбачають всебічний захист нормами різних галузей національного законодавства.

Більшість вчених, які досліджували визначену проблематику, виділяли основи понятійно-категоріального апарату, що включали такі поняття: «порушення трудових прав працівників», «охорона трудових прав працівників», «захист трудових прав працівників». Окрім того, практично усі

науковці, вивчаючи питання захисту трудових прав працівників, виокремлювали форми даного захисту, особливу увагу зосереджуючи, зокрема, на юрисдикційних та неюрисдикційних формах захисту трудових прав працівників.

Разом з тим, відмінності досліджень науковців у даній сфері полягали у звуженні або розширенні об'єкта дослідження. Зокрема деякими науковцями розглядався захист трудових прав працівників виключно органами державної влади, а деякими – профспілковими об'єднаннями тощо.

Питання, які практично не досліджувалися, – це питання кримінально-правового захисту трудових прав як окремого родового об'єкта наскрізно за усіма статтями Особливої частини КК України. Також слід наголосити на тому, що мало уваги приділено питанню теоретико-правового аналізу позитивного зарубіжного досвіду у сфері захисту трудових прав працівників засобами кримінального права, що є невиправданим у контексті активізації євроінтеграційних процесів.

Варто відзначити, що в цілому у доктрині кримінального права наявні дві концепції кримінально-правового захисту: вузька, яка охоплює лише загальні статті, та широка, що охоплює всі статті, в яких зміст діяння пов'язаний з трудовою діяльністю.

На нашу думку, мета дослідження захисту трудових прав працівників засобами кримінального права має полягати у всебічному, системному аналізі цих засобів, а також у конкретній деталізації конкретних засобів правового захисту, передбачених різними галузями національного права.

Методологія дослідження захисту трудових прав працівника засобами кримінального права передбачає застосування таких методів:

- методу структурно-системного аналізу;
- історико-правового методу;
- формально-юридичного методу;
- логіко-семантичного методу;

- порівняльно-правового методу;
- методу класифікації;
- статистичного методу.

Структурно-системний метод зумовлює всебічний аналіз складних динамічних цілісностей, частини яких (що являють собою підсистеми цих цілісних систем) перебувають між собою в органічній єдності і взаємодії [15, с. 348]. За допомогою даного методу можливо дослідити систему кримінальної відповідальності за злочини у сфері порушення трудових прав працівників у цілому й кожний кримінально-правовий засіб окремо, встановлюючи його сутність та значення, а також місце в системі кримінальної відповідальності за правопорушення в цій сфері. Важливу роль цей метод відіграє при дослідженні у підрозділах 3.1-3.5 та 4.1-4.4, адже сприяє розумінню сутності злочинів проти трудових прав працівника, а також системному аналізу проблем їх кваліфікації.

Історичний підхід проявляється у спрямованості наукового пізнання із сучасності в минуле, що обумовлює його ретроспективний характер [24, с. 181-182]. У контексті досліджуваної теми історико-правовий метод надасть змогу встановити етапи становлення та розвитку трудових прав працівників, а також кримінально-правових засобів їх захисту, а також окреслити можливі тенденції до подальшого їх розвитку в майбутньому. Належне місце застосуванню даного методу відведено у підрозділі 1.2 наукового дослідження, присвяченому виявленню періодів генезису трудових прав працівника на території сучасної України з давніх часів.

Формально-правовий метод виокремлює формальний зміст юридичних норм чи явищ в їх сталому стані, забезпечує визначення загальних рис досліджуваного об'єкта, його особливостей, структури, проведення класифікації [25, с. 39]. Даний метод у сфері дослідження захисту трудових прав працівників засобами кримінального права дозволяє визначити зміст та значення нормативно-правових актів, які регламентують трудові права працівників, зокрема Конституцією України, КЗпП тощо, а також

безпосередньо КК України, який містить засоби захисту трудових прав працівників. Його використання доцільне при соціально-кримінологічній характеристиці порушень трудових прав працівника (підрозділ 1.3, підрозділи 3.1-3.5).

Для логіко-семантичного аналізу характерне використання даних різних наук: логіки, мовознавства, історії, культурології, філософії, психології та ін., що залежить від суб'єктивних індивідуальних особливостей автора терміна, а також від об'єктивних особливостей наукового контексту, в якому термін функціонує. У цьому аспекті справедливо відзначено: «Образ, що лежить в основі значення або вживання слова, може бути встановлено тільки на тлі тієї матеріальної і духовної культури, в контексті якої воно виникло» [26, с. 9]. Використання логіко-семантичного методу надасть можливість визначення основоположних понять у контексті розгляду досліджуваного питання, а саме: дозволить встановити сутність захисту трудових прав працівників засобами кримінального права, сутність кожного засобу тощо. Понятійно-категоріальний апарат прослідковується впродовж усієї роботи, проте найбільш чітко це відображено у підрозділах 1.3, 2.1, 2.2, 5.2.

Порівняльно-правовий (порівняльний, компаративний) метод у науці кримінального права використовується для визначення змісту та сутності кримінально-правових норм та інститутів, характеристик кримінальної політики держави чи міждержавних утворень, законодавство яких досліджується, з метою виявлення загальних сутнісних рис і характеристик догми права й закономірностей її розвитку для подальшого визначення можливих напрямів удосконалення кримінального законодавства України і практики його застосування [27; 28, с. 29-30]. Зазначений метод дозволить провести паралель між кримінальним законодавством у сфері захисту трудових прав в країнах ЄС та національним кримінальним законодавством. Так, його значення найбільш повно й комплексно відображено у підрозділі 5.1, де

з'ясовується позитивний європейський досвід захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

Основи класифікації закладено філософськими науками, де розроблено єдиний метод наукової творчості, що забезпечує справді науковий світогляд для пізнання – діалектику, теорію і метод пізнання світу. У «Новій філософській енциклопедії» класифікація (від лат. *classis* – розряд, клас і *facio* – роблю, розкладаю) визначається як загальнонаукове і загальнометодологічне поняття, що означає таку форму систематизації знання, коли вся сукупність досліджуваних об'єктів представлена у вигляді класів або груп, за якими ці об'єкти розподілені на підставі їх подібності за певними властивостями [29, с. 255]. Класифікація є методом, що дозволяє упорядкувати складові елементи структури певного суспільно-правового явища, привести їх в систему тощо. Вагому роль відіграє вказаний метод у виявленні специфіки трудових прав працівника як об'єкта злочинів, передбачених у різних розділах КК України.

Статистичний метод дає можливість отримати кількісні показники тих чи інших досліджувальних явищ, що масово повторюються, описати їх складові частини, встановити їх співвідношення, виявити різні особливості і характерні риси [30, с. 149]. Зокрема в дослідженні тематики кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників статистичний метод набуває вагомого значення, оскільки з його допомогою можливо визначити латентні кримінальні правопорушення трудових прав працівників, а також встановити тенденцію до збільшення або зменшення рівня злочинності тощо. Статистичні дані наведені у підрозділах 1.3 та 3.4 наукової роботи. Також фрагментарні відсилання до певної кількісної характеристики простежуються впродовж усього дослідження.

Таким чином, розглянувши методологію дослідження захисту трудових прав працівників кримінально-правовими засобами, можна відмітити, що вона характеризується охопленням широкого кола об'єктів, таких як принципи проведення дослідження, певні засоби, способи і методи, мета, завдання,

сутність дослідження тощо. Запропоновані науковцями методи проведення дослідження окресленої тематики створили передумову для виведення авторської класифікації найбільш ефективних з них, що надасть змогу досягти поставленої мети і завдань та виявити найважливіші аспекти захисту трудових прав працівників кримінально-правовими засобами.

1.2 Генезис захисту трудових прав кримінально-правовими засобами

Історія є відображенням суспільного життя людей у відповідні часові проміжки. Суспільні правовідносини характеризуються тим, що перебувають у стані постійного розвитку і вдосконалення [31, с. 147]. Їх генезис зумовлений різноманітними чинниками, які варіюються від впливу соціально-економічного становища держави у відповідні історичні періоди до психологічного ставлення людей до того чи іншого суспільного явища. Будь-які історичні дослідження направлені на виявлення найбільш істотних для певного періоду чинників впливу на суспільство, а також на простежування тенденцій розвитку певного суспільно-правового інституту або явища.

Трудова діяльність є одним з найбільш давніх видів суспільної діяльності людей, яка вдосконалювалася протягом практично усього розвитку людини і була зумовлена її появою. Упродовж відповідних історичних проміжків трудова діяльність набувала різних форм – від рабства до сучасного її вигляду. Як і будь-яка сфера суспільного життя, трудова діяльність вимагала нормативно-правової регламентації. Тривалий час на законодавчому рівні закріплювалися права, свободи та гарантії працівників, які забезпечували їх захист та гарантували нормальне виконання своїх трудових обов'язків. Трудова діяльність становить соціальну цінність, пов'язану із усіма сферами життєдіяльності людини і суспільства. Тому ретроспективний аналіз становлення та розвитку трудових прав працівників і дослідження напрямів їх кримінально-правового захисту є нагальним в сучасних умовах глобалізаційних та євроінтеграційних процесів нашої країни.

Найбільш суворими засобами захисту трудових прав працівників є кримінально-правові, які також пройшли історію свого становлення та розвитку. Формування усієї системи національного кримінального законодавства здійснювалося з метою захисту держави у цілому, кожного суспільно-правового інституту й безпосередньо суб'єктивних прав, свобод та законних інтересів людини та громадянина.

У зв'язку з активізацією процесів реформування національного законодавства у сфері праці важливо проаналізувати історію становлення та розвитку трудових прав працівників, а також механізмів їх кримінально-правового захисту задля формування уявлення про тенденцію їх еволюції, а також виділення перспектив подальшого їх розвитку та удосконалення.

О.І. Кисельова вважає, що становлення та розвиток трудового законодавства на території сучасної України, в тому числі й стосовно трудових прав працівників, отримало свій початок з середини XIX ст. Науковець констатує наявність семи етапів його становлення:

- 1) друга половина XIX ст. – 1918 рік – скасування кріпацтва, поява фабрик і заводів, що стало причиною зародження трудових відносин у сучасному їх розумінні;
- 2) 1918-1922 роки – час дії прийнятого в 1918 році Кодексу законів про працю РСФРР (першого кодифікованого акта на території України, що регулював трудові відносини);
- 3) 1922-1941 роки – період, протягом якого був чинний Кодекс законів про працю УСРР (УРСР), що був більш ліберальним та покращував становище працівників порівняно з Кодексом РСФРР 1918 року;
- 4) 1941-1945 роки – період, що характеризується погіршенням становища працівників унаслідок воєнних дій;
- 5) 1945-1970 роки – поступове відновлення прав працівників;
- 6) 1970-1991 роки – прийняття Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю та КЗпП УРСР, який є чинним і нині;

7) 1991 рік – до сьогодні – внесення змін і доповнень до КЗпП у зв'язку із здобуттям Україною незалежності; прийняття нових законів, що регулюють трудові відносини.

О.І. Кисельова підкреслює, що основа трудового законодавства України була сформована ще за радянських часів і досі несе на собі відбиток марксистської ідеології. У зв'язку з трансформацією трудових відносин після переходу до ринкової економіки виникла необхідність його реформування, в основі якого має лежати нова концепція трудового права. Під час розробки зазначеної концепції, на думку автора, слід приділити увагу досвіду минулих років, щоб проаналізувати позитивні та негативні моменти і не допустити останніх. Також слід звернути увагу на міжнародний досвід. Зважаючи на складність проведення соціальних експериментів та непередбачуваність їхніх наслідків, які можуть негативно вплинути на суспільство, використання міжнародного досвіду є оптимальним рішенням [32, с. 65-66]. Аналізуючи наведену О.І. Кисельовою періодизацію становлення трудового права в цілому, а також трудових прав працівників зокрема, варто зазначити, що вона містить достатньо конкретизовані історичні етапи, які охоплюють усю його еволюцію. Позитивним аспектом вищенаведеного є конкретизовані часові проміжки в межах відповідних етапів історії становлення та розвитку трудового законодавства й безпосередньо трудових прав працівників. Разом з тим, недоліком даної періодизації є її загальний характер, що проявляється в констатації шляху становлення та розвитку трудового права в цілому, а не конкретно визначеної теми дослідження, а саме трудових прав працівників та їх кримінально-правового захисту.

Є.В. Краснов, досліджуючи процес становлення і розвитку трудових прав у країнах Заходу та національній юридичній практиці, виокремив такі його особливості:

1. У більшості країн процес легалізації трудових прав пов'язується із XIX ст. – початком XX ст., коли отримало значний розвиток публічно-правове регулювання трудових відносин.

2. У XX ст. розвиток трудових прав відбувався у двох основних напрямках. По-перше, до середини XX ст. зростала роль держави у забезпеченні трудових прав працівників, розширювалися трудові права, підвищувався рівень їх юридичних гарантій. З другої половини XX ст. змінилася роль держави у регулюванні трудових прав, вона виступила соціальним партнером представників працівників і роботодавців. По-друге, XX ст. ознаменувалося формуванням міжнародних стандартів трудових прав, які містяться в актах ООН, МОП, регіональних організацій (РЄ, ЄС та ін.).

3. За радянських часів правова регламентація трудових прав здійснювалася у централізованому нормативному порядку. Для цього періоду було характерним патерналістське ставлення держави до працівника, а доктринальним обґрунтуванням розвитку трудових прав став юридико-позитивістський підхід. Соціалістична держава гарантувала працівникам тільки трудові права, встановлені трудовим законодавством. Право на працю перетворилося на загальний обов'язок працювати. Умови договорів про працю регламентувалися законодавцем. Роль колективних договорів у регулюванні трудових відносин була формальною. Допускалося обмеження індивідуальних трудових прав на користь колективних трудових прав [33, с. 6].

4. З середини 1960-х рр. у зв'язку із проведенням господарських реформ, розширенням прав підприємств відбулося деяке розширення локальної нормотворчості при збереженні ролі централізованого державного регулювання. Серед функцій трудового права головною визнавалася виробнича функція.

5. У 70-80-ті рр. XX ст. вчені-трудовики М.Л. Бару, Л.Ю. Бугров, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, А.Г. Орлов, О.С. Пашков, В.Г. Ротань та ін. звернулися до проблем правового статусу особистості, що свідчило про відступ

від позитивістського підходу до трудових прав і повернення до теорії природних і природжених прав. Був визнаний пріоритет соціальної функції трудового права щодо виробничої. У науковому обґрунтуванні трудових прав намітився поворот до особистості працівника, правового захисту його честі та гідності, визнання свободи праці та творчого потенціалу конкретної особистості.

6. Прийняття Конституції України ознаменувало зміну напрямку розвитку основних трудових прав у руслі загальноцивілізаційних цінностей. У Конституції України проголошено низку основних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів.

7. На межі XX-XXI століть відбувається трансформація трудових прав, які розвиваються в умовах глобалізації економіки, індустріального суспільства. Цей період пов'язується з формуванням самостійного інституту в системі трудового права – інституту захисту трудових прав людини [33, с. 6-7].

Є.В. Краснов, як і О.І. Кисельова, також вважає, що процес становлення трудових прав працівників й поступове закріплення засобів захисту останніх пов'язується з XIX ст., коли відбувалися революційні події на теренах Франції, що слугували початком боротьби людей за утвердження їх прав у сфері здійснення трудової діяльності. Крім того, науковець пропонує виділяти сім етапів становлення та розвитку трудових прав працівників й безпосередньо засобів їх захисту. Зазначені вченим історичні етапи стосуються становлення та розвитку трудових прав й безпосередньо засобів захисту трудових прав працівників. Позитивним моментом є те, що автор розглядає еволюцію трудових прав не лише у контексті розвитку національного законодавства в сфері праці, а й у контексті становлення даної категорії прав на міжнародній арені. Однак негативним моментом виступає все ж таки абстрактний характер виділених етапів, оскільки Є.В. Краснов не закріплював конкретні часові проміжки, в межах яких відбувалися законодавчі реформи та зміни у сфері становлення і розвитку трудових прав працівників.

В.М. Гураш вказує, що становлення нормативно-правової регламентації трудових прав в Україні відбувалося наприкінці XIX – на початку XX ст. у межах правових систем різних держав (Австро-Угорщини, Російської імперії, Польської Республіки, УНР, Української Держави), однак даний розвиток характеризувався єдиною ідеєю, направленою на захист прав працівників. Науковець виділив наступні історичні періоди:

1. Становлення трудового законодавства в Україні наприкінці XIX – початку XX ст.
2. Трудове законодавство України XX ст.
3. Тенденції розвитку трудового законодавства України кінця XX – початку XXI ст. [34, с. 14].

Автор також розглядає виключно історію становлення та розвитку трудових прав. Підхід В.М. Гураша нагадує стратегію виділення історичних етапів становлення та розвитку трудових прав Є.В. Краснова, який також не визначав деталізовані конкретні часові межі кожного періоду. Більше того, В. М. Гураш досліджував цей процес саме через призму розглядуваного нами питання – захисту трудових прав працівників. Позитивним моментом наданої періодизації є її лаконічність, що проявляється в об'єднанні всього процесу становлення та розвитку трудових прав працівників у три історичні періоди. Разом з тим, варто зазначити, що окреслені автором періоди не містять конкретних часових рамок і, як наслідок, не деталізують питання генезису трудових прав, зокрема трудових прав працівників.

Цікавою є періодизація становлення трудових прав працівників, запропонована В.А. Яремою. Науковець досить детально досліджував історичний генезис становлення та розвитку трудових прав суддів у світі та Україні, виділяючи при цьому наступні етапи:

- 1) перший етап (з 1340-х років по XV ст.) – зародження фабричних законів у Європі;

2) другий етап (з середини XV ст. до початку XX ст.) – національно-визвольний рух та революції у Європі;

3) третій етап (з початку XX ст. до 1980-х років) – сучасний період, який ознаменувався боротьбою працівників за право оскарження рішення роботодавця щодо звільнення, а також право на об'єднання у професійні спілки;

4) четвертий етап (з 1980-х років і до сьогодення). Характерною особливістю сучасного стану розвитку трудових прав суддів у світі є те, що більшість нормативних положень сфокусовані на визначенні права суддів на гідну винагороду у зв'язку із здійсненням своїх службових обов'язків [35, с. 230-233].

Наведена періодизація варта уваги, оскільки автор фактично вказує на те, що початок зародження трудових прав і їх нормативно-правове закріплення мало місце ще в середині XIV ст. Позитивним моментом є включення усіх найважливіших історичних подій, які так чи інакше вплинули на правову регламентацію трудових прав працівників. Однак слід зауважити, що дана класифікація історичних періодів стосується чітко визначеної категорії працівників – суддів. Окрім того, необхідно зазначити, що запропоновані історичні періоди є занадто узагальненими та не містять конкретизованих часових рамок, що є їх суттєвою вадою.

Також заслуговує на увагу періодизація, надана С.Ф.-К. Гусейновою, яка досліджувала ретроспективний аналіз становлення та розвитку нагляду й контролю як засобів захисту трудових прав працівників. Автор розкривала генезис виникнення та формування фабричних інспекцій. Науковець вказує, що процес функціонування і розвитку фабричної інспекції також є тривалим і в своєму розвитку включає в себе кілька етапів:

1) 1 етап (з 1859 року до 01.06.1882) – обговорення законопроекту про створення даного органу;

2) 2 етап (з 01.06.1882 до 03.06.1886) – фактичне створення інспекції з нагляду за зайнятістю малолітніх робітників і формування фабричної інспекції;

3) 3 етап (з 03.06.1886 до 14.03.1894), який характеризується більш детальною правовою регламентацією в частині збільшення повноважень та її структурування;

4) 4 етап (з 14.03.1894 до 30.05.1903) – ознаменований тим, що фабрична інспекція була перепрофільована з органу, що займається державним контролем і наглядом у сфері трудових прав, в принципово новий орган – інженерно-технічну інстанцію, яка в основному забезпечувала дотримання техніки безпеки у виробничому процесі;

5) 5 етап (з 30.05.1903 до 07.11.1917), в рамках якого фабрична інспекція була остаточно сформована з точки зору законодавства як орган, уповноважений здійснювати державний контроль і нагляд. Однак фактично дана інспекція була лише формально уповноважена здійснювати ці функції. Фабрична інспекція проіснувала аж до 1918 року і виконувала щодо роботодавців такі функції: нагляду, контролю, а також примирення. В якості найважливішого завдання інспектора було запобігання спланованим і організованим невдоволенням робітників.

У період з 1903 року по лютий 1917 року коригувався Закон від 03.06.1886 «Про затвердження проекту правил про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників і про збільшення числа чинів фабричної інспекції». Нові закони чи інші нормативні акти в цій сфері не приймалися, за винятком Тимчасових правил про професійні товариства від 04 березня 1906 року, які легалізували професійні спілки. Другий період, що тривав з 1918 по 1933 рр., пов'язаний з формуванням інститутів нагляду та контролю. До інноваційних аспектів контролю і нагляду в даний період в порівнянні з попереднім можна віднести такі: контрольно-наглядова діяльність держави стала більш структурованою; нагляд не відмежовувався від контролю; зникли повноваження щодо врегулювання

конфліктних ситуацій; повноваження інспекторів були розширені в частині отримання права на втручання в діяльність роботодавців, а також права на обмеження вільного підприємництва в інтересах «робітничого класу». Третій період бере свій початок з 1933 року і триває до початку 1990-х рр., тобто до моменту розпаду Радянського Союзу. Характеризуючи даний період, слід зазначити, що йому притаманний важкий процес розмежування нагляду і контролю [36, с. 168-169]. Позитивною рисою зазначеної періодизації є те, що вона стосується безпосередньо засобів і заходів захисту трудових прав працівників, зокрема й кримінально-правових. Негативний її момент полягає в тому, що вона охоплює виключно становлення та розвиток єдиного органу – фабричної інспекції.

Н.О. Лук'янова зазначає, що дослідження історії розвитку кримінального законодавства дозволяє виявити основні напрямки кримінальної політики, узагальнити досвід криміналізації та декриміналізації діянь у сфері охорони трудових прав в рамках трьох періодів:

1. Дорадянського (до Жовтневої революції 1917 року).
2. Радянського (з 1917 по 1991 рр.).
3. Пострадянського (з 1991 року по теперішній час).

Дорадянський період характеризується наступними ознаками: визначенням емпіричним шляхом сфери порушень безпечних умов праці, що вимагають кримінально-правового захисту; відсутністю спеціальних норм, які передбачають відповідальність за посягання на трудові відносини; вдосконаленням техніко-юридичних прийомів конструювання норм, що передбачають відповідальність за аналізовані діяння; переходом від формальних встановлень відповідальності за вчинення протиправних діянь до матеріальних. Радянському періоду притаманне різноманіття складних і мінливих ознак, до яких належать, зокрема, наступні: жорстке державне регулювання трудових відносин; запровадження кримінальної відповідальності за порушення трудової дисципліни [37, с. 36]. Сучасний період

характеризується недостатньою кримінально-правовою захищеністю відносин у сфері охорони праці громадян, недосконалістю техніко-юридичних конструкцій аналізованих норм, суперечливістю і колізійністю норм галузевих законодавств, що регулюють відносини у сфері реалізації трудових прав громадян, відсутністю єдиної системи заходів захисту відносин у сфері праці в різних галузевих законодавствах, необхідністю забезпечення захисту конституційних прав і свобод громадян у сфері реалізації їх здібностей до праці [38, с. 11-12]. Підхід Н.О. Лук'янової фактично тотожний тому, що був запропонований В.М. Гурашем, який також виділяв лише три комплексні етапи становлення та розвитку трудових прав працівників. Такий критерій заслуговує на увагу лише у разі поверхового розгляду питання генезису трудових прав працівників, однак з метою більш детального й глибокого аналізу, а також задля прослідковування еволюції становлення і розвитку трудових прав працівників недоречно групувати історичні періоди, а варто виділяти конкретизовані етапи із зазначенням чітких часових меж. Науковець повністю обґрунтовано та конкретизовано сформував періодизацію становлення та розвитку кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників. Перевагою запропонованої класифікації історичних етапів є те, що вона містить згруповані найважливіші періоди, які зумовлені специфікою політичного режиму та державної політики у той чи інший проміжок часу. Разом з тим, вадою є те, що зазначені періоди є недостатньо конкретизованими й було б доцільніше сформувати у даному випадку субперіоди, які б становили собою більш вузькі часові межі.

Важливою в контексті нашого дослідження є періодизація, запропонована О.М. Олейнічуком. Науковець розглядав генезис становлення та розвитку кримінальної відповідальності за невивплату заробітної плати працівникам й фактично виділяв наступні його історичні етапи:

- 1) перший етап, що охоплював час, коли Українська держава була під управлінням князів (X-XIV ст.);

2) другий етап (XIV ст. – початок XVIII ст.) в історії має назву «Козацька доба». Він характеризується застоєм до XIV ст., що пов'язаний з навалою хана Батия і наступними вторгненнями військ Золотої Орди на наші землі;

3) третій етап (XVIII ст. – початок XX ст.) дістав назву «Під імперською владою». З кінця XVIII ст. Україна стала звичайною провінцією Російської імперії;

4) четвертий етап охоплює кінець XIX – початок XX ст.;

5) п'ятий етап (початок XX ст. – 1991 р.). Він має назву «Україна в радянський період»;

6) шостий етап (з 1991 р. і до нашого часу) – час розвитку України в умовах незалежності [39, с. 52, 58, 62, 66-67, 69; 40, с. 87-88].

Наведена О.М. Олейнічуком періодизація нагадує періодизацію, запропоновану Є.В. Красновим. Проте О.М. Олейнічук більш конкретно визначив часові проміжки, а також оптимізував свою періодизацію, звузивши кількість історичних періодів до шести. Запропонована вченим періодизація еволюції кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників є найбільш прийнятною для нашого дослідження, оскільки вона найповніше відображає етапи розвитку кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників. Позитивною рисою є більш конкретизований сучасний етап, який розпочинається з 1991 року, тобто з моменту здобуття Україною незалежності, та продовжується до сьогодення, а також охоплення достатньо широкої кількості періодів, починаючи фактично з моменту утворення Київської Русі. Разом з тим, недоліки даної періодизації полягають у недостатньо конкретизованих історичних етапах, які не містять чітких часових меж, а також, безумовно, у відсутності виокремлення сучасного етапу, який розпочався з 2001 року, тобто з моменту набуття чинності діючим КК України, що розширив можливості кримінально-правової охорони трудових прав

працівника, зокрема за рахунок регламентації кримінальної відповідальності за не виплату йому заробітної плати.

Проаналізовані вище підходи науковців до періодизації історії становлення інституту трудових прав працівника та їх окреслені вади дозволяють запропонувати таку власну періодизацію:

- 1) зародження першооснов захисту трудових прав, в тому числі й кримінально-правового захисту (X ст. – до 1917 р.);
- 2) формування законодавчих основ правового регулювання захисту працівників і його становлення (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 сучасного правового регулювання та здобуття Україною незалежності (1972- 2001 рр.);
- 6) сучасний етап забезпечення захисту трудових прав працівників (2002 р. – до сьогодні).

Коротко охарактеризуємо кожен із зазначених етапів.

Зародження першооснов захисту трудових прав, у тому числі й кримінально-правового захисту (X ст. – до 1917 р.). Українське кримінальне право «виросло» із звичаю та практики правового вирішення конфліктів. Зразки найдавніших кримінально-правових норм предків сучасних українців можна знайти в текстах русько-візантійських договорів X ст., які дають уявлення про кримінально-правове регулювання в епоху до «Руської Правди». Тогочасне кримінальне право мало виражений релігійний характер: злочин вважався різновидом гріха, а покарання розглядалося як священний обов'язок племені. Згодом кримінальні норми запозичувалися Руссю із візантійських правових збірників («Закон соудний людьмъ» та «Книга законнія»), зміст яких певним чином позначається на розвитку києво-руського законодавства. Зокрема

норми, що містяться у першому документі, свідчать про нього як про кодекс кримінального права з характерною особливою суворістю кримінальної репресії. Кримінально-правові норми продукувалися в ході законодавчої діяльності київських князів (княжі та церковні устави) також значною мірою під впливом візантійської правової традиції та місцевих звичаєво-правових норм. У сучасній науці історії держави і права України утвердилася думка про те, що в цілому розвиток права на Русі здійснювався у напрямку створення норм, які поширювали чи змінювали звичаєві традиції і за своєю формою мало чим від них відрізнялися. Яскравий приклад цьому – «Руська Правда» [41, с. 3-4]. Як можна побачити, на початку становлення України відбувається нормативно-правове закріплення звичаєвого права. Поступово виникає необхідність легалізації звичаїв та природних прав людей, що мало своїм результатом створення «Руської Правди», яка містила в собі як трудові правові, так і кримінально-правові норми, що визначали права тогочасних працівників та встановлювали засоби кримінально-правової охорони останніх.

Найдавніша пам'ятка законодавства – «Руська Правда», що діяла на території сучасної України, ще у XI ст. вперше стала гарантом певного соціального забезпечення та законодавчо закріпила порядок і оплату праці певних верств населення, а саме князівських слуг, що здійснювали виконання судових функцій, та чиновників [42, с. 127], що завідували «срубкою городов» – городників, й так само мостників за будівництво та лагодження мостів. Статті 59 та 60 «Пространної Правди» [43, с. 68] або ж її ст. 55 [44, с. 13] (на відміну від інших, які тільки встановлювали розмір винагороди за працю), хоч і стосувалися лише закупів, можна вважати першими витокami саме кримінальної відповідальності за не виплату заробітної плати, передбаченою ст. 175 КК України. «Руська Правда» не тільки вперше законодавчо закріпила обов'язковість виплат за певну роботу в умовах панування натурального господарства [45, с. 7], але й вперше встановила кримінальну відповідальність за таку не виплату [40, с. 89-90]. Київська Русь була достатньо сформованою

державою, яка піклувалася про своїх громадян, встановлюючи правове регулювання найважливіших сфер суспільного життя і забезпечуючи при цьому задоволення їх прав, свобод та законних інтересів. Встановлені в «Руській Правді» першооснови трудових прав стосовно оплати праці, а також безпосередньо закріплені покарання за невивлату заробітної плати є яскравим прикладом створення демократичних основ на теренах України.

Упродовж окресленого історичного періоду на території України діяла велика кількість нормативно-правових актів, які так чи інакше регламентували трудові права працівників і закріплювали основні кримінально-правові засоби їх захисту. До них належали наступні: Судебник 1497 р. [46, с. 1-520], Судебник 1550 р. [46, с. 1-520], Акти місцевого управління «Стоглав» [46, с. 1-520], Акти Земських зборів [47, с. 1-512], Законодавство про правовий статус населення, Законодавство про державний лад, Цивільне законодавство (Соборне укладення 1649 р.) [48, с. 1-512]. Зазначені нормативно-правові акти були направлені на максимальне охоплення всіх найважливіших сфер суспільних правовідносин, які існували на той час, у тому числі й трудових правовідносин.

Законодавча практика XVI-XVII ст. обмежувалася виданням загальнодержавних кодексів – судебників. Виходили окремі законодавчі акти, присвячені певній проблематиці, адресовані окремим соціальним групам. Їх називали указами, статутами, вироками та укладеннями. Походження цих законодавчих актів, що розвивають і доповнюють судебники, різноманітне. Це можуть бути царські укази, постанови земських і церковних соборів, рішення Боярської думи або окремих її комісій [49, с. 87]. У 1616-1617 рр. в розбійному наказі дяком Третьяком Корсаковим і піддячим Микитою Посниковим була складена нова Статутна книга, що об'єднала російське кримінальне законодавство від Івана Грозного до Бориса Годунова. У 1619-1620 рр. зазначений акт допрацьовувався, його текст був розділений на 56 статей. Вказана Книга доповнювалася новими указами аж до 1636 року. В 1635-1648

рр. була створена третя Статутна книга розбійного наказу, яка потім лягла в основу відповідних глав Соборного уложення 1649 року [49, с. 89]. Кримінальне законодавство того періоду можна охарактеризувати як найбільш затребуване, тому його кодифікація проводилася інтенсивно.

А.П. Ткач вказує, що загалом з XIV по XVIII ст. у праві України діяла велика кількість джерел, які мали різне походження, неоднакову форму і відрізнялися змістом та історичним значенням [42, с. 23]. Така розгалуженість та безсистемність була характерна для більшості тогочасних держав, які тільки починали здійснювати заходи щодо утворення нормативно-правової бази, яка б регламентувала всі суспільні правовідносини.

В.К. Матвійчук акцентує увагу на тому, що з кінця XVIII ст. Україна стала звичайною провінцією Російської імперії [39, с. 62]. У зв'язку з цим на теренах нашої держави поширювалося централізоване правове регулювання трудових правовідносин, закріпачення селян та фактично тотальне нівелювання трудових прав людини і громадянина. Як зазначає більшість дослідників, сама галузь трудового права на території України почала зароджуватися в капіталістичний період, коли через скасування кріпацтва в 1861 році та появу перших фабрик великого поширення почала набувати праця найманих робітників, а також виникла необхідність врегулювання їх відносин із наймачами. Саме в той період трудові відносини регулювалися фактично нормами цивільного права [32, с. 61]. Трудове право як самостійна галузь права та законодавства загалом розпочинає шлях свого розвитку після Французької революції 1848 року, яка мала своїм наслідком проголошення принципу свободи праці.

К.Л. Томашевський вказує на те, що виникнення так званого «фабричного» («робочого», «соціального») законодавства зазвичай відмічається в XIX ст. Фабричне законодавство – результат становлення і розвитку капіталістичних відносин в суспільстві або іншими словами – певні поступки «праці» з боку «капіталу». Але якщо на Заході трудове законодавство

стало формуватися в основному завдяки активній діяльності профспілок, то в Російській імперії, а разом з нею і в білоруських губерніях – під впливом хаотичного страйкового руху, загрози, яка походить від соціалістичної ідеології і радикальних політичних поглядів. Перші закони, спрямовані на захист трудових прав найманих працівників, були прийняті в зарубіжних державах на початку XIX ст. [50, с. 24]. В часи становлення трудового законодавства, зокрема й становлення трудових прав працівників, здійснюються розробка й прийняття нормативно-правових актів, які були покликані забезпечувати захист трудових прав працівників й створювати можливості для їх належної реалізації.

Так звані «фабричні закони» було прийнято впродовж 1882-1886 рр. Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших питань взаємин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття «фабричних законів», стали масові заворушення робітників у 1875-1882 рр. Зокрема вони відбулися у Юзівці (Донецький басейн), Орехово-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві. Варто відзначити, що першим із «фабричних законів» став закон, що закріплював Правила роботи малолітніх на заводах, фабриках і мануфактурах (1882 р.), у якому встановлювалося, що до фабричних робіт діти допускаються не раніше 12 років (ст. 108). Малолітні діти (12-15 років) не повинні працювати більше 8 годин на добу та 4 години підряд (пізніше почала допускатися робота до 9 годин на добу і 4,5 години підряд). Наступний «фабричний закон» від 03 червня 1885 року присвячувався нічній роботі підлітків до 17 років і роботі жінок [51, с. 125]. Проте його прийняття негативно було сприйнято тодішніми власниками фабрик та самими робітниками. Несприятливим як для одних, так і для інших було припинення нічних робіт, що, як наслідок, передбачало звільнення робітників нічної зміни.

С.В. Венедіктов зазначає: «Вітчизняне дореволюційне цивільне законодавство було побудоване на римській класифікації договорів. Так, договір *location conduction operarum* був закріплений у Цивільному уложенні як договір про особистий найм, згідно з яким одна особа набуває за винагороду

право тимчасового користування послугами іншої особи» [52, с. 16]. Вже на той момент відбувається поступове формування сучасних трудових правовідносин. Між роботодавцями та працівниками укладалася угода про працю, яка на той час регламентувалася нормами цивільного законодавства й закріплювала трудові права та обов'язки як працівника, так і роботодавця.

Цікавою є думка радянського вченого професора В.М. Догадова, який у «Нарисах трудового права» обґрунтовує появу в дореволюційний період нормативних актів, що регулюють трудові відносини таким чином: «Поява законів про працю в капіталістичних країнах пояснюється прагненням буржуазії вчасно зробленими вчинками заспокоїти робітничий клас, призупинити бурхливе зростання робітничого руху, що загрожував самому існуванню капіталістичного устрою. Таким чином, буржуазія створювала трудове право у своїх класових інтересах із метою самозахисту в боротьбі з пролетаріатом. У цьому сенсі трудове право – таке ж класове буржуазне право, як й інші галузі права (кримінальне, цивільне, торговельне і т.д.). Буржуазне трудове право відрізняється своїм компромісним, половинчастим характером. Буржуазна законодавча влада під час видання законів про охорону праці обмежується уступками, мінімально необхідними за такого співвідношення сил у класовій боротьбі. Але і ці мінімальні поступки буржуазія намагається за можливості знешкодити шляхом штучного редагування законодавчих норм. Нерідко під зовнішнім виглядом поступок робітничому класу вводяться положення, які на ділі призводять до ще більшої експлуатації робітничого класу» [53, с. 10-11]. З цього випливає, що у передреволюційний період відбувається поступовий занепад трудового законодавства в контексті становлення та розвитку трудових прав працівників і здійснюється переоформлення експлуатації працівників – з кріпацтва на більш демократичну форму праці, яка, однак, характеризувалася нівелюванням трудових прав працівників.

М.І. Миронов зазначає, що головним нормативним актом, що регулював трудові відносини в дореволюційній Росії, став Закон від 03 червня 1886 року «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними закладами». Даний Закон зберіг свою актуальність і в наш час. Ним встановлено правило, згідно з яким «господар з найнятими повинен обходитися справедливо і лагідно, вимагати від них тільки роботи, обумовленої договором, або тієї, для якої найм учинений, платити їм точно і містити справно». Закон різко обмежував підстави припинення трудових відносин. До їх числа були віднесені зухвалість, погане поводження і хвороба працівника. Працівник, який не отримав протягом місяця заробітну плату, мав право відповідно до ст. 13 Закону вимагати в судовому порядку розірвання укладеного з ним договору. Якщо при розгляді скарги працівника суд встановлював, що дійсно мала місце затримка заробітної плати, то працівникові присуджувалася додаткова винагорода в розмірі його двомісячного заробітку [544, с. 17]. Як можна констатувати, вже на той момент формуються засоби захисту трудових прав працівника, які є аналогічними цивільно-правовим та трудовим, що мають місце в наш час. Можливість розірвання трудового договору за ініціативою працівника у зв'язку з невивплатою заробітної плати можна вважати першоосновою правового регулювання відповідальності за порушення трудового права працівника на оплату праці.

Аналізуючи специфіку розвитку трудових прав працівників на початку ХХ ст., можемо наголосити на особливій активності тодішніх українців Східної Галичини, Буковини, Закарпаття, які в той час належали до Австро-Угорщини, що на початку ХХ ст. перебувала на стадії імперіалізму.

Після розпаду на початку ХХ ст. Російської та Австро-Угорської імперій частина українських земель увійшла до складу УСРР (УРСР), що була складовою частиною СРСР. Галичина, Волинь, Холмщина й Поділля опинилися під владою Польщі, Підкарпатська Русь (Закарпаття) перейшла до Чехословаччини, а Північна Буковина – до Румунії [55, с. 198]. У ті роки

панівне становище зайняли монополістичні об'єднання, які постійно зростали. Так, у Галичині в 1903 році налічувалося 24 акціонерні об'єднання, а в 1912 році таких об'єднань було вже 30. На Закарпатті наприкінці XIX ст. налічувалося 9 промислових акціонерних товариств з капіталом 4 млн. крон. Посилювався процес концентрації виробництва. У 1902-1910 рр. чисельність робітників у Галичині збільшилась на третину, а кількість підприємств зменшилася майже вдвічі. Економіка західноукраїнських земель була багатуоукладною, що зумовило наявність різних прошарків робітничого класу. У 1900 році близько 95 % українців, що проживали у Східній Галичині, займалися сільським господарством. Селянство вимагало запровадження загального виборчого права, заборони лихварства, обмеження примусового продажу селянських земель, скасування земельного податку. В аграрних страйках головною була вимога підвищення заробітної плати. Хоча страйки відбувалися стихійно, поміщикам усе ж часто доводилося йти на поступки.

На початку XX ст. почастишали виступи робітничого класу. Це були переважно економічні страйки. Водночас починають звучати й політичні вимоги: за визнання робітничих організацій, за введення загального виборчого права. Окремі страйки набувають загальнодержавного значення. До них належали страйки будівельників (1902 р.) та нафтовиків Борислава (1904 р.). У 1905-1907 рр. страйковий рух під впливом російської революції досяг кульмінації.

Завоювавши у 1907 році загальне виборче право на виборах до австрійського парламенту – рейхсрагу, трудящі Галичини в 1908-1914 рр. розгорнули боротьбу за загальне виборче право до галицького сейму та органів місцевого самоврядування. Галичина направила до австрійського парламенту понад 20 українців, у тому числі 17 націонал-демократів, трьох радикалів і одного соціал-демократа [56, с. 121-123]. Проте подальших законодавчих змін у контексті саме кримінально-правового захисту трудових прав працівників не

було прийнято на територіях сучасної України, які перебували в різні часи у складі Австро-Угорщини, Румунії, Російської імперії.

Суттєвого регулювання за період 1914-1918 рр., тобто за часів Першої світової війни, не було. Відбувалися хаотичні зміни, перш за все, у політичному та економічному аспектах. Було ненадовго створено УНР і здійснено спробу об'єднання українських земель в окремій державі, однак реальних змін не відбулося. Україна так і не стала не тільки незалежною, а й навіть автономною державою. Внаслідок цього недоцільно вести мову про кримінальне законодавство, а також належний кримінально-правовий захист трудових прав.

Так, в УНР доби Центральної Ради кримінальне і кримінально-процесуальне законодавство базувалося, з одного боку, на кримінальному та кримінально-процесуальному законодавстві Російської імперії із змінами, внесеними Тимчасовим урядом, а з іншого – на власних нормативних актах. Останні встановлювали нові кримінальні норми, доповнювали, змінювали чи скасовували вже існуючі. Подекуди видавалися законодавчі акти місцевих органів влади, що визначали, які діяння в певному повіті чи волості є злочинними і встановлювали міри покарання за них. Мала також місце законодавча ініціатива судових органів, які внаслідок застарілості законодавчої бази самі змушені були вирішувати, які діяння вважати злочином і яку міру покарання за них слід встановлювати [57, с. 113-118]. Зберігала чинність в Українській Народній Республіці і постанова Тимчасового уряду «Про вжиття заходів проти осіб, що загрожують обороні держави, її внутрішній безпеці та завоюванням революції 1917 року» від 02 серпня 1917 року, згідно з якою військовий міністр за погодженням з міністром внутрішніх справ у позасудовому порядку міг відправити до в'язниці (безстрокова каторга) осіб, діяльність яких, на його думку, підпадала під дію названої постанови, а також депортувати їх за межі України. Безпосередньо з її власних нормативних актів кримінально-правового характеру найважливішими в УНР доби Центральної Ради були: III Універсал, що декларував скасування смертної кари

(підтверджено Конституцією УНР); «Закон про амністію» від 19 листопада 1917 року, що став правовою основою звільнення усіх засуджених за політичні злочини [58, с. 244-247]. Як бачимо, увага приділялася, перш за все, політико-військовим питанням в окреслені роки.

Особливості першого етапу становлення та розвитку трудових прав і системи їх кримінально-правової охорони полягають у прийнятті основ правового регулювання трудових прав працівників, які забезпечували надання їм права на належну й гідну винагороду. Окрім того, в цей час приймаються правові норми, що гарантували кримінально-правовий захист трудових прав працівників від не виплати заробітної плати тощо. Стаття 13 Закону «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами» передбачала надання працівникам можливості припинити трудові правовідносини у зв'язку з не виплатою заробітної плати, а також ще й отримати компенсацію за завдану шкоду. В дійсності склалася ситуація, при якій захищалися більше права роботодавця, а працівникам, які зовсім недавно були кріпаками, не було надано навіть можливостей щодо реалізації їх трудових прав, не говорячи вже хоча б про якийсь кримінально-правовий захист внаслідок їх порушення.

Формування законодавчих основ правового регулювання захисту працівників та його становлення (1918-1921 рр.). 25 січня 1918 року в більшовицькій Росії був прийнятий Закон «Про восьмигодинний робочий день». Він став одним із перших у світі нормативно-правових актів, що закріпив максимальну тривалість робочого часу. У цьому Законі не тільки визначалась тривалість робочого часу – 48 годин на тиждень, а й регламентувалися особливості найму жінок і неповнолітніх, понаднормова і нічна праця. 02 липня 1918 року Положенням РНК УСРР «Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати й умови праці» було врегульовано питання змісту колективного договору, порядку прийому та звільнення робітників, нормування робочого часу й оплати праці працівників з обов'язковим урахуванням їх

кваліфікації, складності роботи й інших умов праці. Безпосередню участь в укладанні колективних договорів, у розробці положень про оплату праці, тарифи й ставки заробітної плати брали профспілки [19, с. 13].

10 грудня 1918 року було прийнято перший КЗпП Росії, дія якого на підставі договору про воєнно-політичний союз поширювалася і на територію України. З прийняттям першого КЗпП була одночасно реалізована спроба об'єднати всі акти про працю, видані за рік існування радянської влади, привести їх у відповідну систему. КЗпП 1918 року визначив, що умови праці в державних установах регламентуються тарифними положеннями, затвердженими Народним комісаріатом праці – НКП (ст. 7), а умови праці на всіх підприємствах і в усіх господарствах регламентуються тарифними положеннями, що розробляються професійними спілками за погодженням з керівниками або власниками підприємств і господарств, затвердженими НКП (ст. 9). Ці положення по суті були колективними договорами, однак самого терміна «колективний договір» не було [19, с. 13]. Після жовтневого перевороту 1917 року відбулося значне зрушення в напрямі становлення та розвитку законодавства у сфері праці, що передбачало закріплення основоположних прав і свобод працівників, а також гарантій їх реалізації. Одночасно з регулятивним законодавством формувалися й кримінально-правові засоби захисту прав працівників.

І.Я. Терлюк вказує на те, що ідейні засади формування в Росії нового «червоного» права було вироблено після Жовтневого перевороту, коли російські більшовики відмовилися від попередньої державно-правової системи. В умовах відсутності нових писаних норм згідно із широко розповсюдженою в цей час теорією «соціальних функцій права» основним джерелом права, зокрема кримінального, ставала так звана «революційна правосвідомість». Це означало, що нове кримінальне право повинно було формуватися за принципом доцільності, який протиставлявся принципу законності. Тоді набула сили тенденція відмови від особливої частини кримінального кодексу, оскільки

припускалось, що суди, керуючись революційною правосвідомістю і принципом доцільності, будуть вирішувати справи лише на основі норм загальної частини кримінального кодексу. Основним засобом творення права проголошувалася «революційна правотворчість», в основі якої лежав принцип посилення заходів позаправового впливу. Революційна правотворчість здійснювалася як самими судовими органами, так і органами влади (надзвичайними). Шляхом революційної правотворчості, на думку тодішніх теоретиків радянського права, планувалося запровадження так званого своєрідного права. Ця «своєрідність» розумілась як обмеження й підпорядкування права інтересам диктатури пролетаріату. Таке положення теорії радянського кримінального права дозволяло будь-які посягання на інтереси робітничого класу кваліфікувати як злочин. При цьому надзвичайно широко тлумачився зміст посягання, що дозволяло у найширших межах застосовувати кримінальну репресію [41, с. 53-54]. Спеціальних, конкретизованих кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівників на той час не було. Керівним інструментом регулювання усіх правовідносин, зокрема й щодо кримінально-правової охорони, виступала радянська ідеологія, заснована на принципах верховенства пролетаріату й інтересів останнього, доцільності тощо.

Кодекс законів про працю РСФРР 1918 року не містив спеціального розділу про порядок вирішення трудових спорів, однак ряд норм регламентували порядок і умови їх розгляду. Так, наприклад, ст. 40 встановлювала, що на підставі постанови відповідного органу і в інтересах справи працівник міг бути переведений на іншу роботу і при цьому за ним зберігалось право оскарження такої постанови до місцевого або обласного відділу праці [19, с. 15]. Тобто вже з прийняттям першого кодифікованого акта трудового законодавства з'являються перші форми й засоби захисту трудових прав працівників, зокрема трудові, що надавали змогу оскаржувати рішення у разі наявності порушень трудових прав працівників.

Нагляд за дотриманням трудового законодавства відповідно до ст. 128 Кодексу законів про працю 1918 року здійснювала інспекція праці, що перебувала у віданні Народного комісаріату праці та його місцевих органів (відділів праці). Інспектори праці обиралися відповідними радами професійних спілок. При цьому ст. 131 наділяла інспекторів праці правом притягнення до кримінальної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства [54, с. 19]. Спеціально утворений орган нагляду за дотриманням законодавства у сфері праці був уповноважений виявляти порушення трудових прав працівників та притягувати порушників до відповідальності, в тому числі й до кримінальної.

Таким чином, становлення трудового законодавства в Україні відбулося наприкінці XIX – на початку XX ст. у межах правових систем різних держав (Австро-Угорщини, Російської імперії, УНР, Української Держави, Польської Республіки). Незважаючи на це, воно пронизувалося єдиною ідеєю захисту прав найманого працівника. На цьому етапі положення трудового законодавства містилися в окремих нормативно-правових актах, що мали свої змістові особливості, однак саме вони започаткували систему гарантій захисту найманих працівників. В основу формування трудового законодавства в Україні було покладено низку принципових положень, зокрема:

- обмеження сфери дії трудового законодавства, за загальним правилом, трудовими відносинами найманої праці;

- забезпечення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин найманої праці. Для всіх найманих працівників визнавалися єдині засадничі трудові права та встановлювалися їх гарантії. Диференційоване правове регулювання трудових відносин найманої праці здійснювалося з огляду на галузь господарської діяльності роботодавця, вік або стать працівника, характер його трудової функції [34, с. 15].

У даний період реформування кримінального законодавства обмежувалося виданням окремих нормативно-правових актів, оскільки зусилля

українського народу було спрямоване на розбудову власної української незалежної держави. Не існувало єдиного кодифікованого кримінального нормативно-правового акта і юридичною підставою притягнення до кримінальної відповідальності виступали рішення органів більшовицької влади [59, с. 83].

Особливостями даного етапу 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 у 1918 році Кодекс законів про працю РСФРР достатньо повно врегульовував трудові права працівників, розвиваючи положення нормативно-правового акта, який встановлював 8-годинний робочий день. Кримінально-правові засоби захисту трудових прав характеризувалися абстрактним характером й реалізовувалися через встановлений принцип «радянської правосвідомості». Так, відповідно до ст. 40 Кодексу законів про працю 1918 року гарантувалася можливість оскарження рішення щодо зміни істотних умов трудового договору у судовому порядку. Окрім того, ст. 131 Кодексу законів про працю 1918 року було регламентовано підстави та порядок притягнення до кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівників інспекціями праці, що перебували у віданні Народного комісаріату праці та його місцевих органів. Проте даний нормативно-правовий акт на території України майже не діяв і тому носив у контексті регулювання переважно формальний характер.

Становлення трудового та кримінального законодавства у контексті захисту трудових прав працівників (1922-1960 рр.). Власний КЗпП УСРР було прийнято 15 листопада 1922 року, який повністю віддзеркалював положення російського КЗпП 1918 року. У період нової економічної політики (НЕПу) приймається низка законодавчих актів з регулювання організації праці, її оплати та охорони [60, с. 255]. Тогочасна державна політика жорсткого централізму проявлялася, зокрема, через законодавчу діяльність шляхом

прийняття єдиного, загального для всіх республік нормативно-правового акта у сфері праці та ідентично відображаючих його положення нормативно-правових актів республік. Варто все ж таки зазначити, що, загалом, відбувалося поступове утвердження трудових прав працівників, визначення пріоритетності останніх, адже майже єдиним роботодавцем на той час була держава, яка повинна була реалізовувати волю пролетаріату, безпосередні потреби робітничого класу в сфері закріплення основоположних трудових прав і свобод.

Кодекс законів про працю 1922 року мав ще більш прогресивний характер. Багато дослідників наголошують на тому, що на той час він був чи не кращим у Європі. Характерною рисою цього Кодексу є повернення договірної складової в трудові відносини, поєднання диспозитивних методів з імперативними. Так, у зазначеному Кодексі не встановлювалися чіткі розміри заробітної плати, тривалість робочого часу чи часу відпочинку, визначалися лише межі, які учасники трудових відносин не могли порушувати. Ці межі мали забезпечувати задоволення інтересів як робітників, так і їхніх роботодавців [32, с. 63]. Державне регулювання ринку праці мало як позитивні, так і негативні риси. Зокрема воно гарантувало працівникам нормальні й безпечні умови праці, гідну заробітну плату тощо, а також забезпечувало сумлінне дотримання трудових прав працівників. Разом з тим, у Радянському Союзі все ж таки переважали саме імперативні засади регулювання трудових правовідносин, які дещо обмежували трудові права працівників, не надаючи їм можливості самостійного, диференційованого врегулювання питань оплати праці, гарантій соціального забезпечення тощо.

В Україні з 1922 року після введення в дію першого Кримінального кодексу забезпечувалася кримінально-правова охорона трудових прав людини. Певні заходи кримінально-правового захисту трудових прав передбачалися у розділі, який стосувався злочинів проти життя, здоров'я, свободи і гідності особи (ст.ст. 142-179) [61, с. 224].

Честь людини – це оцінка суспільством духовних, моральних, соціальних якостей громадянина, кращих душевних якостей, таких як шляхетність, чесність, порядність, позитивна репутація, престиж [62, с. 37]. Гідність – це невід’ємна цінність самої людини з моменту її народження, усвідомлення своїх кращих якостей і свого суспільного і правового стану [62, с. 58].

Відповідно до прийнятого у 1922 році Кримінального кодексу РСФРР Всеукраїнським Центральним Виконавчим Комітетом 23 серпня 1922 року був затверджений Кримінальний кодекс УСРР, що набув чинності з 15 вересня 1922 року [63]. З метою встановлення єдиного кримінального законодавства і каральної політики всіх радянських республік в основу КК УСРР 1922 року було покладено норми КК РСФРР. КК УСРР складався з двох частин – Загальної (5 глав) і Особливої (8 глав), що містили 227 статей. Загальна частина КК УСРР повністю збігалася із Загальною частиною КК РСФРР. Особливою частиною КК були передбачені такі види злочинів: державні, що поділялись на контрреволюційні (статті 57-73) і злочини проти порядку управління (статті 74-104); посадові (статті 105-118); злочини, пов’язані з порушенням правил про відокремлення церкви від держави (статті 119-1254); господарські (статті 126-141); майнові (статті 180-199); військові (статті 200-214); злочини, що посягали на народне здоров’я, суспільну безпеку і громадський порядок (статті 215-227) [64, с. 44].

Проте пріоритетним об’єктом кримінально-правової охорони був захист держави, а не громадянина, завданням КК проголошувався «правовий захист держави трудящих від злочинів і від суспільно-небезпечних елементів». 31 жовтня 1924 року в Радянському Союзі, створеному наприкінці 1922 року, були затверджені «Основні начала кримінального законодавства Союза РСР і союзних республік» – акт, що доповнював Загальну частину. Це був загальносоюзний кримінальний закон. Але принципових змін до політики в галузі кримінального права він не вніс. Влада, як і раніше, рзрізняла злочини, «спрямовані проти основ радянського ладу», і всі інші злочини. По відношенню

до перших, окрім покарання за конкретні дії, до «контрреволюціонерів» застосовувалися «заходи соціального захисту»: покарання могло застосовуватись за приналежність до визначеної потенційно небезпечною для більшовицької влади соціальної групи [65, с. 201-202].

Стаття 83 Кримінального кодексу РСФРР 1922 року передбачала притягнення робітника до матеріальної відповідальності. Зокрема нею регулювався порядок утримань із заробітної плати і будь-яких інших сум, що належать працівникові, і право працівника оскаржити це утримання. Тут же передбачалося право адміністрації на притягнення винного в розкраданні або умисному псуванні майна, крім матеріальної відповідальності, до кримінальної відповідальності і накладення на нього стягнення відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку [66, с. 78]. Впродовж наступних років, а саме до початку Другої світової війни, не відбувалося суттєвих зрушень у досліджуваному контексті.

У вересні 1939 року радянська армія увійшла на територію західних українських земель, які перебували у складі Польщі. Згідно із Законом СРСР «Про включення Західної України до складу Союзу РСР із возз'єднанням її з Українською РСР» від 01 листопада 1939 року українські землі, які були у складі Польщі, увійшли до Радянської України. У червні 1940 року війська Червоної Армії увійшли на територію Північної Буковини, а також Бессарабії, які знаходились у складі Румунії із 1920 року. Згідно із Законом СРСР «Про включення північної частини Буковини, Акерманського та Ізмаїльського повітів Бессарабії до складу Української Радянської Соціалістичної республіки» від 02 серпня 1940 року українські землі, які були у складі Румунії, увійшли до УРСР [55, с. 198].

Надалі до законодавства про працю було внесено зміни, що ознаменували повернення до централізованого регулювання відносин у сфері праці без елементів договірної регламентації. Зазначені зміни обмежували трудові права працівників. Зокрема було встановлено кримінальну відповідальність за

порушення працівниками своїх трудових обов'язків, а також введено заборону на звільнення за власним бажанням. Ці обмеження трудових прав діяли з 1940 року по 1956 рік, хоча і в більш пізній період дії радянського трудового права існували певні суворі імперативи в правовому регулюванні трудових відносин [52, с. 19]. Отже, поступові зрушення в бік демократизації трудових правовідносин завершилися встановленням жорсткого режиму імперативного державного регулювання праці з максимальним обмеженням трудових прав працівників.

Щодо погіршення прав працівників у воєнні роки П.П. Музиченко в підручнику «Історія держави і права України» зазначає: «Потреби оборони призвели до необхідності введення трудових мобілізацій і трудової повинності. Трудовій мобілізації підлягало працездатне населення міст з числа тих, хто не працював у державних установах і на підприємствах. Мобілізовані направлялись на важливі виробництва і будови за місцем проживання. Трудова повинність використовувалась для виконання будівельних робіт на оборонних спорудах, заготівлі палива, охорони шляхів сполучення, зв'язку, електростанцій та інших важливих об'єктів, що мали оборонне значення. Трудова повинність поширювалась на чоловіків від 16 до 55 років, а жінок від 16 до 50 років. Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців на період війни» від 26 червня 1941 року директорам підприємств дозволялося встановлювати обов'язкові понаднормові роботи тривалістю до 3 годин на день. Згідно з указами від 09 квітня 1942 року і 09 січня 1943 року скасовувалися чергові та додаткові відпустки, їх було замінено грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена. Відпустка надавалась тільки підліткам до 16 років. Поряд із заохоченням добросовісних працівників зросло застосування примусових заходів до порушників трудової дисципліни. За ряд порушень трудової дисципліни, поряд із дисциплінарною відповідальністю, застосовувалась кримінальна» [67, с. 376]. Безумовно, такий стан правового регулювання трудових прав був зумовлювався необхідністю

залучення працівників до захисту державності. Військові конфлікти та нестабільні політичні ситуації безпосередньо впливають на права і свободи людини та громадянина, дещо обмежуючи та порушуючи останні з метою захисту держави й усіх її громадян.

Процес «десталінізації» СРСР призвів до звуження сфери кримінальної відповідальності та її пом'якшення за злочини, що не мали великої суспільної небезпеки. Так, вже в 1954 році відміняється кримінальна відповідальність за прогули та самовільне залишення роботи. З січня 1955 року пом'якшуються кримінальні покарання за дрібні крадіжки (за окремі з них встановлюються виправно-трудова робота). Разом з тим, законодавець посилював відповідальність за найбільш тяжкі злочини, зокрема спрямовані проти життя громадян. Наприклад, Указом ПВР СРСР «Про посилення кримінальної відповідальності за навмисне вбивство» від 30 березня 1954 року було відновлено застосування смертної кари за умисне вбивство. Прийняті ВР СРСР «Основи кримінального законодавства Союзу РСР і союзних республік» (25 грудня 1958 року), що фактично започаткували другу (післявоєнну) кодифікацію радянського законодавства, стали тим нормативним актом, який, регламентуючи найважливіші й принципові питання Загальної частини: завдання і основи кримінальної відповідальності, порядок дії кримінальних законів в часі та просторі, зміст злочину, перелік покарань та порядок їх призначення, визначив напрями подальшого розвитку кримінального права в СРСР. Головним завданням радянського кримінального права Основи проголошували «охорону радянського і державного ладу, соціалістичної власності, соціалістичного правопорядку, особи і прав громадян» [41, с. 73]. Із поваленням «сталінського режиму» трудові права людини та громадянина знову стали пріоритетним напрямом розвитку національного трудового та кримінального законодавства, що проявлялось у прийнятті низки законодавчих й підзаконних актів, їх кодифікації та зменшенні міри покарання за кримінальні правопорушення у сфері праці.

13 грудня 1956 року Президія Верховної Ради СРСР видала Указ «Про посилення охорони праці підлітків», що заборонив приймати на роботу підлітків, яким не виповнилося 16 років. Відповідні зміни були внесені до Кодексу законів про працю УРСР [19, с. 26]. У той час приділяється увага трудовправовому захисту трудових прав неповнолітніх працівників, встановлюються забороняючі норми, за порушення яких винні притягалися до адміністративної відповідальності.

Особливості даного історичного етапу полягають у прийнятті нового, ефективнішого Кодексу законів про працю, який закріплював та розширював трудові права працівників й гарантії їх захисту, а також у прийнятті Кримінального кодексу 1960 року, в якому містилися чіткі кримінально-правові засоби захисту трудових прав працівників. Поряд з жорстким централізованим регулюванням трудових правовідносин мало місце й розширення трудових прав працівників. Зокрема Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про посилення охорони праці підлітків» було заборонено працевлаштування підлітків до 16 років й встановлювалася адміністративна відповідальність за таке порушення.

Утворення системи міжнародно-правового захисту трудових прав працівників (1961-1971 рр.).

Система сучасного міжнародно-правового захисту трудових прав кримінально-правовими засобами почала формуватись з набуття чинності Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, у статті 6 якої було проголошено право кожного на справедливий суд, а також обов'язковість доведення вини у законному порядку кожного, кого обвинувачено у вчиненні кримінального правопорушення. Враховуючи вказані вище «радянські» підходи до притягнення до відповідальності, виходячи лише з правосвідомості суду, вагоме значення для досліджуваної проблематики має ст. 7 Конвенції, де передбачено, що нікого не може бути визнано винним у вчиненні будь-якого кримінального правопорушення на підставі будь-якої дії чи бездіяльності, яка

на час її вчинення не становила кримінального правопорушення згідно з національним законом або міжнародним правом. Також не може бути призначене суворіше покарання ніж те, що підлягало застосуванню на час вчинення кримінального правопорушення [68].

Розширився механізм міжнародно-правового захисту трудових прав працівників за допомогою ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, де держави-учасниці, серед яких був й СРСР, зобов'язувалися вживати заходів для забезпечення захисту трудових прав працівників, в тому числі й кримінально-правових. Частиною 2 даної статті визначалося, що Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини. Зокрема в зазначеній статті вказувалось наступне: «Кожна держава, що бере участь у цьому Пакті, зобов'язується вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів». Передбачено і спосіб контролю – доповіді Генеральному секретареві ООН про додержання прав [69, с. 322-333].

Прийняття цього міжнародного нормативно-правового акта мало своїм наслідком активізацію формування національної системи захисту трудових прав працівників, зокрема й засобами кримінального права. Ю.П. Дмитренко вказує на те, що в порівнянні з повоєнним часом наступало тимчасове пом'якшення норм трудового законодавства (1960-1991 рр.). Проте жорстка централізація державного механізму, системи органів влади й управління, правоохоронних органів закономірно призвела до централізації законотворчості. Трудове законодавство УРСР розвивалося під прямим впливом загальносоюзних нормативних актів [19, с. 27].

Із 60-х рр. минулого століття в доктрині кримінального права панівною стає концепція, згідно з якою розширення застосування покарання у вигляді позбавлення волі здатне позитивно вплинути на зниження рівня злочинності. Тому питома вага такого виду покарання на практиці становила в СРСР у 60-70-х рр. 53-66 % засуджених [70, с. 134]. Зокрема кримінальна відповідальність була засобом забезпечення не лише трудових прав працівників, а й трудових прав роботодавців, що виявлялося в застосуванні такого засобу як кримінальна відповідальність за «дармоїдство».

І.Я. Терлюк зауважує, що тодішня кримінально-правова політика в Україні, яка здійснювалась під суворим контролем «центру», взагалі була орієнтована на застосування суворих видів покарання. Це призводило до того, що майже у 60 % вироків, що виносились судами, призначались покарання у вигляді позбавлення волі [41, с. 79]. Кримінально-правові засоби захисту трудових правовідносин застосовувалися переважно з метою захисту прав і законних інтересів роботодавців, заперечуючи та не враховуючи трудові права саме працівників.

Характерною рисою аналізованого етапу є те, що кримінально-правові засоби захисту трудових правовідносин були скоріше направлені не на захист трудових прав працівників, а на захист прав й інтересів роботодавців, встановлюючи кримінальну відповідальність за «дармоїдство», що могла застосовуватися як засіб спекуляції та зловживань роботодавця стосовно працівників.

Створення фундаменту для сучасного правового регулювання та здобуття Україною незалежності (1972-2001 рр.).

Здійснюючи короткий огляд кодексів законів про працю, варто підкреслити, що КЗпП 1918 та 1922 рр. діяв лише відносно найманих працівників, тому наявність різноманітних форм власності примушувала законодавця приймати спеціальні норми, що поширювалися й на інші категорії працюючих. Наприклад, на членів промислових кооперативних товариств та

артілей, що були безпосередньо зайняті у виробництві. В середині 1930-х рр. суспільно-політична обстановка в країні змінилася: з'явилася тенденція до уніфікації форм господарського життя. Було проголошено «широку» сферу дії трудового права, хоча до КЗпП відповідні зміни внесені не були. В середині 1950-х рр. було наголошено на необхідності найуважливішого вивчення питання про сферу дії трудового права, без правильного вирішення якого не можна правильно побудувати систему майбутньої кодифікації законодавства про працю. І все ж таки у 1970 році Основи законодавства про працю СРСР та союзних республік, а також КЗпП УРСР 1971 року закріпили «вузьку» сферу дії трудового права, обмеживши його лише регулюванням праці робітників та службовців. Це сталося тому, що держава не мала можливості забезпечити однаковий рівень життя працівникам держпідприємств та членам колгоспів [71, с. 834-835].

10 грудня 1971 року був прийнятий КЗпП УРСР, нормами якого дещо розширювалися права робітників і службовців. Крім того, у КЗпП були збережені положення, перевірені багаторічною практикою. Зокрема, це стосувалося участі робітників і службовців в управлінні виробництвом, матеріального стимулювання, робочого часу. Були закріплені нові юридичні гарантії прав робітників і службовців [19, с. 27]. КЗпП затверджувалися такі основні права працівників: право на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, що забезпечуються державою. Держава визнавала обов'язок щодо створення умов для ефективної зайнятості населення, сприяння працевлаштуванню, підготовки і підвищення трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечення перепідготовки осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки [19, с. 28]. Працівникам гарантувалися трудові права на відпочинок, на належні умови праці, на охорону їх праці тощо. Окрім того, КЗпП закріплювалася юридична

відповідальність за порушення трудових прав працівників у вигляді штрафів тощо.

А.Г. Бірюкова відзначає, що протягом 70-80-х років минулого століття до трудового законодавства вносилися зміни, які то зміцнювали трудову дисципліну, обумовлену наступом командно-адміністративного режиму, то навпаки – відображали послаблення останнього і надання більш широкого кола прав і гарантій працівникам [72, с. 117-118]. Таким чином, учасникам трудових правовідносин, якими були працівники, надавалися широкі гарантії у сфері здійснення ними трудової діяльності та затверджувалися їх трудові права.

Перебудова, розпочата в 1985 році, сприяла введенню в дію розгалуженого законодавства, яке, з одного боку, забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління, а з іншого – регулювало тогочасні економічні відносини [60, с. 256]. Було встановлено новий порядок розробки й укладення колективних договорів, знято ряд законодавчих обмежень, тривалість випробування при прийомі на роботу стала визначатися за згодою сторін трудового договору. Питання трудових правовідносин відображалися майже у всіх законах, що регулювали перехід до багатоукладної економіки. До них слід віднести, зокрема, Закони СРСР «Про власність в СРСР», «Про підприємства в СРСР», «Про кооперацію в СРСР» та ін. В УРСР це було продубльовано в Законах «Про власність», «Про підприємства в УРСР», «Про зайнятість населення», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в УРСР» та ін. [19, с. 29]. Важливо відмітити надання працівникам такого права як право на колективно-договірне врегулювання трудових правовідносин. Незважаючи на те, що дане трудове право надавалося ще першими кодифікованими актами трудового законодавства, реальну можливість його реалізації працівники отримали лише наприкінці ХХ ст.

Під впливом переходу до ринкової економіки та налагодження міжнародних зв'язків у всіх сферах суспільного життя реформування трудового законодавства України відбулося у напрямі децентралізації і лібералізації

правового регулювання трудових відносин найманої праці, запровадження механізмів соціального діалогу, приведення у відповідність до міжнародних стандартів трудових прав людини [34, с. 15].

Після розпаду СРСР і у зв'язку з переходом до ринкових відносин почалось формування сучасного трудового права України на базі чинного КЗпП шляхом внесення змін і доповнень, прийняття нових нормативно-правових актів. Так, Законом України від 18 лютого 1992 року було затверджено нову редакцію глави XV КЗпП «Індивідуальні трудові спори». Трудові спори стали розглядатися тільки КТС, які обиралися трудовим колективом, і районними (міськими) судами. Порядок розгляду спорів вищими у порядку підлеглості органами, профспілковим комітетом був виключений. Після прийняття Конституції України 1996 року КТС перестала бути обов'язковим первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів, за винятком спорів, які виникають за участю окремих категорій працівників, вказаних у ст. 222 Кодексу, що підлягають відповідно до ст. 232 КЗпП України безпосередньому розгляду в судах [73, с. 88]. Тобто формується сучасний вигляд системи захисту трудових прав працівників, який забезпечується нормами трудового та кримінального законодавства.

У 1990-х роках була прийнята низка законів України, спрямованих на регулювання трудових відносин. До них належать такі Закони: «Про зайнятість населення» (УРСР) від 01.03.1991, «Про охорону праці» від 14.10.1992, «Про державну службу» від 16.12.1993, «Про оплату праці» від 24.03.1995, «Про відпустки» від 15.11.1996, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 та ін. [74, с. 17]. Зазначені законодавчі акти гарантували працівникам нормальну реалізацію їх трудової діяльності на рівні, що відповідав тогочасному розвитку суспільства. Спеціальні закони визначали різні аспекти трудової діяльності, зокрема у сфері охорони праці й забезпечення працівників належними умовами. У них також встановлювалася система оплати праці, її структура тощо.

Окрім того, прийнята 28 червня 1996 року Конституція України затвердила основоположні засади та спрямування державної політики, зокрема, в галузі забезпечення працівників трудовими правами та гарантіями їх реалізації. У ст. 42 Конституції України вказано, що «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності». Тому найбільш небезпечні порушення цих прав тягнуть за собою кримінальну відповідальність. Стаття 36 Конституції України закріпила право громадян на участь у професійних спілках та на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації. У ст. 44 Конституції України встановлено право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Причому вказується, що ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Частина 7 ст. 43 Конституції України надала працівникам право на своєчасне одержання винагороди за працю [75, с. 114-119]. Основний Закон України визнав в якості основоположних прав і свобод основні трудові права працівників і таким чином гарантував їх правовий захист, який обов'язково передбачав застосування кримінально-правових засобів у вигляді встановлення кримінальної відповідальності за посягання на гарантовані Конституцією права.

Сучасний етап забезпечення захисту трудових прав працівників (2001 рік – до сьогодні).

В.В. Топчій вказує на те, що реалізація гарантій трудових прав громадян, передбачених Конституцією України, КЗпП України та іншими законами, неможлива без існування дієвої системи захисту цих прав від протиправних посягань, а також системи контролю та нагляду у цій сфері. Саме тому 05.04.2001 приймається новий КК України. Законодавцем злочини проти трудових прав громадян частково розміщено у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод громадян». До групи кримінально-правих норм, що охороняють трудові права

громадян, традиційно належить: «Грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК України), що полягає у незаконному звільненні працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю. При цьому особливу кримінально-правову охорону ч. 2 ст. 172 КК України забезпечено найбільш соціально вразливим категоріям працівників (потерпілих): неповнолітнім, вагітним жінкам, самотнім батькам, матерям, особам, які їх замінюють і виховують дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173 КК України), вчинене службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ним особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою. Кваліфікуючою ознакою цього злочину є порушення угоди про працю стосовно громадянина, з яким укладено угоду щодо його роботи за межами України; «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК України), що вчиняється шляхом насильства, погрози застосування насильства, інших протиправних дій; «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (ст. 175 КК України) більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи, організації незалежно від форми власності. Кваліфікуючою ознакою цього злочину є вчинення діяння в результаті нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших установлених законом виплат [76, с. 116]. Новий кримінальний закон закріпив ряд кримінально-правових засобів, направлених на захист гарантованих Конституцією України трудових прав і свобод людини і громадянина.

Право на безпечні умови праці сьогодні охороняється нормами, закріпленими в окремому розділі КК України «Злочини проти безпеки виробництва», хоча у попередній редакції КК стаття «Порушення вимог

законодавства про охорону праці», як й інші норми, що стосувались трудових прав особи, містилася в главі «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина» (у Кримінальному кодексі 1922 року відповідальність за порушення законодавства про працю і охорону праці взагалі була передбачена однією статтею) [77, с. 309].

Наведені норми є складовою частиною інших спеціальних норм КК України, орієнтованих на захист прав працівника, що діють поряд із так званими загальними нормами, передбаченими в розділі XVII «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг»: «Зловживання службовим становищем» (ст. 364); «Зловживання повноваженнями службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми» (ст. 364-1); «Перевищення влади або службових повноважень працівником правоохоронного органу» (ст. 365); «Зловживання повноваженнями особами, які надають публічні послуги» (ст. 365-2).

Отже, чинний КК України містить значну кількість норм, які гарантують трудові права працівника.

Разом з тим, внаслідок трансформаційних процесів й інтенсивної євроінтеграції України досі чинний КЗпП 1971 р. не в змозі регулювати сучасні трудові відносини, що й обумовлює необхідність прийняття нового нормативно-правового акта у цій сфері – Трудового кодексу України.

Ключовою ознакою сучасного етапу розвитку трудових прав працівників є завершення проектування Трудового кодексу України, який, зокрема, містить гарантії забезпечення належного працевлаштування працівників незалежно від статті, раси, національності тощо.

Так, згідно ч. 1 ст. 3 проекту Трудового кодексу України [78] забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших

переконань, статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, 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 їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Принагідно слід звернути увагу на інноваційні положення проекту Трудового кодексу України, який захищає трудові права працівників [78]. Наприклад, ч. 2 ст. 267 передбачено, що у разі відшкодування роботодавцем всієї суми пені, визначеної цією статтею, а також суми заборгованості із заробітної плати до дня виявлення такого порушення органами державного нагляду (контролю) роботодавець звільняється від фінансових санкцій, адміністративної чи кримінальної відповідальності за зазначені порушення.

Проект Трудового кодексу України орієнтований на законодавство країн ЄС та ширше розкриває трудові права працівників, що відповідає міжнародним соціально-правовим стандартам.

Таким чином, розглянувши історію становлення інституту трудових прав працівників на теренах сучасної України та засобів їх кримінально-правового захисту, варто сказати, що даний процес зазнавав значних змін та впливу протягом достатньо тривалого проміжку часу, починаючи з Х століття. Відбувалося поступове утвердження та розширення трудових прав працівників й сформувалися основи для їх захисту засобами кримінального права.

Еволюція трудових прав працівників відбувалася поступово, визнавалися основні трудові права, зокрема право на оплату праці, на забезпечення кримінально-правової охорони оплати праці. Із прийняттям відповідних правових норм, які встановлювали права працівників у сфері здійснення ними

своєї трудової діяльності, забезпечувався й кримінально-правовий захист, що здійснювався уповноваженими органами державної влади, зокрема Інспекцією праці та іншими інституціями. У період функціонування радянської влади, зокрема під час Другої світової війни, трудові права працівників нівелювалися і їх розвиток практично призупинився, у той час як після завершення воєнних дій відбулося поновлення активної нормотворчої діяльності щодо забезпечення працівників усіма належними правами у сфері праці. Окрім того, у 60-х роках XX ст. захист трудових прав виходить на міжнародний рівень шляхом прийняття важливих міжнародно-правових актів, які регулювали трудові права працівників й встановлювали обов'язок фактично кожної держави світу забезпечити належний їх захист. На сучасному етапі державотворення відбуваються активні реформаторські процеси, направлені на удосконалення існуючого нормативно-правового регулювання трудових прав працівників і їх захисту нормами різних галузей права, в тому числі й нормами кримінального права.

Трудове право сьогодні розглядається як центральна (основна) галузь соціального права, яка покликана забезпечувати реалізацію соціальних прав людини і спрямована на досягнення балансу інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, а також забезпечення соціальної злагоди і спокою у суспільстві [79, с. 162].

Враховуючи те, що діючий КК України, який є результатом переходу від карально-репресивної моделі до сучасної моделі, зосередженої на виправному впливі, не позбавлений певних вад, він потребує вдосконалення, в результаті якого норми, спрямовані на захист трудових прав працівників, незалежно від їх розміщення у розділах Особливої частини Кодексу, утворювали б ефективну систему.

У чинному КК охорона трудових прав посилена, встановлені додаткові гарантії та кримінально-правові засоби захисту трудових прав працівників, зокрема за порушення у сфері охорони праці. Крім того, закріплені види діянь,

які вважаються злочинними шляхом збільшення кількості норм, що встановлюють кримінальну відповідальність за порушення трудових прав, посилено санкції, а також присвячено злочинам проти трудових прав людини два розділи Особливої частини КК України [61, с. 224]. Разом із становленням трудових прав працівників, а також наданням їм гарантій відбувалося врегулювання питань створення кримінально-правових засобів їх захисту, що мало своїм наслідком затвердження спеціальних кримінально-правових норм, які регламентували питання кримінальної відповідальності за порушення чи обмеження трудових прав працівників.

Оскільки норми з'являються не одномоментно, а є результатом довготривалої розробки та еволюції, чинний КК потребує належного доопрацювання відповідно до вже існуючих реалій ринку праці з урахуванням євроінтеграційних процесів в Україні.

1.3 Соціально-кримінологічна характеристика злочинів проти трудових прав працівника

Актуальність соціально-кримінологічної характеристики порушень трудових прав зумовлена, насамперед, тим, що Україна наразі перебуває в стані серйозної економічної кризи, яка безпосередньо впливає й на трудові правовідносини. У зв'язку з цим спостерігається збільшення числа порушень свобод і законних інтересів працівників, в тому числі й кримінально-правових. Роботодавці, пануючи над працівниками, допускають значні зловживання та порушення прав останніх з метою покращення свого економічного становища й досягнення найвищого рівня прибутковості підприємства, установи або організації.

Для того, щоб зрозуміти всю важливість досліджуваного питання, слід звернутися до статистичних даних за 2015-2017 роки по Україні. За повідомленням прокуратури протягом січня-квітня 2016 року обліковано 13,0 тис. кримінальних правопорушень (що на 27,7 % більше, ніж у січні-квітні 2015

року, з яких 12,6 тис. виявлено органами внутрішніх справ, 353 – органами прокуратури, 80 – органами, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства та 32 – органами безпеки. Із загального числа зафіксованих правоохоронними органами кримінальних проявів по 1,0 % – злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина та злочини у сфері господарської діяльності [80]. З огляду на такий негативний стан злочинності у сфері здійснення трудової діяльності працівниками очевидною є актуальність та значення дослідження порушень трудових прав працівників, оскільки 1 % від 13 тисяч зареєстрованих кримінальних правопорушень – це 130 злочинів. При цьому слід враховуючи той факт, що статистичні дані лише за чотири місяці 2016 року. Окрім того, оскільки досліджувані кримінально карані діяння характеризуються високим ступенем латентності, зазначена кількість (130) може далеко не відповідати реальній кількості вчинених порушень трудових прав працівників.

Щодо першого кварталу 2017 року у порівнянні з першим кварталом 2016 року, питома вага кримінальних порушень значно знизилась. Так, за I квартал 2017 року за офіційними даними вчинено 5 797 особливо тяжких злочинів, 53 037 тяжких злочинів, 70 823 злочини середньої тяжкості, 40 175 злочинів невеликої тяжкості [81]. У відсотковому співвідношенні показники за I квартал 2017 року знизились по відношенню до I кварталу 2016 року таким чином: особливо тяжкі злочини – на 17 %; тяжкі – на 10,5 %; середньої тяжкості – на 19,3 %; невеликої тяжкості – на 18,9 %.

У тлумачному словнику української мови правопорушення визначається як порушення норм поведінки, встановлених законами чи іншими нормативними актами [17, с. 1102]. В загальній теорії права під правопорушенням розуміють суспільно небезпечне або шкідливе діяння, яке порушує норму права. Його характерною особливістю є протиправність дії або бездіяльності суб'єкта суспільних відносин [82, с. 48]. Порушення прав, безумовно, тягне за собою негативні наслідки й шкоду, яка завдається тому

суб'єкту суспільних правовідносин, чиї права або інтереси порушуються. Порушені трудові права працівників мають своїм наслідком настання несприятливого матеріального становища або заподіяння працівнику моральної шкоди, що в цілому посягає на встановлений державою правопорядок та гармонію в суспільно-правових відносинах.

Поняття злочину в кримінальному законі є універсальною і фундаментальною категорією, оскільки воно лежить в основі змісту всіх кримінально-правових норм і інститутів як Загальної, так і Особливої частини Кримінального кодексу [83, с. 264].

Злочин є однією із фундаментальних категорій кримінального права, ключовим для цієї галузі права поняттям, яке покладено в основу всіх інших кримінально-правових понять та інститутів. Термін «злочин» – це складне слово, що утворене з іменника «зло» і дієслова «чинити» та означає «вчинення зла», «вчинене зло» [84, с. 5].

Як стверджував Г.Ф. Шершеневич, істинним правопорушенням є злочин, яким заперечується право, як воно дійсно існує, так і право, як воно уявляється порушнику. Останній свідомо і умисно, заперечуючи загальну волю, ставить на її місце свою приватну [85]. Така лаконічна характеристика дозволяє максимально чітко окреслити порушення трудових прав працівників, що полягають у фактичному встановленні суб'єктивної волі правопорушника на місце загальної волі, яка визначається державою й характеризується наданням гарантій реалізації та захисту прав цих учасників трудових правовідносин.

М.А. Самбор провів аналіз дефініції поняття «злочин», яка таким чином викладена в ч. 1 ст. 11 КК України: «Злочином є передбачене цим Кодексом суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом злочину» та визначення поняття «малозначне діяння», яке закріплене в ч. 2 ст. 11 КК України у такій редакції: «Не є злочином дія або бездіяльність, яка хоча формально і містить ознаки будь-якого діяння, передбаченого цим Кодексом, але через малозначність не становить суспільної небезпеки, тобто не заподіяла і

не могла заподіяти істотної шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі». На його підставі науковець вказує на те, що зазначені визначення підкреслюють суспільну небезпеку діяння. Тобто для кримінального правопорушення характерною є суспільна небезпечність такого діяння, яка проявляється в заподіянні істотної шкоди або створенні загрози її заподіяння. Дана характерна риса й відрізняє кримінальне правопорушення від проступку або дисциплінарного чи адміністративного правопорушення, які характеризуються суспільною шкідливістю, однак не наділені суспільною небезпечністю [86; 87, с. 43].

В.М. Андріїв констатує, що сутність кримінально-правового злочину у сфері дії трудового права полягає в порушенні нормативних приписів, які містяться в нормативно-правових актах, покликаних регулювати трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини [88, с. 14]. Злочинність проти прав працівників передбачає порушення законодавчо закріплених суб'єктивних трудових прав, а також гарантій їх реалізації працівниками або звуження чи обмеження таких прав тощо. Тобто дані злочини посягають на конкретно визначені норми права, що являють собою систему національного законодавства у сфері праці.

Конкретизуючи теоретико-правовий аналіз злочинів трудових прав працівників у кримінологічному аспекті, необхідно навести твердження О.С. Стеблинської, яка вказує, що під злочинами проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина розуміють суспільно небезпечні протиправні діяння, що посягають на гарантовані Конституцією України особисті права та свободи (виборчі, трудові, сімейні, релігійні, інтелектуальні тощо) людини та громадянина, заподіюючи їм істотну шкоду чи створюючи реальну загрозу заподіяння такої шкоди. Кримінальні правопорушення проти трудових прав працівників посягають на конституційні права громадян у сфері трудових відносин та деякі інші права, пов'язані з реалізацією права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя

працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України) [89; 90, с. 63]. Науковець зазначає, що злочини проти трудових прав працівників полягають у вчиненні протиправних, винних діянь, які посягають на встановлені Основним Законом України права й свободи людей у сфері здійснення ними своєї трудової діяльності. Тобто, виходячи з такої характеристики, зазначимо, що злочини проти трудових прав означають порушення, зокрема, прав на працю, на вільний вибір трудової діяльності, на охорону праці, на відпочинок та інші права, які передбачені Конституцією України та чинним національним законодавством, що регламентує різноманітні аспекти трудових правовідносин [90, с. 74].

В аспекті нашого дослідження основними необхідно вважати права, які дозволяють забезпечити основні інтереси та потреби найманого працівника, його конституційні права та гарантії як людини та громадянина.

Враховуючи вищенаведені позиції науковців щодо тлумачення поняття «злочин» або порушення прав, а також безпосередньо стосовно розуміння категорії «злочини проти трудових прав працівників», доцільно навести власне розуміння досліджуваної категорії кримінальних правопорушень. Отже, злочини проти трудових прав працівників – це суспільно небезпечні протиправні діяння суб'єктів трудових правовідносин, які порушують чинні кримінально-правові норми та посягають на конституційні права працівників у сфері трудових відносин й інші права та свободи, що пов'язані із здійсненням права на працю, зокрема право на охорону праці, право на належну та гідну винагороду, право на відпочинок тощо.

Наведені статистичні дані в поєднанні з розглянутими науковими тлумаченнями змістовних характеристик злочинів проти трудових прав дозволять виділити кілька характерних рис правопорушень такого типу.

Першою характерною рисою злочинів проти трудових прав працівників є те, що вони безпосередньо пов'язані з соціально-економічним становищем держави.

В.В. Топчій звертає увагу на те, що порушення трудових прав набувають масового характеру у зв'язку з нестабільною соціально-економічною ситуацією, вадами нормативно-правового регулювання у сфері трудових відносин, недостатньою ефективністю діяльності органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, які повинні у межах компетенції, відповідно до існуючих юридичних процедур забезпечувати постійний контроль за додержанням суб'єктами господарювання трудового законодавства шляхом перевірок та вжиття заходів щодо притягнення порушників трудового законодавства до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (аналіз судової статистики щодо захисту трудових прав людини дозволяє зробити висновок про те, що в судах найбільшу кількість складають такі категорії справ: необґрунтована невивплата заробітної плати, а також незаконні звільнення працівників, тобто грубі порушення законодавства про працю) [76, с. 117]. Кризові явища в соціально-економічній сфері є безпосередніми та прямими детермінантами порушень трудових прав працівників, виходячи з того, що заробітна плата є фактично економічною категорією. Зокрема намагання роботодавців здійснювати політику економії на підприємстві, в установі чи організації може, безумовно, вплинути на становище працівника, завдавати останньому значної матеріальної та моральної шкоди. Окрім того, важливо наголосити на тому, що з метою скорочення видатків роботодавцем може бути завдано шкоди стану охорони праці на підприємстві, в установі чи організації, що, в свою чергу, створить передумови для завдання шкоди життю та здоров'ю найманих працівників.

О.Є. Костюченко, зокрема, вказує, що низький рівень заробітної плати в Україні пов'язаний з декількома причинами:

- економічною нерівністю працівника і роботодавця;
- конкуренцією як інструментом ринкової економіки, що призводить до використання в розрахунку заробітної плати прийомів, несумісних із трудовими правами працівників;

– фінансовою кризою як невід’ємною частиною ринкової економіки. У цьому разі, найчастіше, фінансова стійкість підприємств досягається за рахунок зменшення заробітної плати і вивільнення працівників;

– неефективністю контролю за дотриманням законодавства про працю, зокрема в частині заробітної плати, і, як результат, – бездіяльністю держави щодо захисту життєво важливих прав та інтересів працюючих [91, с. 112].

Вищезазначений перелік чинників впливу на стан матеріального забезпечення працівників, на рівень винагороди за їх працю не є вичерпним та в сучасних умовах може бути доповнений іншими причинами. Недостатня увага з боку органів державної влади, зокрема на зниження рівня заробітної плати працівників, є передумовою вчинення роботодавцем таких кримінальних правопорушень, як не виплата заробітної плати працівнику загалом, грубе порушення угоди про працю тощо.

Другою характерною рисою злочинів проти трудових прав працівників є їх латентність.

Латентність злочинів – це ознака, яка відображає існування в країні тієї реальної ситуації, коли певна частина злочинів лишається неврахованою [92, с. 26]. Тобто латентність злочинів, зокрема проти трудових прав працівників, характеризується відсутністю виявлених кримінальних порушень у цій сфері при реальній їх наявності. Більшість працівників, хвилюючись про майбутнє становище своїх трудових правовідносин, фактично не звертаються до відповідних правоохоронних та інших органів державної влади, які здійснюють нагляд за дотриманням законності в галузі праці, та продовжують виконувати свої трудові функції. Знову ж таки, зважаючи на складну економічну ситуацію та недостатній рівень зайнятості й працевлаштування громадян, більшість працівників просто «тримаються» за свої робочі місця та не заявляють про порушення своїх трудових прав.

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

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

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

- невстановлені злочини – ті злочини, про які було заявлено, зареєстровано, проводилося слідство, але через недбалість або недостатню професійну підготовку чи в силу інших причин не було встановлено склад злочину [93, с. 113-114]. Кримінально-правові порушення трудових прав працівників в основному являють собою злочини, про які не було повідомлено. Адже подання заяви, зокрема, про вчинення роботодавцем злочину проти прав працівника, не виплату йому заробітної плати, порушення права на страйк тощо може мати негативні наслідки, в першу чергу, для працівника, щодо якого виникає ризик припинення трудових правовідносин або продовження цих відносин, однак в гірших для нього умовах.

С.В. Давидов вказує на те, що на вчинення латентних злочинів насамперед впливає низка факторів, серед яких виділяють:

- особливості злочинів, пов'язані із способом їх вчинення, що призводить до труднощів їх виявлення;

- ретельне маскування злочинів особами, які їх вчинили;

- поведінку осіб, які постраждали від вчиненого злочину, пов'язану із страхом перед злочинцем, наслідками, низьким рівнем правової свідомості тощо;

- зловживання працівників правоохоронних органів, що виявляються у нереєстрації злочинів, не проведенні або неналежному проведенні досудового слідства тощо.

Важливе місце під час кримінологічної характеристики злочинів проти трудових прав займає вирішення питання латентності цього виду злочинів. Латентність злочинів проти трудових прав – це прихована або незареєстрована частина злочинів, які було вчинено. Цей показник утворює різницю між вчиненими та зареєстрованими злочинами [94, с. 236-237]. Латентність кримінальних порушень трудових прав працівників зумовлюється фактичною неможливістю виявити переважну частину цих правопорушень. Для таких злочинів латентність є найбільш характерною ознакою й детермінантою низького рівня розкриття останніх. Робота – важливою складовою частиною життя будь-якої людини. Саме тому, коли працівник здійснює заходи щодо виявлення порушення його трудових прав, він опиняється під загрозою втрати місця роботи, що вплине на його матеріальне становище, а також завдасть йому моральної шкоди, адже конфлікт з роботодавцем щодо порушення трудових прав є, безумовно, стресовою ситуацією.

Третьою характерною рисою злочинів проти трудових прав працівників є переважання інтересів роботодавця над інтересами працівників.

В.В. Топчій акцентує увагу на тому, що роботодавці насамперед керуються інтересами підприємства, зокрема щодо стабільності його діяльності й одержання прибутків, часто не додержуючись вимог трудового законодавства. З метою припинення порушень трудових прав і запобігання їм, а також забезпечення дотримання законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях системою державного управління в Україні передбачене функціонування спеціальних державних структур, покликаних здійснювати нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Одночасно з ними діють недержавні організації, що проводять громадський контроль за додержанням законодавства в цій сфері. Проте, як свідчать матеріали вивчення практики розслідування злочинів проти трудових прав, звернення до відповідних органів на сьогодні є поодинокими, практичні працівники не приділяють належної уваги питанням організації взаємодії в цій

сфері, слідчі необізнані з можливостями виконання завдань розслідування в процесі взаємодії, відсутнє системне уявлення про суб'єктів здійснення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Водночас, результати опитування показують, що проблеми взаємодії визнають практично всі респонденти як актуальні [95, с. 153-154]. Саме інтереси роботодавця спрямовують функціонування усього підприємства, установи або організації, якщо він є одночасно їх власником, вони також виступають своєрідними важелями досягнення його індивідуальних цілей та завдань, процес реалізації яких може значно вплинути на стан забезпечення трудових прав працівників. Переважання інтересів роботодавців є характерною ознакою досліджуваних правопорушень, адже їх забезпечення призводить, як правило, до злочинів проти трудових прав працівників.

О.Г. Середа вказує на те, що проблема дотримання трудового законодавства завжди була і залишається однією із найбільш досліджуваних та дискусійних в юридичній науці. Точне та неухильне дотримання норм трудового права є досить важливим для ефективної організації діяльності всього трудового процесу, нормальної роботи трудового колективу в цілому та окремих його суб'єктів. При цьому прийняття дієвих нормативно-правових актів у сфері трудової діяльності людини завжди було пріоритетним напрямком діяльності держави, яка брала курс на створення всіх необхідних умов для трудової діяльності людини, забезпечення її достатніми та безпечними умовами праці, оплати праці, відпочинку тощо. Проте здійснення такої діяльності є неможливим без реального та повного дотримання органами державної влади, роботодавцями та іншими уповноваженими особами норм трудового законодавства. На жаль, на сьогодні посилилась тенденція до зростання різного роду правопорушень у сфері трудового права. Причини виникнення такої ситуації різноманітні, але найбільш вагомою із них можна вважати постійну суперечність інтересів двох суб'єктів трудового права – роботодавця та працівника. Суперечність інтересів двох сторін і породжує беззаконня,

свавілля, порушення встановлених Конституцією України та КЗпП правових норм, розбіжності та спори [96, с. 149]. Зазначені суперечності досить часто завершуються врахуванням саме інтересів роботодавця й вчиненням на основі останніх порушень трудових прав працівників. Зокрема, якщо роботодавець, який одночасно є і власником підприємства, установи чи організації, що використовує найману працю працівників, зазнає значних збитків, він може безпідставно не виплачувати заробітну плату своїм працівникам або порушувати умови трудового договору тощо. Окрім того, політика радикальної економії та скорочення збитків на певному підприємстві, в установі чи організації можуть призводити до порушення права працівників на належні та безпечні умови праці або порушення реалізації працівниками права на відпочинок та інших прав.

Четвертою характерною рисою злочинів проти трудових прав працівників є те, що вони посягають на норми, закріплені в Конституції України.

Конституція України займає особливе місце серед джерел права в цілому та трудового права зокрема [97, с. 89]. У системі джерел трудового права вона має найвищу юридичну силу, містить норми прямої дії, як і міжнародні правові акти, ратифіковані державою. Основний Закон України, прийнятий 28 червня 1996 року, закріпив найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації. Так, відповідно до ст. 3 Конституції України «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [89; 24, с. 73]. Конституція України виступає основним джерелом нормативно-правового регулювання трудових правовідносин, яке безпосередньо закріплює трудові права працівників й гарантії їх забезпечення. Тому дії, які порушують трудові права

працівників, можна трактувати як порушення конституційно закріплених норм і гарантій трудової діяльності працівників.

Суспільна небезпека злочинів проти трудових прав працівників полягає в тому, що вони посягають на конституційні права громадян у сфері трудових відносин. Згідно із ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [89].

Безпосередньо захисту конституційних гарантій трудових прав присвячено ряд статей КК України, зокрема ст. 170 «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій». Суспільна небезпека цього злочину полягає у посяганні на закріплене у ст. 36 Конституції України право громадян на участь у професійних спілках та на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації. «Грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК України). Суспільна небезпека цього злочину полягає в посяганні на передбачене в ст. 43 Конституції України право на працю. «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173 КК України). Суспільна небезпека даного злочину полягає в посяганні на передбачене в ст. 43 Конституції України право на працю. «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК України). Суспільна небезпека цього злочину полягає у посяганні на передбачене у ст. 44 Конституції України право тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Причому вказується, що ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку (ст. 44 Конституції України). «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (ст. 175 КК України). Суспільна небезпека цього злочину полягає у посяганні на гарантоване в ч. 7 ст. 43 Конституції України право на своєчасне одержання винагороди за працю [89; 99, с. 114-120].

П'ятою характерною рисою злочинів проти трудових прав працівників є те, що суб'єктом вчинення даних порушень переважно виступає роботодавець.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, що перебуває в трудових правовідносинах з працівником, якому він надає роботу, на підставі трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту (складу) та використовує найману працю. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» роботодавцем є:

- власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган та фізична особа, які використовують найману працю;
- власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (в тому числі міжнародної), філії або представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов’язковість яких надана ВРУ [100; 24, с. 108]. З огляду на повноваження та юридичні можливості обумовлені займаною посадою роботодавця можливо констатувати, що діяння саме цього суб’єкта, вчинені, в тому числі, в інтересах підприємства, можуть порушувати трудові права, свободи та законні інтереси працівників з метою задоволення власних потреб.

Зокрема, розглядаючи склад одного із порушень трудових прав працівників, а саме грубого порушення законодавства про працю, передбаченого ст. 172 КК України, необхідно зазначити, що об’єктивна сторона складу цього злочину проявляється у вчиненні одного із зазначених діянь:

- у незаконному звільненні працівника з роботи з особистих мотивів;
- відмові в прийомі на роботу жінки з мотиву її вагітності;
- відмові в прийомі на роботу матері, яка має грудну дитину;
- зниженні заробітної плати або звільненні з роботи жінки з мотивів її вагітності;
- зниження заробітної плати або звільнення з роботи матері, яка має грудну дитину [101, с. 73].

Очевидно, що даний злочин вчиняється умисно з метою захисту інтересів очолюваної юридичної особи, хоч і незаконним способом: не мати на роботі вагітну жінку чи матір, яка має грудну дитину, оскільки це створює ризики невиконання трудових обов'язків [98; 101, с. 72-73]. Зважаючи на лаконічну характеристику грубого порушення законодавства про працю, зазначимо, що логічно впливає той факт, що мотив: не мати на роботі працівника жіночої статі або іншої особливої категорії працівників, може виникати виключно у роботодавця, тобто учасника трудових правовідносин, який займає керівне становище.

Шостою характерною рисою злочинів проти трудових прав працівників є специфічний спосіб вчинення кримінального правопорушення.

Не дивлячись на те, що правопорушення у сфері праці вчиняються винними усвідомлено і навмисно, етап підготовки для злочинів аналізованого виду не характерний, і в структурі механізму вчинення злочину можна виділити, як правило, лише етап вчинення.

Порушення трудових прав працівників у сфері охорони їх праці є справді явищем багатоманітним, яке супроводжується послідовністю виконуваних або невиконуваних дій, що посягають на конституційно закріплене та захищене кримінальним законом право, зокрема право працівників на безпечні та здорові умови праці.

Серед способів приховування порушень трудових прав працівників у сфері охорони їх праці можна назвати такі: зміна обстановки місця події, знищення і видозміна матеріальних слідів злочину; знищення (викрадення) окремих документів (актів перевірок, доповідних записок співробітників, що повідомляли про виявлені порушення, журналів здачі-приймання чергувань тощо), зміна їх первісного змісту; видання розпорядчих документів (наказів, розпоряджень) «заднім» числом; складання фіктивних документів (про реєстрацію інструктажів з техніки безпеки, про видачу працівникам індивідуальних засобів захисту тощо) вже після нещасного випадку; ремонт

несправного на момент події обладнання; схиляння працівників підприємства (підлеглих і колег по службі) й інших обізнаних осіб (випадкових свідків, родичів потерпілого працівника та інших осіб) до приховування відомих їм фактів порушень техніки безпеки тощо [102, с. 460-461; 103, с. 63-64]. Маючи широкі повноваження, роботодавець може приховувати вчинені протиправні й незаконні діяння. Вищенаведені положення дозволяють обґрунтувати високий рівень латентності досліджуваних злочинів проти трудових прав працівників.

Сьомою характерною рисою досліджуваних злочинів є те, що першоосновою їх вчинення виступає нерівне правове становище сторін даних правовідносин – працівника та роботодавця.

І.В. Лагутіна зазначає, що роботодавець завжди знаходиться в значно вигіднішому становищі, ніж працівник, тому, що більша частина інформації, якщо не вся, у зв'язку з передбачуваним проявом дискримінації щодо останнього знаходиться в руках у роботодавця [22, с. 218]. Сторони трудового договору – працівник та роботодавець – перебувають у різному становищі, враховуючи різницю у їх правовому статусі. Роботодавець володіє ширшими повноваженнями, можливостями та правомочностями у трудових правовідносинах, використання яких і вирішує долю працівника.

Основною причиною злочинності у сфері порушення законодавства про працю та правил охорони праці є соціальна суперечність між роботодавцем і працівником. Так, роботодавець відповідно до чинного трудового законодавства наділений рядом прав і обов'язків, як і найманий працівник. Однак найчастіше ці права і обов'язки сторін не є рівнозначними, тому працівник зазвичай знаходиться в залежному становищі. Крім того, правова неграмотність найманих працівників, а також страх втратити роботу як єдине джерело існування ставлять їх в ще гірше становище [104, с. 120]. Така правова ситуація призводить до вчинення кримінальних порушень в галузі праці, спонукаючи роботодавця зловживати своїми правами, як правило, в інтересах юридичної особи.

В умовах скрутної соціально-економічної та політичної ситуації в Україні контроль і нагляд з метою запобігання порушенням трудових прав працівників має стати пріоритетним завданням держави.

З огляду на все можна зробити такі висновки:

1. Методологія захисту трудових прав працівника засобами кримінального права – це концепція, яка вивчає основоположні засади, методи, мету й значення, 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 та формуванні якісно нової системи засобів кримінально-правового захисту трудових прав працівника.

2. Особливості першого етапу становлення та розвитку трудових прав і системи їх кримінально-правової охорони (X ст. – до 1917 р.) полягають у прийнятті основ правового регулювання трудових прав працівників, які забезпечували надання їм права на належну й гідну винагороду. Окрім того, в цей час приймаються правові норми, що гарантували кримінально-правовий захист трудових прав працівників від невивплати заробітної плати тощо. Стаття 13 Закону «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами» передбачала надання працівникам можливості припинити трудові правовідносини у зв'язку з невивплатою заробітної плати, а також ще й отримати компенсацію за завдану шкоду. В дійсності склалася ситуація, при якій захищалися більше права роботодавця, а працівникам, які зовсім недавно були кріпаками, не було надано навіть можливостей щодо реалізації їх трудових прав, не говорячи вже хоча б про якийсь кримінально-правовий захист внаслідок їх порушення.

3. Особливості етапу становлення трудового та кримінального законодавства у контексті захисту трудових прав працівників (1922-1960 рр.) полягають у прийнятті нового, ефективнішого Кодексу законів про працю, який закріплював та розширював трудові права працівників й гарантії їх захисту, а

також у прийнятті Кримінального кодексу 1960 року, в якому містилися чіткі кримінально-правові засоби захисту трудових прав працівників.

РОЗДІЛ 2

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО СТАНУ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЗАСОБАМИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА УКРАЇНИ

2.1 Проблеми визначення трудових прав працівника як об'єкта кримінально-правової охорони за КК України

Розглядаючи систему захисту трудових прав найманих працівників засобами кримінального права, необхідно визначити саме ті межі, у яких проявляється відповідний захист. Об'єкт кримінально-правового захисту як категорія у більшій мірі визначається не конкретною нормою, а доктринальними поглядами. Адже саме на основі положень кримінально-правових норм, той чи інший науковець приходить до висновку щодо того, який аспект суспільних благ у першу чергу захищається відповідними положеннями законодавства. Разом з цим, визначивши абстрагований об'єкт бажаного кримінально-правового захисту, у подальшому здійснюються пропозиції щодо конструювання кримінально-правових положень, визначення складів злочинів так, щоб бажаний об'єкт кримінально-правового захисту був належним чином захищеним.

Тому у цьому підрозділі необхідно почергово розглянути проблеми доктринального визначення об'єкта кримінально-правової охорони, проаналізувати сучасні концепції щодо формування наукового бачення даного питання, з'ясувати функціональне призначення досліджуваної категорії, визначити правову природу трудових прав як об'єкта кримінально-правової охорони. Все це у своїй сукупності сприятиме науковій деталізації та характеристиці проблеми визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правового захисту за КК України, чому і присвячений даний підрозділ.

Слушно зазначає В.В. Лук'янов, що кримінально-правова охорона є об'єктивно необхідною суспільно корисною діяльністю спеціально уповноважених державних органів щодо забезпечення безпеки охоронюваних об'єктів за допомогою реалізації кримінально-правових приписів, яка виникла на певному етапі історичного розвитку [105, с. 7]. Саме тому необхідно здійснити комплексний аналіз системи кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників.

Е.К. Каіржанов наголошує на тому, що процес постановлення об'єкта під кримінально-правову охорону не може розглядатися як щось випадкове. Цей процес підпорядкований суворо визначеним об'єктивним закономірностям [106, с. 77]. С.В. Проценко влучно підмітив, що чітке встановлення об'єкта кримінально-правової охорони дає змогу не тільки визначати зміст і важливість блага, що охороняється законом, а й передбачити комплекс профілактичних заходів, спрямованих на усунення, нейтралізацію або послаблення дій причин і умов, що сприяють вчиненню злочинів [107, с. 24].

У першу чергу підкреслимо, що поняття «об'єкт злочину» та «об'єкт кримінально-правової охорони» хоч і є наближеними, однак не тотожними. У зв'язку з цим у науці протягом тривалого часу точилися дискусії з приводу природи відповідних категорій.

С.Я. Лихова та С.М. Морозюк вважають, що поняття «об'єкт кримінально-правової охорони» ширший і є первинним щодо поняття «об'єкт злочину», оскільки кримінальний закон бере під свою охорону відповідні інтереси і лише потім вони стають безпосереднім об'єктом злочину в разі злочинного посягання на них або можуть не бути ними взагалі в разі їх порушення внаслідок діянь неосудних осіб або осіб, які не досягли віку, з якого настає кримінальна відповідальність, хоча вони і охороняються кримінальним законом [108, с. 56].

Більш формально до розкриття понять «об'єкт злочину» та «об'єкт кримінально-правової охорони» підходив А.П. Андрушко. Науковець зазначає,

що на рівні конкретної кримінально-правової норми (конкретного юридичного складу злочину) і вчиненого фактично діяння, відповідальність за яке передбачена нею (фактичного складу злочину), об'єкт кримінально-правової охорони є здебільшого ширшим поняттям, ніж об'єкт злочину, оскільки кримінально-правовою нормою під охорону може бути поставлено альтернативно декілька видів соціальних цінностей, а конкретним злочином шкода може бути заподіяна лише одній чи декільком із них. Водночас, співвідношення змісту названих понять може бути і протилежним, так як злочинним діянням може бути заподіяна шкода двом чи більше цінностям, які є об'єктами кримінально-правової охорони, одна з яких буде основним безпосереднім об'єктом злочину, а інша (інші) – додатковим безпосереднім об'єктом злочину [109, с. 3]. З наведеною позицією цілком можемо погодитись, адже такий підхід дозволяє у повній мірі розмежувати об'єкт злочину та об'єкт кримінально-правової охорони з точки зору формальної логіки. Однак ми б не обмежували поняття «об'єкт кримінально-правової охорони» виключно його формальним баченням як безпосереднього об'єкта злочину. У цьому плані слід звернути увагу на концепцію загального, родового й спеціальних об'єктів злочину, яка у більшій мірі може застосовуватися до розгляду природи й призначення поняття кримінально-правової охорони в науці. Лише розглядаючи той конкретний сегмент благ, правовідносин чи прав, яким може бути завдано шкоди у взаємозв'язку з родовими й загальними об'єктами, можна осмислити усю систему суспільних відносин та інших благ, що охороняються законодавством, а також дослідити роль конкретного сегменту охоронюваних кримінально-правовими положеннями благ.

У цьому контексті слушною є теза Є.В. Лащука, який стверджує, що поняття «об'єкт злочину» та «об'єкт кримінально-правової охорони» розрізняються за структурою і значенням: об'єкт злочину слугує для з'ясування спрямованості посягання (злочинного впливу) і характеру заподіяної шкоди чи загрози її заподіяння; об'єктом кримінально-правової охорони є всі ті блага, що

забезпечуються кримінально-правовою охороною [110, с. 7]. При цьому слід підкреслити, що функціональне призначення самої категорії кримінально-правової охорони у науці та практиці має дещо інше значення. Так, досліджуючи кримінально-правову охорону, можливо встановити рівень захисту тих чи інших правовідносин або ж благ положеннями кримінального права з тією метою, щоб у подальшому визначити, які об'єкти можна вивести з-під кримінально-правової охорони, декриміналізувавши той чи інший злочин, або ж встановити, які суспільні відносини чи блага не захищені належним чином іншими галузями законодавства. В останньому випадку доцільно здійснювати пошуки оптимізації системи кримінально-правового законодавства з метою забезпечення більш якісної кримінально-правової охорони. Таким чином, не применшуючи значення такої категорії кримінального права як кримінально-правова охорона для інших сфер функціональної реалізації галузі, слід зазначити, що її основне призначення – бути певною теоретико-практичною призмою для оцінки кримінального законодавства та подальшої законотворчої діяльності.

Продовжуючи вищенаведене, доцільно навести позицію В.Д. Філімонова щодо того, що використання термінів, про які йдеться, залежить лише від аспекту, в якому розглядається проблема: говорячи про цінності, які захищаються від злочинних посягань кримінальним правом, звертаються до поняття об'єкта кримінально-правової охорони, а при дослідженні проблем антисоціальної спрямованості – до поняття «об'єкт злочину» [111, с. 16].

Отже, незважаючи на існування різноаспектних підходів до обґрунтування використання того чи іншого терміна, все ж можна стверджувати, що об'єкт злочину – соціальні цінності (зокрема у вигляді суб'єктивних прав), яким завдана шкода конкретним злочином, а об'єкт кримінально-правової охорони – ті ж самі соціальні цінності, які охороняються тими чи іншими кримінально-правовими нормами.

Цікаву позицію з приводу динамічного співвідношення аналізованих понять висловлюють В.М. Куц та О.В. Кириченко. Вони стверджують, що об'єкт кримінально-правової охорони – це цінність, поставлена під охорону кримінального закону, на яку ще не здійснено злочинного посягання, а об'єкт злочину – це та ж сама цінність, яка вже зазнала злочинного впливу, на котру вже здійснено суспільно небезпечне посягання, передбачене Особливою частиною КК, тобто злочинне посягання перетворює об'єкт кримінально-правової охорони на об'єкт злочину [112, с. 13]. Аналогічну думку висловлював і Є.Л. Стрельцов з приводу того, що об'єкт кримінально-правової охорони стає об'єктом злочину і «вже після вчинення злочину», і «в той час, коли вчиняється злочин» [113, с. 77-78]. Як пояснення щодо динаміки співвідношення цих понять дані позиції мають право на існування, однак варто уникати формулювань «об'єкт кримінально-правової охорони «стає» чи «перетворюється» на об'єкт злочину», адже об'єкт кримінально-правової охорони і об'єкт злочину хоч і взаємопов'язані явища, проте вони існують незалежно одне від одного [114, с. 249; 108, с. 56].

Розширює функціональне призначення категорії кримінально-правової охорони О.В. Тихонова, зазначаючи, що, крім прийнятого значення даної категорії, кримінально-правова охорона реалізується в процесі регулювання суспільних відносин, які виникають у результаті вчинення злочинів, – безпосереднє притягнення до відповідальності винних осіб, що забезпечує окремий об'єкт охорони від майбутніх посягань з боку цих осіб, принаймні під час відбування покарання, а також їх виправлення та попередження вчинення нових злочинів не лише засудженим, але й іншими членами суспільства [114, с. 249-250]. Така позиція має право на існування. У даному випадку підкреслимо, що досліджувана категорія характеризується комплексністю та має значну кількість проявів.

А.А. Музика і Є.В. Лащук об'єктом кримінально-правової охорони визначають ті суспільні відносини, що охороняються кримінальним законом,

суб'єкти яких ще не зазнали істотної шкоди від суспільно небезпечного діяння (або ще не створена загроза її заподіяння) або ж зазнали шкоди від діяння (чи створена загроза її заподіяння), що не містить ознак злочину чи складу злочину, передбаченого кримінальним законом, а об'єктом злочину – елемент складу злочину, що охоплює суспільні відносини, які охороняються кримінальним законом, суб'єктам яких завдана істотна шкода чи створена загроза її заподіяння (обов'язкова ознака), а також включає в себе потерпілого від злочину і предмет злочину (факультативні ознаки) [115, с. 56]. В цілому така позиція відповідає основним критеріям розмежування досліджуваних категорій кримінального права. Однак, як і у попередньому випадку, ми вважаємо, що і після вчинення злочинного посягання, яким завдано шкоди тим чи іншим суспільним цінностям, останні не перестають бути об'єктами кримінально-правової охорони. Наприклад, здійснення порушення права найманого працівника на оплату праці злочинним діянням не означає того, що таке право даного конкретного працівника перестає бути об'єктом кримінально-правової охорони. Більше того, регулятивна складова кримінально-правового регулювання буде спрямована на те, щоб захистити відповідне право від інших майбутніх посягань.

Г.В. Чеботарьова виділяє такі засади розмежування об'єкта кримінально-правової охорони та об'єкта злочину: 1) об'єкт кримінально-правової охорони утворюється як соціально-правовий феномен, коли внаслідок визнання потреби в захисті певної цінності засобами кримінального права набуває чинності відповідний кримінальний закон, а об'єкт злочину виникає у зв'язку з вчиненням певного суспільно небезпечного діяння, яке кваліфікується як злочин; 2) об'єкт кримінально-правової охорони є цінністю, яка потребує захисту й визначається державою, а об'єкт злочину «обирається» тим, хто посягає на цю цінність (злочинцем); 3) захист найбільш важливих цінностей (об'єктів) у кримінальному праві забезпечується не лише шляхом реалізації кримінальної відповідальності (правовою підставою якої є склад злочину, в

якому об'єкт злочину виступає в ролі одного з елементів), але й через застосування інших заходів кримінально-правового впливу (примусових заходів медичного характеру, примусових заходів виховного характеру, звільнення від кримінальної відповідальності) [116, 119-120]. Аналізуючи тези вченої, П.П. Андрушко приходить до висновку, що зв'язок цих категорій дослідниця вбачає в тому, що визнання певної цінності об'єктом злочину можливе виключно за умови, що попередньо законодавчою владою було визнано потребу в забезпеченні її захисту кримінально-правовими засобами [109, с. 8-9; 116, с. 119-120].

П.П. Андрушко резюмує, що об'єктом кримінально-правової охорони є ті цінності, які законодавцем беруться під охорону шляхом прийняття кримінально-правової норми, тобто цінності, які потенційно можуть стати об'єктом злочину (злочинного посягання). До таких цінностей науковець відносить: 1) права, свободи і правоохоронювані інтереси фізичних осіб, правоохоронювані інтереси юридичних осіб, суспільства (громадські інтереси), територіальних громад, об'єднань громадян, органів місцевого самоврядування та держави; 2) потерпілих (фізичних та юридичних осіб, суспільство і державу); 3) соціальні зв'язки між членами суспільства з приводу реалізації належних їм прав, свобод та інтересів, у тому числі у формі правовідносин у разі їх врегулювання нормами права [109, с. 10]. Відповідно, науковець дотримується підходу, згідно з яким об'єктами кримінально-правової охорони визнаються декілька правових цінностей одночасно у залежності від конкретних обставин.

Однак у контексті вищенаведеного потрібно підкреслити, що у науці кримінального права існує безліч інших підходів, автори яких наполягають на необхідності визначитись із певною універсальною категорією, яка застосовується до об'єкта кримінально-правової охорони. Це ж стосується і поняття об'єкта злочину.

Так, С.Я. Лихова визначає п'ять основних сформованих і більш-менш теоретично обґрунтованих концепцій щодо визначення змісту такого феномена

як об'єкт злочину: «об'єкт злочину – блага», «об'єкт злочину – цінності», «об'єкт злочину – суспільні відносини», «об'єкт злочину – людина», «об'єкт злочину – правовідносини». При цьому науковець підкреслює, що жодна з концепцій не може претендувати на універсальність, однак найбільше підтримує концепцію, відповідно до якої об'єктом злочину чи кримінально-правової охорони доцільніше визначати правовідносини. На думку вченої, відповідна концепція дозволяє визначити зміст всіх об'єктів злочинів, склади яких передбачені в КК України. Науковець вказує на те, що правовідносини є об'єктом кримінально-правової охорони та утворюють зміст обов'язкової ознаки певного складу злочину – його безпосереднього об'єкта [117, с. 78]. З наведеною позицією у повній мірі можемо погодитись, адже обрання іншої категорії, яка б описувала об'єкти злочину чи кримінально-правової охорони, такі як права, блага, цінності, помилкою не буде. Проте у цьому контексті потрібно звернути увагу на те, щоб не обрати категорію, якою не охоплюється певна частина досліджуваного об'єкта кримінально-правової охорони.

А.В. Наумов зазначає, що об'єкт злочину традиційно визначався як суспільні відносини, які охороняються кримінальним законом від злочинних посягань. При цьому під суспільними відносинами мались на увазі відносини між людьми, які складаються в процесі їх спільної діяльності чи спілкування і які знаходяться під охороною правових або моральних норм. Науковець продовжує, що у багатьох випадках визначення об'єкта злочину як певних суспільних відносин є цілком справедливим, наприклад, у випадках визнання ним відносин власності при крадіжці, грабежі та інших злочинах проти власності. При здійсненні злочинів проти власності об'єктом злочину дійсно виступає не безпосередньо викрадене майно (йому шкода може бути не спричинена), а саме відносини, пов'язані з володінням, користуванням, розпорядженням майном [118, с. 147-151]. Однак, на нашу думку, навіть якщо майну була завдана шкода, це не означає, що поняттям правовідносини не

можливо охарактеризувати даний об'єкт злочину. Ці ж відносини з приводу права власності на майно будуть порушеними.

В.К. Глістін зазначає, що механізм спричинення шкоди злочинним посяганням може бути розкритий через структуру суспільних відносин, оскільки вони є об'єктом злочинного посягання. Необхідність дослідження механізму спричинення шкоди об'єкту посягання полягає в тому, що це дозволяє виділити ту сферу, в якій відбуваються зміни і, відповідно, вирішувати кримінально-правові і кримінологічні проблеми охорони суспільних відносин, шукати найбільш ефективні засоби їх захисту [119, с. 121, 181]. Таким чином, потрібно підкреслити, що у науці кримінального права переважає думка, що саме правовідносини є тією універсальною категорією, через призму якої, або ж її елементи, можна визначити об'єкт кримінально-правової охорони,.

Цікавою є позиція С.Я. Лихової, відповідно до якої правовідносини у своїй сукупності складають зміст правопорядку. У свою чергу, правопорядок визначається науковцем як загальний об'єкт злочину [120, с. 355-356]. Загальний об'єкт злочину – надзвичайно наближена категорія до поняття загального об'єкта кримінально-правової охорони, які у науці інколи ототожнюють. Ми ж підкреслимо, що у залежності від мети дослідження можна обирати те чи інше благо (охоронювану цінність), крізь призму якого розглядатимуться відповідні об'єкти кримінально-правової охорони.

Трудові ж правовідносинами – елемент правопорядку, цінність, що складає правопорядок загалом. Правопорядок у сфері трудових правовідносин може бути порушеним багатьма злочинами. Зокрема це стосується не лише інтересів найманого працівника, але й роботодавця.

Враховуючи те, що система трудового права головним чином спрямована у більшій мірі на захист прав та інтересів найманого працівника, становище якого потребує особливого захисту, при дослідженні кримінально-правової охорони цього спектру суспільних правовідносин доцільніше визначити об'єкт

кримінально-правової охорони саме як трудові права найманого працівника, а не трудові правовідносини загалом.

З метою досягнення повної термінологічної визначеності, принаймні для цілей даного дослідження, слід підкреслити, що науковці умисно або ненароком ототожнюють поняття кримінально-правової охорони й об'єкта злочину. Так, С.Я. Лихова висловлює думку, що загальний об'єкт злочину в кримінальному праві визначає коло тих правовідносин, які охороняються кримінальним правом. Зміст всіх інших різновидів об'єктів злочинів має співвідноситися із загальним поняттям як ціле і частина. На думку науковця, загальним об'єктом злочинів слід вважати ті відносини, які склалися в суспільстві між окремими його членами та їх об'єднаннями і які в інтересах всього суспільства піддані нормативному регулюванню, тобто правовідносини [117, с. 79]. Поняття «об'єкт кримінально-правової охорони» за рівнем деталізації можна поділити на наступні: спеціальний – кримінально-правова охорона забезпечується конкретною статтею КК чи її частиною; родовий – кримінально-правова охорона забезпечується відповідним розділом Особливої частини КК; груповий – кримінально-правова охорона, що здійснюється групою злочинів, передбачених в Особливій частині КК, які виділяються кожним автором у дослідницьких чи інших цілях; загальний – кримінально-правова охорона забезпечується прямо чи опосередковано кримінально-правовим законодавством.

Аналогічний підхід застосовується у доктрині стосовно поділу об'єкта злочинів. Однак при такому поділі не потрібно відходити від самої природи поняття «об'єкт злочину», що означає шкоду, завдану конкретним злочинним діянням, передбаченим в Особливій частині КК. Відповідно, загальний об'єкт злочину потрібно розглядати як філософську категорію, яка розкриває те, як конкретним злочином завдається шкода усьому суспільству загалом. Наприклад, грубим порушенням трудового договору, тобто злочином, передбаченим ст. 173 КК України, завдається шкода трудовим правам

найманого працівника та, можливо, конкретна шкода іншим суспільним цінностям. Однак, безумовно, будь-який злочин матиме у подальшому опосередкований негативний вплив на усе суспільство загалом, який, зокрема, полягатиме у втраті довіри до суспільних інститутів та інших суб'єктів суспільних відносин, погіршенні економічного становища, завданні шкоди правосвідомості учасників суспільних правовідносин, погіршенні стану правопорядку та загальноприйнятого стану справедливості. Таким чином, ведучи мову про більш узагальнені об'єкти, яким злочином може бути завдана шкода, доцільніше використовувати термін «кримінально-правова охорона».

Отже, об'єктом кримінально-правової охорони є ті соціальні цінності, які захищаються кримінально-правовими положеннями. У порівнянні з поняттям об'єкта злочину, котрий стосується соціальних цінностей, яким завдається шкода конкретним злочином, об'єкт кримінально-правової охорони 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 являють собою ті суб'єктивні права найманого працівника у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, за порушення яких може наставати кримінальна відповідальність, передбачена положеннями Особливої частини КК. Основною проблемою визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правової охорони є встановлення конкретних суб'єктивних прав та відповідних їм складів злочинів, які потенційно можуть бути інкриміновані особі, яка їх порушила.

Крім цього, говорячи про зміни кримінально-правового законодавства, доцільно запровадити поняття «очікувана система кримінально-правової охорони», яким охоплюватимуться ті соціальні цінності, за порушення яких не встановлена кримінальна відповідальність або можливість притягнення до кримінальної відповідальності обмежена формулюванням складу злочину, але які повинні бути взяті під таку кримінально-правову охорону під час зміни

формулювання кримінально-правових норм або запровадження нових складів злочинів.

Виходячи із попередньо окресленої проблеми визначення трудових прав найманих працівників, необхідно щонайперше визначитись із змістом поняття «трудові права найманого працівника» та їх реалізацією в кримінально-правових положеннях.

Слушно зазначають Д.О. Єрмоленко, П.О. Сиваш, що усі основні трудові права тісно взаємопов'язані і становлять цілісну систему, якій відповідає система норм, утворюючи такі інститути трудового права: трудового договору, робочого часу і часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці, нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, індивідуальних трудових спорів тощо [121, с. 111]. Отже, система кримінально-правової охорони повинна відповідати системі трудових прав таким чином, щоб переважна більшість трудових прав знаходились під захистом кримінально-правових норм.

Г.А. Борейко вказує, що трудові права людини як об'єкт кримінально-правової охорони є складним явищем, суть якого пов'язана з багатьма суб'єктами та суб'єктивними чинниками, зокрема еволюцією суспільства, прогресом держави, особливостями її економічної та політичної систем у різні історичні періоди, станом розвитку засобів виробництва, волею законодавця. Кожен етап розвитку держави характеризується бажанням людини та суспільства захистити те, що дає їй можливість самореалізуватися та забезпечити себе засобами для існування. При цьому науковець наголошує на тому, що трудові права є самостійним об'єктом кримінально-правової охорони, який включений у механізм кримінально-правового регулювання. Це, на думку науковця, забезпечує більшу ефективність правового впливу положень кримінального законодавства на суспільні відносини. Г.А. Борейко цілком обґрунтовано зазначає, що кримінально-правова охорона трудових прав

виступає елементом системи юридичних гарантій трудових прав людини [122, с. 30-45].

Потрібно також звернути увагу на те, що доктрина трудового права містить положення щодо розмежування трудових прав на основні та інші. Це впливає із відповідної вказівки трудового законодавства, оскільки в ст. 2 КЗпП використано термін «основні трудові права» [123]. Аналогічний підхід збережено у ст. 21 проекту ТК [78]. На відміну від науки трудового права й трудового законодавства, КК України не містить поділу трудових прав на основні та другорядні, які поставлені під кримінально-правову охорону. У найбільш загальних положеннях статей 172 та 173 КК України йде мова про характер порушення трудових прав чи положень трудового договору, який кваліфікується як «грубе порушення» [86]. Можемо констатувати, що таким чином відповідні кримінально-правові положення потенційно захищають будь-які права найманого працівника за умови, що їх порушенням завдано істотної шкоди особі чи суспільству або створена загроза заподіяння такої шкоди. Відповідний факт у кожному конкретному випадку встановлює суд. З огляду на це категорія «основні трудові права», яка відома науці трудового права, буде доцільною для визначення відповідних питань кримінально-правової кваліфікації.

Л.В. Котова вважає, що основні трудові права працівника відображають основні права і свободи особистості, закріплені в таких міжнародних актах: Загальній декларації прав людини [124], Пакті про економічні, соціальні і культурні права [125], Декларації МОП про основоположні принципи і права у сфері праці [126] та ін. [127, с. 509]. Очевидно, що відповідна підстава не є однозначною для визначення трудових прав як основних, однак як орієнтир може бути застосована, адже в основних міжнародно-правових актах зазвичай визнаються й захищаються ті права, дотримання яких є найбільш важливим для людства. Вчена продовжує, що основні права працівника – це ті соціальні блага, які є метою вступу працівника у трудові відносини і забезпечують

реалізацію природних прав людини при здійсненні трудової діяльності [127, с. 509]. Ми вважаємо, що таким чином визначати хоча б наближено поняття основних трудових прав, які можуть бути об'єктом кримінально-правового захисту, не зовсім вдало. По-перше, відповідне розуміння не дає хоча б наближеного орієнтиру, які трудові права найманого працівника є основними, а які до цього поняття не відносяться. По-друге, визначити що «є метою вступу» особи у трудові правовідносини, чи розкривати конкретні практично-прикладні суб'єктивні права особи крізь призму «природних прав» є доволі складно. Тому, припускаючи, що до однозначної визначеності у цьому питанні прийти буде доволі складно, все ж необхідно встановити ті ключові аспекти, які дозволяють правильно визначити трудові права як об'єкт кримінально-правової охорони. Концепція «основних трудових прав» у вирішенні цього завдання відіграє важливу роль.

Звернімось до нормативного визначення відповідного питання. В Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року [125] до основних трудових прав віднесено право на працю, право на справедливі та сприятливі умови праці, тобто умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, право на справедливую заробітну плату без дискримінації, право на задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей, право на безпечні та здорові умови праці, право на однакові для усіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації, право на відпочинок, право на профспілкову організацію, право на страйк, право на особливу охорону праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків [122, с. 22].

З аналізу статей 43-45 Конституції України [89] науковці виводять такі основні трудові права: право на працю; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на заробітну плату; право на страйк; право на відпочинок. Закріпивши перелік цих прав на конституційному рівні, держава у такий спосіб забезпечує мінімальний рівень їх гарантій [122, с. 24].

Свого роду тлумачення поняття «основні трудові права працівників» здійснено законодавцем у ст. 2 КЗпП України, яка має тотожну назву. Зокрема в ній зазначено: «Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [123]. Таким чином, основні трудові права у наведеному положенні визначено доволі широко, у тому числі з охопленням правовідносин, пов'язаних із трудовими.

Ще більш широкий підхід до визначення складу «основних трудових прав найманих працівника» пропонується закріпити у проекті ТК України. Так, відповідно до ст. 21 проекту ТК України основними правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне

ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; 11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 21) право на захист від незаконного звільнення; 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді [78].

Усі вищенаведені права заслуговують на захист та охорону, у тому числі засобами кримінального права. Однак вважаємо, що сам інститут трудових

прав повинен визначати ті базові трудові права, які є основою соціально-трудових правовідносин і порушення яких матиме особливо тяжкі наслідки для потерпілого як суб'єкта соціально-трудових правовідносин. Тому, виділяючи поняття «основні трудові права», більш доцільно зосередитись на тих небагатьох трудових правах, які законодавець вважає основними і на захист яких спрямовані основні зусилля.

У цьому контексті цілком слушною видається критика даних положень, що містяться у проекті ТК України. Л.В. Котова, зокрема, обґрунтовано вважає, що серед основних прав працівників мають одержати своє закріплення тільки ті права, що розповсюджуються на всіх працівників без винятку, тобто ті права, що входять до змісту загального правового статусу працівника [127, с. 510-511].

Така ситуація із визначенням ознак основних трудових прав у трудовому законодавстві й у відповідному законопроекті стимулює представників доктрини здійснювати власні пошуки підходів до вироблення дефініції поняття «основні права найманих працівників». Заслуговує підтримки підхід Л.В. Котової, яка виділяє такі основні права найманого працівника:

1) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом й іншими законами України;

2) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах;

3) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці;

4) право на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи;

5) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника;

б) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку [127, с. 514].

Тому, не вдаючись повторно у глибокі дискусії з приводу складу й обсягу основних трудових прав та й загалом суб'єктивних прав, які вважаються трудовими правами найманого працівника, надамо авторську узагальнену характеристику досліджуваної категорії.

Так, для цілей трудовправового регулювання й визначення відповідного об'єкта кримінально-правової охорони основними трудовими правами найманого працівника слід вважати ті трудові та пов'язані з ними суб'єктивні права, порушення яких завдаватиме істотної економічної, соціальної, фізичної, моральної, майнової та іншої шкоди найманому працівнику або ж створюватиме обґрунтовану загрозу завдання такої шкоди. При цьому у випадках, коли 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 (п'ятдесят) 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 невиплаченої заробітної плати.

Вибір розміру саме п'ятдесяти НМДГ не є випадковим. По-перше, такий показник суспільної небезпеки дозволить при відносно невисокому рівні шкоди захистити найманих працівників засобами кримінального права. Такий захист буде мати не загальноохоплюючий характер, а стосуватиметься злочинних посягань, наділених суспільною небезпекою. Натомість зменшення такої межі може призвести до необґрунтованого розширення меж застосування норм КК України і, як наслідок, до додаткового тиску на суб'єктів господарювання з боку правоохоронних органів. По-друге, такий показник матеріального виразу шкоди цілком вписується в палітру передбачених в КК України подібних

показників. Наприклад, порушення авторського й суміжних прав, що призвело до спричинення матеріальної шкоди у значному розмірі (ст. 176 КК), тягне за собою відповідальність у розмірі 20 НМДГ, заподіяння майнової шкоди шляхом обману або зловживання довірою за відсутності ознак шахрайства за умови спричинення значної шкоди (ст. 192 КК) тягне за собою відповідальність в розмірі 50 НМДГ. Таким чином, розмір шкоди 50 НМДГ для наявності складу злочину у сфері трудової діяльності є оптимальним, в тому числі з огляду на те, що у випадку порушення трудових прав спричиняється шкода не лише матеріальна, а й усі інші її види, вказані вище.

У будь-якому випадку питання істотності шкоди, навіть якщо вона не буде визначена в примітці до статті у вигляді певних конкретних показників, чи наявності малозначного суспільно небезпечного діяння вирішуватиме суд, ураховуючи власну правосвідомість та керуючись принципом верховенства права.

Підсумовуючи все вищенаведене, зазначимо, що трудові права працівника є незамінним елементом загальної системи захисту правопорядку в державі, вони забезпечують регулювання трудових і соціальних правовідносин, які є основою нормального функціонування громадянського суспільства. Саме тому ці права повинні бути окремим об'єктом кримінально-правової охорони

Основне динамічно-функціональне призначення системи кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників полягає у визначенні сукупності основних трудових прав, які забезпечують захист інтересів працівника з урахуванням реалій сьогодення. Саме такою є «очікувана система кримінально-правової охорони», яка буде запропонована нами за результатами цього дослідження.

Положення про трудові права працівника як об'єкт кримінально-правової охорони у подальшому будуть використані для подальших практично-прикладних розробок проблем захисту трудових прав найманих працівників засобами кримінального права.

2.2 Фактори відсутності системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України та основні позиції концепції побудови такої системи

Норми кримінального законодавства, що спрямовані на охорону трудових прав працівника, на даний момент розпорошені по різних розділах Особливої частини КК України, змістовно не узгоджені між собою, крім того, ряд 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. Незважаючи на прийняття цілого ряду змін до чинного КК України, вказана ситуація не змінюється, формування концептуальної системи захисту трудових прав працівника не відбувається.

Все це зумовлено рядом різноманітних факторів, які спробуємо розглянути, щоб визначити необхідні напрями реформування законодавства та основні позиції концепції побудови необхідної системи захисту трудових прав працівника в сучасному кримінальному праві України.

Першим фактором є те, що трудові відносини більшості працівників не отримують повноцінного юридичного оформлення.

До числа причин, що створюють проблеми захисту трудових прав працівників, їх свобод і законних інтересів, слід віднести наявність неформальних, напівлегальних, неформалізованих відносин (застосування цивільно-правових договорів у сфері найманої праці, використання праці працівників без оформлення, передбаченого законом, включення в трудовий договір умов, які не відповідають фактичним, отримання заробітної плати «в конверті» тощо). Це свідчить про відсутність в арсеналі держави правових засобів, що дають можливість адекватно реагувати на такі «псевдоринкові» відносини [128, с. 16]. Неофіційне закріплення трудових правовідносин між

працівником та роботодавцем призводить до зловживань та порушень трудових прав працівника.

Проблеми, які склалися на ринку праці в Україні, а саме: зростання «тіньової зайнятості», безробіття, зниження соціально-економічних показників розвитку населення, вимушена трудова міграція, втрата довіри до центрів зайнятості – зумовили необхідність перегляду та реформування основних положень Закону України «Про зайнятість населення» [129, с. 13]. Зазначена реформа має стати лише поштовхом, початком до забезпечення належного захисту, в тому числі й кримінально-правового захисту, трудових прав працівників.

Існування такого соціально-економічного явища як тіньовий ринок праці зумовлює суттєве скорочення у структурі доходів бюджетів усіх рівнів та спеціальних фондів, зокрема Пенсійного фонду. Обсяги ресурсів, що обертаються у сфері тіньового ринку праці, не лише перешкоджають розвитку економіки, а й серйозно скорочують можливості соціального та правового захисту студентів, працівників, пенсіонерів [130, с. 64]. Слід відзначити, що як системне соціальне явище «тіньова зайнятість» не змогла б досягти тих масштабів, які існують в сучасній Україні, за умови наявності законодавства, спрямованого на її припинення як у частині спеціального галузевого регулювання, так і в частині криміналізації діянь, які й утворюють це явище. Однак до цього часу подібне регулювання існує лише частково, тому впровадження кримінально-правових засобів протидії «тіньовій зайнятості» слід розглядати як обов'язковий елемент необхідної системи кримінально-правової охорони трудових прав працівника.

Другим фактором виступає недостатня кількість норм КК України та регулятивного галузевого законодавства, що проявляється в декількох аспектах.

Г.Д. Луцик вказує, що в окремих кримінально-правових нормах і навіть в окремих розділах Особливої частини КК України встановлено кримінальну відповідальність за різні елементи порушення трудових прав працівника. Це

зумовлено тим, що трудові правовідносини мають комплексний характер, а трудове законодавство регулює не лише процес праці, а й її охорону. Тому, як наголошує науковець, до злочинів, які посягають на трудові права людини, варто віднести не лише злочини, закріплені в розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», а й ті, які передбачені в розділі X Особливої частини КК України (статті 271-274) [131, с. 257], Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності. Охорона праці має кілька спеціальних розділів, які вирішують різні практичні завдання покращення умов праці та безпеки праці. Головна мета охорони праці як категорії трудової діяльності полягає в створенні сприятливих і безпечних умов у діалектичному взаємозв'язку з ефективністю і якістю праці та полегшенні самої праці [132, с. 6-7]. З наведених положень можна зробити висновок про те, що науковці відносять охорону праці до системи трудової діяльності і розуміють під нею органічно-пов'язаний елемент, який забезпечує злагодженість, ефективність та безпеку процесу виконання трудових обов'язків працівником, а отже, й захищає його права. Охорона праці є невід'ємним елементом трудової діяльності, який системно пов'язаний з такими іншими елементами, як робочий час, час відпочинку працівника тощо. Відповідно, і кримінально-правовий захист сфери трудової діяльності повинен носити системний характер.

На думку В.І. Борисова, безпосереднім об'єктом злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ст. 271 КК України, є суспільні відносини, що забезпечують безпеку праці, а безпосереднім об'єктом злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ст. 272 КК України, – безпека праці при виконанні робіт з підвищеною небезпекою [133, с. 54-55, 60]. Як бачимо, зазначені склади злочинів характеризуються спільною рисою, а саме

тим, що вони вчиняються лише в процесі здійснення трудової діяльності й безпосередньо порушують трудове право працівника на безпечні умови праці.

У частині 1 ст. 272 КК України міститься спеціальна норма стосовно загальної, яка закріплена в ч.1 ст. 271 КК України. Об'єктивну сторону цього складу злочину складають діяння, які полягають у порушенні правил техніки безпеки на виробництві або на будь-якому підприємстві, які передбачені для робіт, що входять до «переліку робіт із підвищеною небезпекою», а також спеціальними галузевими правилами, зокрема спеціальними правилами безпеки при виконанні робіт із підвищеною небезпекою (гірничих, будівельних, інших), правилами безпеки на вибухонебезпечних підприємствах (цехах), правилами ядерної або радіаційної безпеки на виробництві, які кваліфікуються за статтями 272-274 КК України. Згідно із п. 8 постанови Пленуму ВСУ №7 від 12.06.2009 «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» потерпілими від злочинів, склади яких передбачені в диспозиціях статей 271 та 272 КК України, можуть бути тільки особи, які мають постійний чи тимчасовий зв'язок з певним підприємством, установою, організацією чи з виробничою діяльністю громадянина-суб'єкта підприємницької діяльності (безпосередньо працюють, прибули у відрядження, проходять практику, стажування або діяльність яких пов'язана з цим виробництвом тощо) [134, с. 15-19]. Тобто потерпілою особою у таких злочинах можуть бути лише працівники, що ще раз підтверджує тезу про те, що злочини, які містяться в розділі X Особливої частини КК України і стосуються охорони праці, безпосередньо завдають шкоди трудовим правам працівника і необґрунтовано містяться в іншому розділі КК України, що призводить до безсистемності та неузгодженості національного кримінального законодавства.

Така позиція Пленуму ВСУ, як зазначає Н.Б. Болотіна, однозначно свідчить про те, що безпосереднім об'єктом цього злочину є саме трудові права в частині охорони праці. Суспільна небезпека злочинів, склади яких передбачені в диспозиціях цих статей, полягає в тому, що під загрозу

заподіяння шкоди поставлені, насамперед, працівники вказаних підприємств. За загальним правилом, у випадках заподіяння шкоди стороннім особам, відповідальність настає або за злочин у сфері службової діяльності (ст. 367 КК України), або за злочин проти життя і здоров'я особи (статті 119, 128 КК України). Охорона праці є складовим компонентом трудових правовідносин. Ст. 2 КЗпП України закріплює право на здорові та безпечні умови праці, а ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я встановлює право на охорону здоров'я, що передбачає, серед інших, право на безпечні й здорові умови праці. У вузькому значенні термін «охорона праці» традиційно застосовується для позначення системи заходів щодо забезпечення для працівників здорових та безпечних умов праці на виробництві [135, с. 481-482]. Г.Д. Луцик наголошує, що у зв'язку з цим є всі підстави вважати, що злочини, передбачені статтями 271-274 КК України, є такими, що посягають на трудові права людини [131, с. 257-259].

Незважаючи на такі ґрунтовні дослідження юридичної природи кримінально-правових форм захисту трудових прав працівників, які містяться в зазначених статтях КК України, наразі фактично не сформована система захисту трудових прав працівників і не останню роль в цьому відіграє відсутність чітко визначеного на законодавчому рівні переліку трудових прав працівника.

В.В. Андріїв вказує на те, що визначальними у системі суспільних відносин є виробничі відносини. Людина не може жити й розвиватися без роботи, трудової діяльності. Це ще раз підтверджує той висновок, що одним з найважливіших природних прав людини є право на працю. За допомогою праці задовольняються її потреби й інтереси, досягаються поставлені цілі [136, с. 70]. Отже, нормативна регламентація хоча б основних трудових прав працівників є нагальною потребою будь-якої держави, яка проголошує верховенство права та соціальну справедливість.

З цього приводу Н.Б. Болотіна зазначає: «Право на працю – одне із фундаментальних прав людини, яке встановлене міжнародно-правовими актами й визнане усіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному значенні відображає потребу людей створювати й досягати джерела існування для себе й своєї родини, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою індивідуальність» [135, с. 30]. Разом з тим, право на працю є першоосновою для утворення й закріплення низки інших трудових прав працівника: права на відпочинок; права на належну і гідну заробітну плату тощо.

У свою чергу, М.М. Пурей визначає право на працю як встановлену Конституцією України й іншими нормативно-правовими актами держави рівну можливість кожної людини, яка має фізичну і розумову здатність, працювати, заробляти собі на життя, при цьому при наявності конкретної ситуації вільно, на свій вибір виконувати правомірні дії, спрямовані на реалізацію своєї здатності до праці [137, с. 43].

В.В. Андріїв вказує на те, що будь-які природні права об'єктивно вимагають нормативного визначення, інакше їхня реалізація стає досить проблематичною. Право на працю й трудові права взагалі – це природні, невід'ємні права людини, в основі яких лежить необхідність підтримки життя й саморозвитку. Однак визнання «природності» й невід'ємності права на працю недостатньо для його практичної реалізації. Для того щоб у сучасному суспільстві це право реально здійснювалося, необхідна політична воля держави, яка полягає в прийнятті законів, що забезпечують механізм її реалізації [136, с. 67]. Невизначеність трудових прав створює перешкоду не лише у їх реалізації, а й у встановленні ефективного захисту, оскільки об'єкт захисту чітко не ідентифікований.

Професор Л.І. Лазор підкреслює: «Хотілося б бачити новий Трудовий кодекс законодавчим актом «пасіонарного типу», побудованим на принципово новій концептуальній основі ... «пасіонарний» кодекс – це коли має місце не

стільки узагальнення й систематизація вже накопиченого нормативного матеріалу, скільки створення важливого законодавчого акта на принципово новій або значно оновленій у порівнянні з раніше існуючою основою....такі кодекси вносять важливі зміни у рівень регулювання певного виду суспільних відносин, переводячи його у нову якість, внаслідок чого впливають на ці суспільні відносини» [138, с. 7]. За відсутності нового Трудового кодексу існує законодавча прогалина та невирішеність питання щодо віднесення тих чи інших прав саме до трудових прав працівника.

В.В. Андріїв констатує, що специфічні особливості галузі трудового права повинні безпосередньо братися до уваги при закріпленні законодавцем основних трудових прав працівника у новому Трудовому кодексі України. Можна погодитися з точкою зору про те, що юридично не можна зафіксувати вичерпний перелік трудових прав працівників, який не підлягав би розширеному тлумаченню [136, с. 70]. Проте необхідно законодавчо закріпити максимально широкий перелік трудових прав працівника, який, однак, не має бути вичерпним та обмежуватися визначеними на законодавчому рівні правами. Їх встановлення дозволить прояснити всі найважливіші питання побудови системи захисту трудових прав працівника кримінально-правовими засобами.

І.І. Шамшина наголошує на необхідності законодавчого закріплення основних трудових прав працівника у сучасних ринкових умовах. Ці права будуть визначати вихідний стан працівника як суб'єкта трудового права у сфері застосування найманої праці й забезпечувати реалізацію природних трудових прав людини [139, с. 1102-1103]. Завдяки такій нормі можливо буде здійснювати будь-які заходи та виробляти конкретизовані заходи й засоби захисту трудових прав працівника.

Варто вказати, що ст. 2 КЗпП, яка отримала назву «Основні трудові права працівників» передбачає, що право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою

мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу до ринкової економіки [123]. Разом з тим, цілком очевидно, що чіткий перелік трудових прав працівників у вказаній нормі відсутній, що створює невизначеність даного питання. Зокрема передбачено, що працівники мають право на судовий захист, однак це не виключає можливості їх звернення до інших уповноважених органів державної влади, наприклад, до Державної інспекції з питань праці, про що не вказано в диспозиції ст. 2 КЗпП.

Третім фактором є відсутність протидії злочинам проти трудових прав працівників серед пріоритетів кримінально-правової політики.

В.І. Борисов зазначає, що політика виражає функції держави щодо керівництва зовнішніми і внутрішніми сферами та напрямками суспільного життя. Важливою складовою внутрішньої політики є боротьба із злочинністю, що покликана знизити її рівень та забезпечити стан, який відповідає потребам захисту суспільства від злочинів [140, с. 232]. Політика у сфері протидії злочинності є чи не найважливішою стратегією держави, яка спрямована на створення умов для реалізації громадянами своїх прав і свобод.

Кримінально-правова політика України, як і будь-якої іншої держави, є системоутворюючим компонентом всієї складної системи боротьби із злочинністю [141, с. 233], основою протидії злочинності [142, с. 68].

І.М. Даньшин та А.Ф. Зелінський, вказують: «... не політика в процесі свого розвитку йде за правом, а, навпаки, його правоохоронні галузі формуються відповідно до настанов кримінальної політики» [143, с. 30]. Формування заходів та засобів, які утворюватимуть систему захисту трудових прав працівників, забезпечить вироблення найбільш ефективних з них, що

дозволить захистити працівників та знизити рівень злочинності у сфері трудової діяльності.

Аналогічну позицію висловлює О.І. Коробєєв, який зазначає: «Право розвивається в напрямі вироблених політичних установок, в реалізації яких воно покликане брати участь» [144, с. 49]. Закріплення чіткого напрямку, стратегії боротьби із злочинами проти трудових прав працівників матиме своїм наслідком реформування відповідних органів державної та місцевої влади, прийняття нових нормативно-правових актів тощо.

А.І. Александров характеризує кримінально-правову політику як демонстратор «ставлення державної влади до злочинності» [145, с. 64-65]. Спостерігаючи сучасний стан злочинності у сфері порушення трудових прав працівників, високий рівень латентності останньої, можна сміливо заявляти про те, що держава не реагує на дане негативне явище належним чином та не передбачає формування необхідного плану дій.

В українській кримінально-правовій теорії фактично не існує суперечностей стосовно розуміння змісту кримінально-правової політики. Вона визначається як системоутворюючий елемент політики держави у сфері боротьби із злочинністю, що розробляє стратегію і тактику, формулює основні завдання, принципи, напрями і цілі кримінально-правового впливу на злочинність, виробляє засоби їх досягнення і виражається в нормах законодавства про кримінальну відповідальність, практиці їх застосування правоохоронними та судовими органами України, офіційному тлумаченні законодавства Конституційним Судом України. Напрями кримінально-правової політики визначаються на підставі групування об'єктів злочинних посягань, які, у свою чергу, встановлюються за рівнем значимості суспільних відносин, що ними регулюються. Таким чином, можна виділити такі напрями кримінально-правової політики: кримінально-правова політика у сфері боротьби із злочинами проти основ національної безпеки; кримінально-правова політика у сфері боротьби із злочинами проти життя і здоров'я особи;

кримінально-правова політика у сфері боротьби із злочинами проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина; кримінально-правова політика у сфері боротьби із злочинами проти власності та ін. [146, с. 19]. Однак наведений перелік напрямів кримінально-правової політики становить лише наукову інтерпретацію необхідних напрямів політики, що базується на структурі Особливої частини КК України. На жаль, нормативно закріпленого орієнтиру для правоохоронних органів щодо протидії злочинам проти трудових прав на даний момент не існує. Навіть Угодою про Коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна» від 27.11.2014 не передбачено заходів, спрямованих на формування та реалізацію загальнодержавної кримінально-правової політики у сфері запобігання та протидії злочинам проти трудових прав працівників [147]. З огляду на це, за відсутності будь-яких напрямів розвитку держави у сфері захисту трудових прав працівників та боротьби із злочинністю у сфері трудових відносин неможливо говорити про сформованість хоча б якоїсь чіткої системи захисту прав цих осіб або хоча б про концептуальне бачення формування такої системи.

Розглянуті фактори відсутності системи захисту трудових прав працівника з огляду на їх глибоке соціально-економічне коріння та відсутність належної політичної оцінки небезпечності, з одного боку, обумовлюють існування високого рівня латентної злочинності у сфері трудової діяльності та, загалом, суспільно шкідливих діянь, які ще не отримали своєї криміналізації, з іншого боку, дозволяють визначити, якими рисами повинна бути наділена необхідна для України правова система протидії, в тому числі засобами кримінального права, і тим самим сформулювати концепцію такої системи, яка включала б такі основні позиції:

- 1) протидія злочинам проти трудових прав працівників має зайняти належне місце серед пріоритетів у кримінально-правовій політиці, оскільки в основі усіх перетворень лежить політична воля;

2) прояви «тіньової зайнятості» (повне або частково неофіційне працевлаштування тощо) та порушення хоча б основних трудових прав повинні бути визнані з точки зору суспільної небезпеки рівними з проявами традиційної економічної злочинності;

3) галузеве трудове законодавство повинно отримати чіткий перелік прав працівника, механізм їх реалізації і систему моніторингу, які й визначають зміст відповідного об'єкта кримінально-правової охорони;

4) КК України необхідно доповнити новим розділом «Злочини у сфері трудової діяльності», в якому зосередити усі спеціальні злочини у досліджуваній сфері, а склади тих злочинів, які є загальними: зловживання повноваженнями службовою особою, службова недбалість тощо повинні бути розширені. З ознак злочину, передбаченого ст. 364 КК України, слід видалити мету «одержання будь-якої неправомірної вигоди...» або відповідні загальні злочини слід передбачити у новоствореному розділі, що, з точки зору системи Особливої частини КК України, є небажаним варіантом. При цьому у окремому розділі не лише слід зосередити усі злочини, які нині закріплені у різних розділах Особливої частини, а й розширити їх перелік з тим, щоб вони системно охоплювали порушення існуючих трудових прав працівника.

Аналізуючи вище викладени ми дійшли таких висновків :

1. Об'єктом кримінально-правової охорони є ті соціальні цінності, які захищаються кримінально-правовими положеннями. У порівнянні з поняттям об'єкта злочину, котрий стосується соціальних цінностей, яким завдається шкода конкретним злочином, об'єкт кримінально-правової охорони 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 являють собою ті суб'єктивні права найманого працівника у сфері трудових та пов'язаних з ними відносин, за порушення яких може наставати кримінальна відповідальність, передбачена

положеннями Особливої частини КК. Основною проблемою визначення трудових прав як об'єкта кримінально-правової охорони є встановлення конкретних суб'єктивних прав та відповідних їм складів злочинів, які потенційно можуть бути інкриміновані особі, яка їх порушила.

2. Говорячи про зміни кримінально-правового законодавства, доцільно запровадити поняття «очікувана система кримінально-правової охорони», яким охоплюватимуться ті соціальні цінності, за порушення яких не встановлена кримінальна відповідальність або можливість притягнення до кримінальної відповідальності обмежена формулюванням складу злочину, але які повинні бути взяті під таку кримінально-правову охорону під час зміни формулювання кримінально-правових норм або запровадження нових складів злочинів.

3. Концепція системи захисту трудових прав працівника засобами кримінального права повинна включати такі основні позиції:

1) протидія злочинам проти трудових прав працівників має зайняти належне місце серед пріоритетів у кримінально-правовій політиці, оскільки в основі усіх перетворень лежить політична воля;

2) прояви «тіньової зайнятості» (повне або частково неофіційне працевлаштування тощо) та порушення хоча б основних трудових прав повинні бути визнані з точки зору суспільної небезпеки рівними з проявами традиційної економічної злочинності;

3) галузеве трудове законодавство повинно отримати чіткий перелік прав працівника, механізм їх реалізації і систему моніторингу, які й визначають зміст відповідного об'єкта кримінально-правової охорони;

4) КК України необхідно доповнити новим розділом «Злочини у сфері трудової діяльності», в якому зосередити усі спеціальні злочини у досліджуваній сфері, а склади тих злочинів, які є загальними: зловживання повноваженнями службовою особою, службова недбалість тощо повинні бути розширені.

РОЗДІЛ 3

ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКА ЯК ОБ'ЄКТ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

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»

Однією з важливих функцій держави є захист та гарантування конституційних прав громадян, в тому числі трудових. Конституція України гарантує право всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці. Забезпечення цієї вимоги Основного Закону на підприємствах, в установах та організаціях покладається на роботодавців. З цією метою створено механізм, який спрямований на забезпечення охорони та належну реалізацію працівниками своїх прав та законних інтересів у трудових правовідносинах. Його складовою є кримінально-правова охорона трудових прав людини і громадянина. Чинний КК України передбачає, що єдиною підставою притягнення особи до кримінальної відповідальності є вчинення суспільно небезпечного діяння, яке містить склад злочину, передбаченого цим Кодексом [86]. З огляду на це, надзвичайно важливим питанням є науково-теоретичний аналіз та доктринальне вивчення окремих складових елементів такої правової категорії як склад злочину, зокрема його компонента під назвою «об'єкт злочину». Це обумовлено тим, що вирішення питання про притягнення особи до кримінальної відповідальності, кваліфікації діяння, у тому числі й за порушення трудових прав людини і громадянина, насамперед, потребує з'ясування того, на що ж власне посягає суспільно небезпечне злочинне діяння, тобто встановлення об'єкта злочину.

На сьогодні вчення про об'єкт злочину у кримінально-правовій науці широко висвітлюється, розроблено численні концепції розуміння правової

природи даного компоненту складу злочину. Проте серед представників доктрини кримінального права відсутні єдині погляди на відповідну правову категорію, що зумовлює актуальність проведення подальших досліджень з даної проблематики.

Чинний кримінальний закон України містить ряд норм Особливої частини, які встановлюють відповідальність виключно за порушення трудових прав працівників, до яких належать наступні: «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», «Злочини проти безпеки виробництва», а також норми, які можуть бути застосовані, в тому числі, й у випадку порушення трудових прав працівника: «Злочини у сфері господарської діяльності», «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг» тощо. У зв'язку з цим у кожному випадку вчинення діяння, що має ознаки злочинного, виникає потреба у з'ясуванні його основної спрямованості, тобто визначення об'єкта, на який таке діяння спрямоване, що й обумовлює кінцеву кваліфікацію діяння за певною статтею КК України. Так, Особлива частина чинного КК України структурована на глави за критерієм об'єкта злочинного посягання, за винятком розділу про військові злочини. Тому об'єкт злочину визначає кваліфікацію діянь особи, які є підставою для притягнення її до юридичної відповідальності, що в кінцевому рахунку впливає на правильність застосування кримінально-правових норм у конкретних випадках, а отже, і на законність та обґрунтованість обвинувального або виправдувального вироку, призначення виду і міри покарання. Крім того, правильне розуміння відповідної правової категорії є однією з основоположних умов розмежування злочинних діянь, які мають схожий об'єкт злочинного посягання та змістовні характеристики інших компонентів складу злочину.

В основі вирішення окреслених вище питань лежить концептуальне розуміння об'єкта злочину як правової категорії загалом, так і розуміння родового і безпосередніх об'єктів злочинів у сфері трудової діяльності. Тому,

базуючись на обґрунтовано обраній вище концепції розуміння об'єкта злочину загалом, доцільно проаналізувати зміст родового та безпосередніх об'єктів злочинів проти трудових прав, що передбачені в розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина».

Наукові дослідження об'єкта злочину привертали увагу багатьох вчених у галузі кримінального права, зокрема відповідні питання висвітлювалися у працях таких дореволюційних науковців-правників, як Л.С. Білогриць-Котляревський, О.Ф. Кістяківський, В.Д. Спасович, М.С. Таганцев та деякі інші. У період панування радянського права вивченням даної проблематики займалися наступні вчені: В.К. Глистін, М.Й. Коржанський, Г.А. Кригер, Б.С. Нікіфоров, А.А. Піонтковський, А.Н. Трайнін, Є.А. Фролов та інші. Серед сучасних вчених-правників, дослідження яких торкаються проблем об'єкта злочину, заслуговують на увагу такі: М.І. Бажанов, Р.В. Вереша, О.Ю. Вітко, С.Б. Гавриш, І.О. Зінченко, В.Т. Матвійчук, П.С. Матишевський, М.І. Мельник, Я.В. Мочкош, Г.П. Новоселов, В.Є. Фесенко, А.В. Шульга і багато інших. Вивченням проблематики об'єкта злочинних посягань проти трудових прав працівників займаються представники юридичної науки, а саме: П.П. Андрушко, О.О. Бахуринська, В.І. Борисов, О.М. Готін, С.Я. Лихова, Г.Д. Луцик, В.І. Павликівський, О.О. Пащенко, В.В. Топчій та деякі інші.

Потреба у проведенні подальшого доктринального вивчення об'єкта відповідних суспільно небезпечних діянь, які передбачені КК України, зумовлена тим, що на сьогодні серед наявних теоретичних розробок відсутні єдині погляди на розуміння кримінально-правової природи вищезазначеного обов'язкового компонента складу злочину. Це пояснюється низкою чинників, наприклад, складністю досліджуваного правового явища, протилежними поглядами вчених-правників, зміною законодавства, внаслідок чого зміщуються світоглядні та інші акценти у правовому регулюванні тощо. У результаті цього виникають труднощі при визначенні безпосереднього об'єкта

вчинюваних злочинів, що у практичній діяльності призводить до помилок при кваліфікації діянь. Таким чином, існує необхідність у вивченні об'єкта злочину, зокрема тих складів суспільно небезпечних діянь, які закріплені у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина».

Визначення трудових прав як об'єкта злочинів, передбачених розділом V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», а, відповідно, і системи таких суспільно небезпечних злочинних діянь на сьогодні є дискусійним у юридичній літературі. Аналіз думок, які представлені у доктрині кримінального права, свідчить про існування «широкого» та «вузького» підходу до розуміння досліджуваних понять.

До представників першого підходу належать М.Й. Коржанський [148, с. 209], В.В. Гальцова [149, с. 224] та деякі інші вчені, які вважають, що злочини проти трудових прав у розділі V Особливої частини КК України передбачені статтями 170, 172-175 КК України. Даний науковий погляд базується на тому, що кримінально-правова характеристика вищеназваних складів злочину дає підстави стверджувати, що у кожному з них має місце злочинне посягання на ті або інші трудові права людини і громадянина.

Серед представників «вузького» підходу до виділення злочинів проти трудових прав людини і громадянина, передбачених розділом V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина» [150, с. 68], відсутня єдність щодо того, які конкретні склади злочинів належать до даної групи суспільно небезпечних злочинних діянь.

Так, на переконання В.І. Павликівського, до злочинів проти трудових прав людини і громадянина слід відносити суспільно небезпечні діяння, передбачені статтями 171-175 КК України [151, с. 217]. Аналогічну позицію висловлював і М.І. Мельник [152, с. 105-107], однак уже в інших своїх роботах

він пропонує відносити до таких злочинів діяння, передбачені статтями 170-175 КК України [153, с. 404, 407, 410, 416]. Вразливим місцем наведеного підходу є те, що у ст. 170 КК України законодавець передбачає і кримінально-правову охорону конституційних прав працівників. Зокрема диспозиція відповідної кримінально-правової норми передбачає кримінальну відповідальність за порушення конституційного права громадян на об'єднання у політичні партії, громадські організації та професійні спілки. Аналіз міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань праці, а також досягнення науки трудового права свідчить, що останнє з названих конституційних прав людини і громадянина, у першу чергу, належить працівникам з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав і інтересів, тобто відноситься до трудових прав.

Приписи ст. 170 КК України передбачають кримінально-правову охорону трудових прав працівників у сфері діяльності професійних спілок, зокрема свободу об'єднання у професійні спілки. На переконання О.А. Трюхана, право працівників на об'єднання у професійні спілки відіграє важливу роль у професійному житті кожного працівника, так як це право є гарантією на належні умови праці та дієвим способом установавлення відносин соціального діалогу між роботодавцями й працівниками. Воно включає право працівників без будь-якого дозволу державних органів створювати за своїм вибором профспілки й приєднуватися до них; право утворювати ради, федерації та конфедерації за галузевою територіальною або іншою ознакою; право членів профспілки обирати своїх представників, брати участь у внутрішньому житті профспілки; право вільно здійснювати профспілкову діяльність [154, с. 97]. Таким чином, можна ствердно вести мову про належність права на об'єднання працівників у професійні спілки до числа трудових прав, а тому діяння, які передбачені нормою ст. 170 КК України, посягають на трудові права найманих працівників.

Як зазначає П.П. Андрушко, до відповідної групи злочинів належать ті, які закріплено в статтях 171-173 та 175 КК України [155, с. 159]. Наведена авторська позиція цілком обґрунтовано може бути піддана критиці, адже право на страйк є одним із прав працівників, що свідчить про його приналежність до групи трудових прав людини і громадянина. Виключення складу злочину, передбаченого ст. 174 КК України з числа тих, які посягають на трудові права працівника, у переважній більшості випадків пояснюється тим, що відповідне право не належить до трудових та інших соціально-економічних прав. Однак з такими міркуваннями не можна погодитися, оскільки у конституційно-правовій нормі, яка закріплює відповідне конституційне право, йде мова про те, що право на страйк мають «ті, хто працюють». Приписи Конституції України конкретизуються в законодавчих актах, аналіз яких свідчить, що право на страйк мають лише ті особи, які перебувають у трудових правовідносинах, тобто наймані працівники.

Дещо непослідовною видається позиція С.Я. Лихової, яка до злочинів проти трудових прав людини і громадянина відносить ті, які закріплені у статтях 170, 172-175 КК України [156, с. 287]. Однак згодом автор змінила свою думку і до вказаного виду злочинів відносить діяння, передбачені статтями 172-175 КК України [157, с. 30]. Відмова від визнання злочинів, передбачених статтями 170 та 171 КК України, очевидно, зумовлена тим, що науковець не розглядає трудові права в якості основного безпосереднього об'єкта цих злочинів.

Проблема відсутності єдиного погляду на систему злочинів, які посягають на трудові права людини і громадянина, викликана тим, що вчені по-різному визначають їх безпосередній об'єкт, а також досить часто в межах безпосереднього об'єкта не розрізняють його види (основний, додатковий та факультативний), внаслідок чого не можуть встановити точного кола і пріоритетності об'єктів, на які спрямоване протиправне кримінально каране діяння.

У доктрині кримінального права загальноприйнятою є класифікація об'єктів злочину «за вертикаллю», у якій визначають: 1) загальний об'єкт, 2) родовий об'єкт та 3) безпосередній об'єкт [158, с. 104-105]. Вона ґрунтується на співвідношенні філософських категорій «загального», «особливого» і «окремого» [159, с. 80]. Для розуміння суспільно небезпечних злочинних діянь, які посягають на трудові права людини і громадянина, необхідно зупинитися на кримінально-правовій характеристиці безпосереднього об'єкта злочину, оскільки саме його встановлення дає можливість віднести конкретне злочинне діяння до певної групи злочинів. Аналіз переважної більшості наукових праць з проблем кримінальної відповідальності за трудові злочини свідчить, що, ведучи мову про трудові права працівників у межах розділу V Особливої частини КК України, вчені дискутують з приводу складів злочинів, передбачених ст.ст. 170-175 КК України. Отже, варто дотриматись такого підходу і проаналізувати змістові характеристики об'єктів вказаних злочинів.

Диспозиція ст. 170 КК України передбачає кримінальну відповідальність за умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій [86]. У науковій юридичній літературі зазначається, що безпосереднім об'єктом даного злочину є конституційне право громадян на свободу об'єднання у професійні спілки, політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, а також права і законні інтереси професійних спілок, політичних партій та громадських організацій [153, с. 437; 160, с. 511]. Таким чином, автори пропонують визначати об'єкт вищеназваного складу злочину як певне суб'єктивне право особи. Однак з таким розумінням досліджуваного компонента складу злочину важко погодитися, оскільки конституційне право людини і громадянина на об'єднання у професійну спілку не може визначатися як таке, на яке посягає злочинне діяння, адже безпосередньо самому праву

неможливо завдати шкоди або ж створити умов і для потенційного її заподіяння.

Злочин, який закріплено в ст. 170 КК України, посягає на належне функціонування професійних спілок в Україні, діяльність яких врегульована Конституцією України, КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами з питань праці. В результаті вчинення даного суспільно небезпечного злочинного діяння створюються умови, які істотно перешкоджають можливості людини та громадянина реалізувати своє конституційне право на таке об'єднання, або ж порушується нормальна діяльність професійних спілок, унеможлиблюється реалізація прав та задоволення законних інтересів, які полягають у захисті трудових та соціально-економічних прав найманих працівників.

Саме у зв'язку з включенням до диспозиції ст. 170 КК України положення про професійну спілку виникають наукові суперечки щодо того, чи відноситься даний злочин до тих, які посягають на трудові права. Аналізуючи можливість віднесення вищеназваного складу злочину до тих, об'єктом яких є трудові права працівника, слід наголосити на тому, що ч. 3 ст. 36 Конституції України закріплює право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності [89]. З наведеної конституційно-правової норми випливає, що встановлення відповідного права має на меті захист трудових та інших соціально-економічних прав громадян шляхом їх об'єднання у громадську організацію для відстоювання власних інтересів. Таким чином, безпосередньо в Конституції України визначено, що право на об'єднання у професійні спілки належить до числа трудових прав, а отже, і посягання на нього має своїм об'єктом реалізацію трудових прав працівників, зокрема на об'єднання у професійну спілку.

Закріплення в Основному Законі нашої держави права на об'єднання громадян, у тому числі і в професійні спілки, в межах однієї статті створює умови для можливості віднесення даного трудового права до числа інших груп прав і свобод людина та громадянина. Наприклад, на переконання Н.Г. Шукліної та О.В. Совгирі, право на об'єднання у професійні спілки відноситься до політичних прав громадян, як і право на об'єднання у політичні партії та громадські організації [161, с. 161]. Такі міркування власне і сприяють створенню підґрунтя до віднесення злочину, передбаченого ст. 170 КК України, до тих, які не посягають на трудові права людини і громадянина. Проте така позиція видається сумнівною з огляду на аналіз положень чинного законодавства України.

Трудові права працівника, крім Конституції України, закріплені і в інших нормативно-правових актах. Так, у ст. 2 КЗпП України встановлено, що працівникам належить, серед інших, і право на об'єднання у професійні спілки. У ст. 243 КЗпП України деталізується та розкривається зміст даного права працівників: «Відповідно до Конституції України та ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок» [123]. З положень кодифікованого нормативно-правового акта також вбачається, що професійні спілки, насамперед, створюються для захисту трудових та інших соціально-економічних прав й інтересів працівників. Отже, право на об'єднання у професійні спілки належить до економічних конституційних прав людини і громадянина, а на рівні законодавства України воно визначається як право працівника, тобто відноситься до числа трудових.

У ст. 1 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська

організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [162]. Таким чином, мова йде про сферу трудових правовідносин, оскільки діяльність відповідних утворень пов'язана виключно з трудовими та іншими соціально-економічними правами особи, яка залучена у певну сферу професійної діяльності.

Трудова правосуб'єктність професійних спілок набувається з моменту їх легалізації. Характеризуючи професійні спілки як суб'єкти трудового права, передусім варто підкреслити, що трудова правосуб'єктність професійних спілок обумовлена наступними факторами. По-перше, професійна спілка є своєрідною правовою формою об'єднання громадян для захисту своїх трудових прав та соціально-економічних інтересів. По-друге, вона визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання), метою діяльності якої є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. По-третє, професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів, мають рівні права. По-четверте, професійні спілки та їхні об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, не підзвітні і не підконтрольні їм. По-п'яте, держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та дотримання прав та інтересів профспілок. По-шосте, профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів [163, с. 38-39]. Отже, правове становище профспілок у трудовому праві відображає їх трудова правосуб'єктність, тобто нормами трудового права визначена правова властивість професійної спілки мати, здійснювати трудові повноваження, а також нести юридичну відповідальність.

У науковій юридичній літературі зазначається, що професійна спілка характеризується таким рисами: 1) це складне суспільно-правове та виключно

добровільне об'єднання працівників, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, яке та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору її членів; 2) трудова правосуб'єктність професійної спілки спрямована на представництво та захист трудових прав та інтересів працівників; 3) трудова правосуб'єктність професійної спілки найбільш повно взаємопов'язана та споріднена із правосуб'єктністю працівників та трудового колективу [164]. Таким чином, діюче законодавство наділяє професійну спілку трудовою правосуб'єктністю, що обумовлює повноправну участь названого суб'єкта у трудових правовідносинах як самостійного їх учасника. Правове положення професійних спілок визначається Конституцією України та законодавством про працю, зокрема КЗпП України та ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». За таких умов наявні всі підстави визначати діяльність професійних спілок у межах предмета правового регулювання трудового права і, відповідно, визначати право на об'єднання у професійні спілки, встановлене ч. 3 ст. 36 Конституції України, як трудове право кожного найманого працівника.

Злочин, який закріплено в ст. 170 КК України, спрямований, серед іншого, і на функціонування політичних партій в Україні. Згідно з приписом ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про політичні партії в Україні» право громадян на свободу об'єднання у політичні партії для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів визначається і гарантується Конституцією України, в ст. 2 якої зазначено: «Політична партія – це зареєстроване згідно із законом добровільне об'єднання громадян – прихильників певної загальнонаціональної програми суспільного розвитку, що має своєю метою сприяння формуванню і вираженню політичної волі громадян, бере участь у виборах та інших політичних заходах [165]. З наведеного вбачається, що об'єднання у політичні партії стосується політичних прав громадян України, а саме права на участь у державному та місцевому (самоврядному) управлінні шляхом реалізації права на безпосередню

або представницьку демократію, тобто здійснення активного або пасивного виборчого права.

У той же час вказані політичні права не стосуються сфери трудових правовідносин, тобто право громадян України на об'єднання у політичні партії не належить до економічних прав громадян, виникає не на підставі актів законодавства про працю тощо. Таким чином, об'єкт злочинного посягання щодо законної діяльності політичних партій в Україні не порушує будь-які трудові права людини в Україні.

Злочин, який закріплено в нормі ст. 170 КК України, спрямований, серед іншого, і на функціонування громадських організацій в Україні. Згідно з приписом ч. 3 ст. 1 ЗУ «Про громадські об'єднання», громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи [166]. Наведене утворення є складовим структурним елементом більш об'ємної категорії – громадського об'єднання, що включає до свого складу і громадські спілки. Разом з тим слід враховувати, що право на об'єднання громадян в громадські організації належить до громадянських прав людини, які гарантовані нормами міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, Конституцією України та іншими законодавчими актами України.

Беручи до уваги наведені приписи кримінального та трудового законодавства України, а також аналізуючи розглянуті доктринальні джерела, можна зробити висновок про те, що одним з основних безпосередніх об'єктів злочину, передбаченого ст. 170 КК України, є соціальна цінність, а саме встановлений законом порядок діяльності професійних спілок в Україні, які функціонують з метою захисту трудових та соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників.

У ч. 1 ст. 171 КК України встановлено кримінальну відповідальність за незаконне вилучення зібраних, опрацьованих, підготовлених журналістом матеріалів і технічних засобів, якими він користується у зв'язку із своєю

професійною діяльністю, незаконну відмову у доступі журналіста до інформації, незаконну заборону висвітлення окремих тем, показу окремих осіб, критику суб'єкта владних повноважень, а так само будь-яке інше умисне перешкоджання здійсненню журналістом законної професійної діяльності. У ч. 2 ст. 171 КК України передбачено кримінальну відповідальність за вплив у будь-якій формі на журналіста з метою перешкоджання виконанню ним професійних обов'язків або переслідування журналіста у зв'язку з його законною професійною діяльністю [86]. Щодо безпосереднього об'єкта наведених злочинів, то, як правило, у науковій юридичній літературі його пропонують визначати як посягання на конституційне право людини і громадянина на інформацію. Такий підхід заслуговує на увагу, однак потребує уточнення, оскільки у статті, насамперед, йдеться про унеможливлення виконання журналістом своєї трудової функції і лише віддаленим наслідком такого впливу на журналіста може бути відсутність інформації у людини чи громадянина.

У доктрині кримінального права безпосередній об'єкт суспільно небезпечного діяння, передбаченого у ст. 171 КК України, пропонують розуміти як встановлений порядок здійснення законної професійної діяльності журналістів, який забезпечує конституційне право громадян на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань, право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію, необхідну їм для реалізації ними своїх прав, свобод та законних інтересів. Додатковим об'єктом може бути встановлений порядок виконання службовими особами своїх повноважень [153, с. 439]. Основним безпосереднім об'єктом цього злочину пропонується розуміти встановлений порядок здійснення законної професійної діяльності журналіста [167]. Мова йде про можливість реалізації журналістом свого права на працю, тобто належним чином здійснювати свою професійну діяльність. Інші автори визначають безпосередній об'єкт відповідних складів злочину як суспільні відносини, що забезпечують законну професійну

діяльність журналістів [168, с. 174]. Безпосереднім об'єктом досліджуваного злочину є законна професійна діяльність журналіста [169, с. 82]. Тобто кримінально-правові норми, які містяться у наведеній статті КК про кримінальну відповідальність, спрямовані на охорону трудових правовідносин, які мають місце у сфері професійної діяльності журналістів.

Відповідно до ст. 34 Конституції України кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб – на свій вибір. Здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя [89]. У науковій юридичній літературі наголошується на тому, що право на свободу думки і слова пов'язане не лише з індивідуальною природою людини, а й з її соціальним існуванням, адже це право забезпечує появу і розвиток громадянського суспільства. Дійсно, сама ідея автономності громадянського суспільства та його самостійності може бути реалізована на практиці лише за умови забезпечення прав кожного індивіда як члена громадянського суспільства на свободу думки і слова. Більше того, у процесі взаємодії громадянського суспільства і держави його ефективність прямо корелює з тим, наскільки повною та об'єктивною є інформація у громадян щодо стану держави, а також тих органів державної влади та їх посадових осіб, на яких покладено виконання державних функцій [170, с. 247].

Досліджувані конституційні права людини і громадянина забезпечуються найрізноманітнішими способами, в тому числі і професійною діяльністю журналістів. Відповідно до припису ст. 1 ЗУ «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»  журналіст – творчий

працівник, який професійно збирає, одержує, створює і займається підготовкою інформації для засобів масової інформації, виконує редакційно-посадові службові обов'язки в засобі масової інформації (в штаті або на позаштатних засадах) відповідно до професійних назв посад (роботи) журналіста, які зазначаються в державному класифікаторі професій України [171]. З наведеного законодавчого положення вбачається, що законодавство України розглядає журналіста як працівника, який виконує свої трудові обов'язки, працюючи в тому або іншому засобі масової інформації відповідно до встановленої класифікації посад журналістів. За таких умов і втручання у професійну діяльність журналістів має розцінюватися як посягання на їх трудові права, а саме на реалізацію права на працю.

У спеціальній літературі професійну діяльність журналіста пропонують визначати у «широкому» та «вузькому» розумінні. Так, у першому випадку таке поняття є комплексною кримінально-правовою та кримінологічною категорією, будучи інколи і мотивом вчинення злочинів проти життя, здоров'я, волі тощо журналіста або його близьких родичів або ж відповідним віктимогенним фактором, а також відображаючись із кримінологічної позиції в механізмі формування злочинної поведінки щодо представників засобів масової інформації. Щодо «вузького» розуміння, то воно цілком охоплюється нормами ст. 171 КК України, яка передбачає кримінальну відповідальність за перешкоджання законній професійній діяльності журналістів [172, с. 178].

У доктрині кримінального права цілком слушно наголошується на тому, що професійна діяльність журналіста буде законною, коли вона здійснюватиметься відповідно до нормативно-правових положень, визначених Конституцією України, Законами України «Про інформацію», «Про інформаційні агентства», «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні», «Про телебачення і радіомовлення», «Про державну таємницю», іншими законодавчими актами України, ратифікованими нею міжнародними договорами у сфері свободи слова та інформації [99, с. 796]. Закріплення в

законодавстві такої категорії як «законна професійна діяльність журналіста» закономірно ставить питання про можливість існування «незаконної професійної діяльності». Однак стверда відповідь на це питання суперечила б юридичній логіці та була б нікчемною, оскільки діяльність, що носить незаконний характер, не може за своїм змістом охоплюватись поняттям «професійна діяльність».

У ст. 43 Конституції України встановлено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [89]. Праця журналістів в Україні захищається кримінально-правовими засобами у зв'язку з особливою суспільною вагою тих суспільних відносин, які виникають, припиняються та змінюються у сфері діяльності журналістів, зокрема забезпечення конституційних прав людини і громадянина на свободу думки і слова та на інформацію [173, с. 81].

Шкода, що завдається суспільству за відсутності правдивої або наявності неправдивої інформації у засобах масової інформації, величезна. Будь-яка людина вчиняє те чи інше діяння або відмовляється від нього завдяки аналізу даних про об'єктивну реальність. Оскільки більшість даних про соціальні події ми отримуємо не через безпосереднє сприйняття, а від засобів масової інформації (друковані видання, телебачення, радіо, Інтернет), то можна дійти висновку, що велика кількість важливих рішень приймається на основі інформації, що надана засобами масової інформації [174, с. 258]. Тобто посягання на одну з основоположних правомочностей журналіста в Україні – свободу збирання, зберігання та поширення інформації, що забезпечує можливість належним чином виконувати свої законні професійні обов'язки у сфері журналістики – потребує додатково захисту з боку держави, в тому числі і за допомогою кримінально-правової охорони. Це підтверджується і положеннями законодавства України, які передбачають відповідальність за злочинні діяння щодо журналіста, зокрема і перешкоджання його професійній

діяльності, що можна порівняти з кримінально-правовим захистом працівника правоохоронного органу у його професійній діяльності.

Отже, безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого в ст. 171 КК України, є соціальна цінність, а саме встановлений законом порядок професійної діяльності журналіста, який забезпечує свободу журналіста вільно збирати, зберігати та розповсюджувати інформацію.

Ч. 1 ст. 172 КК України передбачає відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог ЗУ «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю [86].

У науковій юридичній літературі зазначається, що об'єктом досліджуваного злочину є конституційне право людини на працю [170, с. 175]. Вченими-правниками висловлюється думка, що об'єктом злочинного посягання у досліджуваному складі злочину є трудові права людини, які включають право на працю, право на гарантовану оплату праці, право на відпочинок [170, с. 442]. Однак розуміння об'єкта злочинного посягання крізь призму суб'єктивних прав видається непереконливим, адже з об'єктивних причин неможливо завдати шкоди або створити загрозу настання шкідливих наслідків будь-яким правам. За таких умов навряд чи доцільно визначати об'єктом злочину, закріпленого у ст. 172 КК України, конституційне право людини і громадянина.

Альтернативним є розуміння об'єкта цього злочину як трудових правовідносин, які регулюються законодавством про працю України, а також трудових правовідносин, які виникають між роботодавцем та окремими категоріями працівників [117, с. 486]. Таке трактування об'єкта досліджуваних злочинів через призму суспільних відносин є традиційним, зокрема ще А.А. Піонтковський висловлював думку, що будь-який злочин прямо або опосередковано є посяганням на суспільні відносини й що об'єктом злочину можуть бути будь-які суспільні відносини, які охороняються кримінальним

законом, проте інколи безпосереднім об'єктом злочину можуть бути не суспільні відносини, а майно, фізична особа (громадянин), продукти сільського господарства, інвентар, урожай [159, с. 7-8]. Критикуючи розуміння об'єкта злочину як суспільні відносини, С.Б. Гавриш зазначає, що суспільні відносини є нічим іншим як формою наукової абстракції [175, с. 28]. Одним з альтернативних підходів є розуміння об'єкта злочину як певного інтересу, що не може бути задоволений внаслідок вчиненого злочину. Так, слід погодитись, що будь-яке право цінне як інструмент задоволення певного інтересу людини. Разом з тим, і цей підхід не є беззаперечним. Так, В.Я. Тацій не згодний з тим, що об'єкт будь-якого злочину необхідно визначати тільки через категорію «інтерес», оскільки суспільні відносини сховані від безпосереднього їх сприйняття, хоча це стосується далеко не всіх суспільних відносин, які охороняються кримінальним законом. Так, цілком очевидними є ті суспільні відносини, які є об'єктом злочинів проти життя, здоров'я, волі та гідності особи, проти політичних і трудових прав громадян тощо. Тому і немає необхідності визначати об'єкт цих злочинів, так як він лежить на поверхні і є доступним для безпосереднього сприйняття і вивчення через інтерес, що являє собою не менш складне для пізнання соціальне явище [159, с. 140-141].

Відповідно до ст. 43 Основного Закону України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [89]. У даній

конституційно-правовій нормі йде мова про такі основоположні трудові права працівника: 1) право на працю; 2) право на гарантовану заробітну плату. Дані трудові права працівників гарантуються на найвищому, конституційно-правовому рівні нормативного регулювання, що підтверджує їх особливе значення та важливість для законодавця і суспільства в цілому. В доктрині кримінального права загальноприйнятим є підхід, відповідно до якого для правильного визначення об'єкта злочинного посягання, передбаченого ст. 172 КК України, необхідно розмежовувати такі категорії, як «конституційне право на працю», закріплене в ст. 43 Конституції України, та «трудові права», гарантією яких є кримінально-правова норма, визначена в ст. 172 КК України [117, с. 481]. Така позиція заслуговує на увагу, оскільки дійсно кримінально-правова охорона не може бути спрямована на захист конституційно-правових норм, тобто конституційного права на працю, яке передбачено ст. 43 Конституції України.

Згідно з ч. 1 ст. 2 КЗпП України право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою [123]. З аналізу даної норми кодифікованого нормативно-правового акта вбачається, що у ній під правом на працю слід розуміти, передусім, право на отримання роботи, натомість вищенаведене положення Конституції України право на працю визначає як можливість заробляти на життя працею, яку кожен громадянин вільно обирає чи на яку вільно погоджується. Враховуючи те, що Основний Закон України не містить гарантій перетворення конституційного права в реальність, праву особи на працю не кореспондує відповідний обов'язок держави забезпечити реалізацію цього права людині або громадянину.

Трудове законодавство, крім «конституційних», містить ще і інші елементи права на працю, які притаманні виключно трудовим правовідносинам. Зокрема такі права, як право на страйк, право на відпочинок,

право на об'єднання в професійні спілки з метою захисту своїх трудових і соціальних прав та інтересів прямо в ст. 43 Конституції України не передбачені, але що стосується таких прав, як право на страйк та право на відпочинок, в тексті інших статей Конституції України підкреслено, що такі права належать особам, які працюють [89].

Так, згідно із ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [89]. Кримінальне право забезпечує захист трудових прав людини. До останніх належать: право на вирішення колективних трудових конфліктів у встановленому законом порядку; право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також на випадок хвороби, повної або часткової втрати працездатності; право на матеріальну допомогу на випадок безробіття, право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або посади, а також інші трудові права, встановлені законодавством.

Для правильного розуміння відмінностей в характері прав, вказаних в нормі ч. 1 ст. 2 КЗпП України, і суті прав, які закріплені в ч. 2 ст. 2 КЗпП України, слід звернути увагу на таке: в ч. 1 ст. 2 КЗпП України сформульовані права, які виходять за межі трудових прав і пов'язаних з ними правовідносин. Таким чином, мова йде про те, що відповідним правам не кореспондують обов'язки держави і державних органів. Тобто по суті ці правовідносини є конституційними правовідносинами, які складаються з приводу реалізації людиною конституційного права на працю. В цих правовідносинах трудові

права не формулюються як суб'єктивні і їм не кореспондують чітко сформульовані обов'язки з боку держави.

Аналіз наведених приписів законодавства України та вивчення доктринальних джерел свідчить, що результатом злочинного посягання досліджуваного злочину є унеможливлення реалізації працівником своїх трудових прав, які встановлені в нормах Конституції України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, КЗпП України та інших законодавчих актах України з питань праці. Отже, безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 172 КК України, є соціальна цінність, тобто встановлений законом порядок здійснення трудової функції будь-яким працівником.

Диспозиція ч. 1 ст. 173 КК України передбачає кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою [86]. У науковій літературі вказується, що об'єктом даного злочинного діяння є трудові права людини, встановлені Конституцією України, зокрема ті, які виникають між роботодавцем і працівником та регулюються не тільки законами і підзаконними актами, а й колективними договорами, а також індивідуальними трудовими угодами між власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою-суб'єктом підприємницької діяльності і працівником [168, с. 177]. З аналізу вищенаведеного доктринального положення випливає, що об'єктом даного злочину, на відміну від того, який передбачено у ст. 172 КК України, є значно більше за обсягом коло трудових прав працівників. Зокрема мова йде про те, що останні закріплені не тільки у Конституції України та законодавчих актах України, але й в інших джерелах трудового права (колективних та індивідуальних трудових договорах). Однак недоліком наведеного підходу є те,

що досліджуваний компонент складу злочину розглядається з точки зору суб'єктивних трудових прав працівника.

Об'єкт злочину, передбаченого ст. 173 КК України, також пропонується визначати як трудові права людини, а саме: право на можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується; право не бути примушеним до праці, а також конституційне право громадян України на піклування і захист з боку держави під час роботи за кордоном [153, с. 445]. Недолік наведеного твердження полягає в тому, що автор розглядає грубе порушення угоди про працю як порушення умов трудового договору. Тобто йдеться про ототожнення вченим таких правових категорій як «угода про працю» і «трудовий договір (контракт)». Однак трудові правовідносини між роботодавцем та працівником регулюються законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами, колективними та індивідуальними трудовими договорами. Таким чином, видається сумнівним звуження змісту такого правового поняття як «угода про працю». До позитивних аспектів даної авторської позиції слід віднести те, що у ній наголошено також на такому об'єкті злочинного посягання як трудова діяльність працівника, який працює за межами території України на підставі міжнародних договорів про економічне, наукове та інше співробітництво, залишаючись у трудових відносинах з організацією, яка відрядила за кордон такого працівника.

На переконання П.П. Андрушка, об'єктом злочину, юридичний склад якого закріплений ст. 173 КК України, є не тільки трудові, а й цивільні правовідносини, а тому до сфери законодавства про працю слід включати і норми ЦК України, які регулюють відповідні договори [176, с. 204]. Однак така позиція видається сумнівною, оскільки у ст. 43 Конституції України мова йде про те, що кожен має право на працю. Формами реалізації даного права є цивільно-правові відносини, підприємництво, адміністративно-правові відносини тощо. Тобто трудові правовідносини виступають однією з таких форм, але термін «праця» в Конституції України вживається для позначення

будь-якого процесу створення суспільних благ, а в ст. 173 КК України йдеться про конкретний правовий порядок створення суспільних благ, який регулюється трудовим законодавством. Слід звернути увагу на те, що навіть з урахуванням всіх дискусій у доктрині трудового права щодо того, які існують підстави виникнення трудових відносин, крім трудового договору, цивільно-правові договори не належать до числа тих, які регулюються нормами законодавства про працю, а, відповідно, і не виступають предметом регулювання трудового права.

Як справедливо зазначає С.Л. Лихова, хоча питання про те, які ж існують інші форми, окрім трудового договору, що є підставою виникнення трудових правовідносин, в науці трудового права не вирішені остаточно, слід дійти однозначного висновку, що під цими іншими формами не слід розуміти цивільно-правові договори, оскільки вони не являють собою підставу виникнення саме трудових правовідносин [177, с. 143]. Враховуючи вищесказане, а також зміст диспозиції ч. 1 ст. 173 КК України, де законодавцем зроблена вказівка на «угоду про працю», можемо зробити висновок про те, що під такою угодою слід розуміти індивідуальний або колективний трудовий договір, які надають додаткові права і гарантії порівняно з актами законодавства про працю України, а також визначають конкретні трудові обов'язки працівника. Відповідно, об'єкт злочину, передбаченого ст. 173 КК України, слід визначити як соціальну цінність, а саме встановлений законом і визначений трудовим договором порядок виконання трудової функції конкретним працівником.

У доктрині кримінального права наголошується на тому, що склади злочинів, які передбачені статтями 172 та 173 КК України, є тотожними, а тому доцільно ст. 173 КК України виключити із ЗУ про кримінальну відповідальність [178, с. 176]. Більш помірковану позицію займає С.Я. Лихова, яка вважає, що правильніше вести мову про об'єднання складів злочинів, передбачених в диспозиціях ст. 172 та ст. 173 КК України в одній статті, а не

про виключення із КК України ст. 173 [117, с. 518]. Вважаємо, що останнє з наведених тверджень заслуговує на увагу, оскільки об'єкт злочинів, передбачених нормами ст. 172 КК України, – це тільки ті трудові права, які закріплені в міжнародних договорах і нормативно-правових актах України, в той час як в нормах ст. 173 КК України встановлена кримінально-правова охорона трудових прав, які містяться в трудових договорах (колективних та індивідуальних). У той же час, дані злочини за об'єктами посягання є подібними. Зокрема при порушенні трудових прав, які закріплені як у конкретному нормативно-правовому акті, так і в трудовому договорі, кваліфікація здійснюється тільки за ст. 172 КК України, додаткова кваліфікація за ст. 173 КК України не потрібна.

У ч. 1 ст. 174 КК України встановлена кримінальна відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій [86]. У науковій літературі часто відзначається, що об'єктом злочинного посягання в даному випадку є конституційне право громадянина на страйк [153, с. 446; 168, с. 179]. Однак з такими міркуваннями вчених навряд чи можна погодитися, оскільки суб'єктивне право особи не може бути об'єктом злочинного посягання, адже навіть у разі порушення відповідного права, воно продовжує існувати та гарантуватися кожній людині, яка працює.

Представники іншої наукової позиції вважають об'єктом злочину, передбаченого в ст. 174 КК України, соціально-трудова правовідносини, які виникають у процесі реалізації найманими працівниками права на участь у законному страйку [117, с. 535]. Позитивними аспектами даної дефініції є те, що особа має право лише на законний страйк, тобто такий, що відбувається у суворій відповідності до приписів законодавства України. Також заслуговує на увагу теза, відповідно до якої право на страйк може бути реалізовано виключно працівниками, а не будь-якими особами, що працюють.

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону [89]. З даної конституційно-правової норми випливає наступне: 1) право на страйк мають усі, хто працює; 2) страйк проводиться з метою захисту економічних і соціальних інтересів тих, хто працює; 3) порядок проведення страйку та інші питання з-приводу його організації, обмеження тощо встановлюються законом.

Відповідно до ст. 17 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» під страйком слід розуміти тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Як випливає із Закону, участь у страйку має бути добровільною. Кримінальний закон охороняє це право працівників на вільне волевиявлення. Заборона страйку можлива лише на підставі закону [179]. Здійснюючи порівняльний аналіз положення Конституції України та відповідного законодавчого акта, можна зробити висновок про неузгодженість в термінології, яка вживається законодавцем в Конституції України та в законодавстві про працю. Такий стан речей призводить до проблем у практиці застосування законодавства України. Так, незрозуміло, про право кого саме йде мова у ст. 43 Конституції України – про право всіх людей чи тільки громадян України. Отже, виникає логічне питання, чи мають право на страйк іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні? Крім того, в ст. 44 Конституції України мова йде про «тих, хто працює», але не вказано на підприємствах, в установах, організаціях якої форми власності. Також у нормі Конституції України не зазначено, чи

належить право на страйк лише працюючим громадянам України, чи працюючим громадянам інших держав та особам без громадянства [89].

У науковій літературі зазначається, що міжнародними актами право на страйк віднесено до основних трудових прав працівників та їх організацій [180, с. 15] і визнано одним із найважливіших засобів, за допомогою якого вони можуть захищати свої економічні й соціальні права та інтереси і сприяти їх здійсненню [168, с. 327]. З урахуванням названого навряд чи доцільно відносити право на страйк до числа інших прав людини і громадянина, крім трудових. Хоча відповідне право у окремих міжнародно-правових актах і розкривається через право на об'єднання людей, все ж акцентувати увагу необхідно на тому, що воно належить лише найманим працівникам, встановлене з метою захисту трудових та соціально-економічних прав й інтересів таких працівників та регулюється законодавчими актами з питань праці.

Серед науковців у сфері трудового права немає єдиної відповіді на питання, які саме права працівника потрібно вважати основними, а які другорядними. Наприклад, Л.В. Котова до основних трудових прав працівників відносила наступні права:

1) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом й іншими законами України;

2) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах;

3) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці;

4) право на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи;

5) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника;

6) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку [127, с. 514]. На думку науковця, самі гарантії цих прав не повинні розглядатися як їх елемент. Також вчений не включає колективні трудові права до категорії «основних», вважаючи, що для цього немає належних теоретичних підстав. Кожен науковець має право на власну думку з цього приводу, оскільки з точки зору формальної логіки конкретні підстави для поділу трудових прав як категорії на основні та інші відсутні.

На нашу думку, основними необхідно вважати права, які дозволяють забезпечити найважливіші інтереси та потреби найманого працівника, його конституційні права та гарантії як людини та громадянина. Проте це питання залишається доволі суб'єктивним, оскільки зазначені права безпосередньо пов'язані з особою самого працівника. Тобто для кожного окремо взятого суб'єкта-найманого працівника одні права є більш важливими, інші менш важливими. Зважаючи на це, серед науковців немає єдиної думки щодо конкретного визначення обсягу поняття «основні трудові права». За цих обставин будемо відштовхуватися від наведених вище нормативних орієнтирів, передбачених в ст. 2 КЗпП України.

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

Диспозиція ч. 1 ст. 175 КК України передбачає кримінальну відповідальність за безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності

[86]. У науковій літературі з проблем кримінального права об'єкт відповідного злочину пропонується визначати як конституційне право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на своєчасне її отримання, а також право на соціальний захист, у тому числі право на отримання пенсії та інших видів соціальних виплат [153, с. 448]. Така позиція видається непереконливою, оскільки суб'єктивне право особи на отримання заробітної плати, стипендії, пенсії або іншої виплати, встановленої законом, не може бути об'єктом злочинного посягання саме по собі. Це пояснюється тим, що праву, яке належить певній особі, наприклад, праву працівника на отримання заробітної плати, яка обумовлена трудовим договором, не може бути заподіяно шкоди, адже навіть у випадку вчинення злочину, передбаченого ст. 175 КК України, таке суб'єктивне право не перестає існувати, тобто працівник в будь-якому випадку має право на отримання своєї винагороди за працю.

На думку С.Я. Лихової, безпосереднім об'єктом злочину, юридичний склад якого закріплено в диспозиції ч. 1 ст. 175 КК України, є соціальні правовідносини, суб'єктами яких виступають, з одного боку, особи, яким відповідно до законодавства України виплачується заробітна плата, стипендія, пенсія чи інші установлені законом виплати, а з іншого – держава, яка згідно із ст. 46 Конституції України має забезпечувати громадянам право на соціальний захист, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення [117, с. 540]. За такого підходу не зовсім зрозумілим є твердження щодо виокремлення в межах таких відносин лише їх одного виду, а саме соціальних. Дійсно, виплата стипендії, пенсії та інших видів допомоги (малозабезпеченим сім'ям, дітям, що перебувають під опікою або піклуванням тощо) є вираженням соціальної функції Української держави, котру вона зобов'язана реалізовувати на підставі відповідної норми Конституції України, у якій Україна позиціонується як соціальна держава. Разом з тим, ретельний аналіз диспозиції

ст. 175 КК України дає підстави стверджувати, що кримінальна відповідальність передбачена законодавцем і за безпідставну не виплату заробітної плати. З огляду на це слід звернути увагу на те, що у ст. 43 Конституції України гарантується право на своєчасне одержання винагороди за працю [89]. На підставі дослідження даної конституційно-правової норми можна стверджувати, що така винагорода отримується, перш за все, за працю, хоча Основний Закон України і не уточнює, за працю, яка виконується на підставі трудового договору. Однак наведене дає можливість відмежувати заробітну плату від інших видів виплат, про які йде мова у ст. 175 КК України, адже останні мають соціальну природу, відмінну від винагороди за працю.

Відповідно до ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, ЗУ «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами [123]. До ознак, які характеризують заробітну плату, належать такі:

- 1) виплачується систематично;
- 2) це винагорода за виконану роботу;
- 3) виплачується переважно у грошовому виразі;
- 4) виплачується з урахуванням особистого трудового внеску працівника в залежності від кількості та якості виконуваної ним роботи;

5) має гарантований характер [181, с. 505]. Таким чином, можна дійти переконливого висновку, що заробітна плата – це, як правило, грошова винагорода працівника за виконану ним роботу відповідно до умов трудового

договору, а право на її отримання – це право найманого працівника, передбачене законодавством про працю та гарантоване Конституцією України.

У ст. 175 КК України встановлена й кримінальна відповідальність за не виплату інших коштів, право на отримання яких має працівник, зокрема йдеться про пенсії та стипендії, однак аналіз положень чинного законодавства України свідчить, що відповідні виплати стосуються сфери соціального захисту, тобто не пов'язані з трудовими правовідносинами між працівником та роботодавцем, а, відповідно, їх не виплата не призводить до порушення трудових прав найманих працівників.

Враховуючи різну правову природу виплат, про які йде мова в ч.1 ст.175 КК України, слід говорити про кілька основних безпосередніх об'єктів цього злочину відповідно до виду виплати. При цьому, враховуючи наведене нами вище несприйняття суб'єктивного права як можливого об'єкта злочину в частині не виплати заробітної плати, безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 175 КК України, слід визнати встановлений законом порядок отримання працівником заробітної плати за трудовим договором, що забезпечує можливість працівникові утримувати родину та задовольняти свої законні потреби й інтереси у соціальній, економічній, культурній та інших сферах суспільного життя.

3.2 Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»

Окремі кримінально-правові засоби захисту трудових прав розміщені не лише в розділах V і X Особливої частини КК України, а й в інших розділах.

У даному випадку йдеться про розділ VII Особливої частини КК України під назвою «Злочини у сфері господарської діяльності», який зазвичай науковці не пов'язують із захистом трудових прав громадян і в цьому контексті злочини, передбачені цим розділом, залишаються практично поза їх увагою. Особливо

це стосується такого шкідливого явища в господарській діяльності як використання праці без офіційного оформлення трудових відносин.

Варто зазначити, що проблематику охорони трудових прав, зокрема їх порушення через неоформлення трудових правовідносин, розглядали такі вчені у сфері трудового права: В.Я. Бурак, І.М. Ваганова, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Замченко, М.І. Іншин, І.П. Климишин, Т.Г. Маркіна, І.В. Новосельська, В.В. Топчій, П.Д. Пилипенко, Р.С. Харчук, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та інші. Натомість проблематиці об'єктів злочинів, передбачених розділом VII КК України, присвятили свої праці вчені у сфері кримінального права, а саме: Ю.В. Баулін, В.І. Борисов, Г.Б. Віттенберг, А.А. Вознюк, М.Є. Григор'єва, Ю.В. Гродецький, О.О. Житний, О.Ф. Ковітіді, О.М. Лемешко, А.А. Музика, О.В. Наден, Г.О. Усатий, В.Я. Тацій, В.П. Тихий, Н.Б. Хлистова, С.С. Яценко та інші. Особливо звернемо увагу на науковців, дослідження яких присвячено складу злочину, передбаченого у ст. 212-1 КК «Ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», серед яких П.П. Андрушко, О.О. Дудоров, В.М. Киричко, М.Й. Коржанський, В.С. Кошевський, Я.М. Кураш, Д.Ю. Степаненко, О.І. Перепелиця та інші.

Однак практично не дослідженою є проблема трудових прав працівника як об'єкта злочинів у сфері господарської діяльності.

Формальною підставою для закріплення злочинів у відповідному розділі Особливої частини КК України є їх родовий об'єкт, який виділяється за спільністю ознак безпосереднього об'єкта кожного конкретного злочину. Це по суті означає, що злочини, які згруповані у відповідні розділи Особливої частини КК України, посягають саме на певну відокремлену групу суспільних відносин. В нашому випадку у якості цих відносин у загальному вигляді виступає порядок здійснення господарської діяльності.

Науковці по-різному визначали родовий об'єкт злочинів у сфері господарської діяльності: як нормальну господарську діяльність [182, с. 240]; як

суспільні відносини у сфері економіки (економічної діяльності) [183, с. 5]; як весь конгломерат відносин, що складаються в процесі руху коштів, речей, прав, дій у сфері цивільного обороту країни [184, с. 403]; як існуючу систему господарювання [185, с. 64]; як суспільні відносини, що утворюють систему господарювання [186, с. 259; 187, с. 169]. Тобто кожен з науковців мав своє бачення родового об'єкта, який у тій чи іншій мірі окреслює усю сукупність господарських та пов'язаних з ними суспільних відносин. Усі ці відносини виникають та реалізуються в межах господарської діяльності суб'єктів господарювання.

Очевидно, що господарська діяльність пов'язана з трудовими відносинами, оскільки в більшості випадків остання передбачає використання праці найманих працівників. Це впливає з багатьох доктринальних визначень господарської діяльності. Наприклад, О.М. Вінник розуміє під господарською діяльністю таку суспільно корисну діяльність суб'єктів господарювання щодо виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг з метою їх реалізації за плату (як товару), що ґрунтується на поєднанні приватних і публічних інтересів і здійснюється професійно [188, с. 9-10]. Цілком влучно зазначено щодо поєднання інтересів публічних та приватних, під якими зазвичай мається на увазі інтереси держави та самих суб'єктів господарювання. Однак у даному випадку також необхідно зазначити, що поєднання інтересів у господарській діяльності може проявлятися і в іншому аспекті – поєднанні інтересів суб'єкта господарювання як роботодавця та найманих працівників, праця яких в більшості випадків використовується в процесі здійснення господарської діяльності. Відповідно, у процесі посягання злочинним діянням на порядок здійснення господарської діяльності опосередковано також може бути завдана шкода найманим працівникам підприємства. Тому очевидним є взаємозв'язок господарської діяльності підприємства та правопорядку у цій сфері. Він має прояв у дотриманні та захисті правопорядку у сфері трудових правовідносин, які виникають в процесі здійснення такої господарської діяльності.

Г.В. Смолин зазначає, що поняття господарської діяльності є визначальним для розуміння і засвоєння форм та методів державного регулювання виробництва суспільно необхідних матеріальних благ, які водночас виступають результатом діяльності людини, засобом забезпечення її життєдіяльності та суспільних потреб [189, с. 9-10]. Беззаперечно можна зробити висновок, що під засобом забезпечення життєдіяльності та суспільних потреб науковець мав на увазі не лише потреби підприємців та споживачів його продукції, а й потреби інших осіб, які задіяні в процесі виробництва. Тому на доктринальному рівні більшість науковців прямо чи опосередковано наголошують на різносторонності господарської діяльності, одним з аспектів якої є використання найманої праці. Практично в кожному доктринальному визначенні господарської діяльності в тій чи іншій мірі можемо виявити працю як основний суспільний та рушійний чинник системи господарювання.

Слушно зазначають автори НПК до ГК України, що господарська діяльність поряд з виробництвом, реалізацією товарів (продукції), придбанням їх, наданням послуг, виконанням робіт суб'єктами господарювання (як юридичними, так і фізичними особами) охоплює контроль з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, органів адміністративного управління та контролю за суб'єктами господарювання з виробництва, реалізації, придбання товарів (продукції) тощо. На думку вчених, правильним є висновок представників господарсько-правової науки про те, що господарська діяльність, якщо відступити від даного у ГК визначення, сама по собі має досить широке значення [190, с. 12]. Це ще раз підтверджує висловлену думку про те, що господарська діяльність не лише здійснюється в межах господарських правовідносин, а й включає в себе увесь інший необхідний комплекс суспільних відносин. Важливу частину господарської діяльності складає господарсько-виробнича діяльність, що включає в себе використання праці найманих працівників. Тому державно-правовий захист трудових прав можна розглядати в двох аспектах: в аспекті державно-наглядової діяльності за

системою господарювання для забезпечення публічного інтересу, та в аспекті самого механізму захисту трудових прав, в основу якого покладені норми трудового законодавства.

На нашу думку, визначаючи господарську діяльність, необхідно в більшій мірі враховувати працю як складову останньої, без якої діяльність більшості господарюючих суб'єктів та й системи господарювання загалом є неможливою. Тому в контексті даного дослідження 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 в межах господарсько-організаційних та господарсько-управлінських відносин, а також праці найманих працівників в 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 та їх власників, держави й інтересів найманих працівників, праця яких створює цей додатковий продукт.

Загалом, здійснивши попередній аналіз складів злочинів, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України, можна зробити висновок, що відповідні норми тяжіють до кримінально-правової охорони саме публічного інтересу держави у сфері господарської діяльності. Так, проаналізувавши безпосередні об'єкти досліджуваних злочинів, можна зазначити наступне: статті 199-205, 209-212, 213, 216, 220-2, 227, 233 (усього 17 статей) КК України в більшій мірі об'єктом кримінально-правової охорони визначають публічний інтерес держави у сфері господарської діяльності; статті 205-1, 206-2, 231, 232-2 (усього 7 статей) в більшій мірі спрямовані на захист приватних інтересів суб'єктів господарювання; статті 218-1, 219, 222, 222-1, 223-2, 224 (усього 6 статей) передбачають захист публічного інтересу держави та приватних інтересів суб'єктів господарювання в рівній мірі. Окремо від цього переліку слід виділити склад злочину, передбачений ст. 212-1, який, на наше

переконання, має неабияке значення для кримінально-правової охорони прав найманих працівників.

Проте, незважаючи на те, що в межах злочинів у сфері господарської діяльності трудові права значного місця не посідають, вони можуть розглядатися як елемент безпосереднього об'єкта злочину, передбаченого в ст. 212-1 КК України.

Ст. 212-1 КК України встановлює відповідальність за наступні злочини: «Умисне ухилення 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 до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів у значних розмірах» (ч. 1); «Ті самі діяння, вчинені за попередньою змовою групою осіб або якщо вони призвели до фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів у великих розмірах» (ч. 2); «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 страхування коштів в особливо великих розмірах» (ч. 3) [191; 192].

На перший погляд, питання трудових прав як об'єкта даного злочину не є очевидним. Саме це зумовило недостатню увагу науковців до наведеної статті КК України, які здійснювали дослідження системи кримінально-правової охорони трудових прав громадян. Проте при більш детальному аналізі об'єкта даного злочину можна виявити, що саме при його вчиненні відбувається чи не

найбільше посягання саме на систему основних трудових прав працівників України.

У доктрині трудового права аналізований склад злочину не було прийнято вважати таким, що посягає на трудові права громадян, останньому не було приділено достатньої уваги науковцями у сфері трудового права. Тому безпосередній об'єкт ухилення від сплати єдиного соціального внеску був предметом аналізу здебільшого вченими у сфері кримінального права. Через наведену обставину очевидною є неповнота характеристики даного злочину крізь призму посягань на трудові права працівників.

Автори одного з відомих НПК визначають об'єктом досліджуваного злочину встановлений законодавством порядок сплати страхових внесків, що забезпечує формування коштів Пенсійного фонду (далі – ПФ) як одного із суб'єктів солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [153, с. 655]. Виходячи з сучасних умов, можна стверджувати, що визначення даного об'єкта є неповним, адже відповідно до нової редакції законодавства України після його уніфікації в частині регулювання державного загальнообов'язкового соціального страхування Пенсійний фонд України не виступає єдиним фондом коштів, на якому акумулюються кошти, сплачені у формі єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Так, відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [191], Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [193], Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [194], крім Пенсійного фонду України, надходження від єдиного соціального внеску також отримує Фонд соціального страхування України, який є правонаступником Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та утворився шляхом їх злиття. Таким чином, відповідно до прикінцевих та перехідних положень ЗУ «Про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування» акумулювання коштів у перехідний період також здійснюється у вищезгаданих фондах [193]. Відповідно, необхідно більш детально звернути увагу на мету та основні функції діяльності таких фондів та соціально-правові послуги, які вони надають, оскільки відповідним злочином буде завдана шкода не лише фонду, а й конкретним особам, які з ним взаємопов'язані та отримують від останнього вигоду у вигляді забезпечення своїх суб'єктивних, в тому числі трудових, прав. Від цього необхідно відштовхуватися в подальшому, здійснюючи аналіз об'єкта даного злочину.

У контексті наведеного вище аналізу також необхідно зазначити, що в межах пенсійної реформи передбачено створення Накопичувального фонду, який, у свою чергу, за заявою осіб передаватиме частину коштів від єдиного соціального внеску в недержавні пенсійні фонди – страхові організації, які здійснюватимуть недержавне пенсійне забезпечення відповідно до Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [194], «Про загальнообов'язкове недержавне пенсійне страхування» [195], «Про страхування» [196]. Таким чином, в найближчому майбутньому злочин, передбачений ст. 212-1 КК України, порушуватиме також порядок накопичення та функціонування фондів недержавного пенсійного страхування, якщо відштовхуватися від вищенаведеного підходу науковців у галузі кримінального права щодо визначення безпосереднього об'єкта цього злочину. Проте такий підхід, на нашу думку, є однобічним та не розкриває суті суспільних відносин та прав людини, на які посягає цей злочин.

Інший підхід щодо визначення об'єкта аналізованого злочину висловили вчені Харківської школи кримінального права в НПК до КК України за редакцією В.Я. Тація, В.П. Пшонки, В.І. Борисова, В. І. Тютюгіна. Вони розглядають зазначений об'єкт як відносини щодо формування фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Так, Н.О. Гуторова зазначила, що маються на увазі відносини, які складаються між

державою і платниками страхових внесків на підставі правових норм, які регулюють встановлення, зміну і відміну таких внесків до фондів соціального страхування [153, с. 318]. Однак не в достатній мірі було розкрито суб'єктів, чий інтереси охороняються даною кримінально-правовою нормою. Суб'єктами в цьому випадку є не лише держава в особі відповідних фондів та платники страхових внесків, а й особи, за яких такі страхові внески сплачуються, тобто наймані працівники, про що буде зазначено згодом.

Проаналізувавши склад платників соціального внеску, що встановлені у ст. 4 ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [191], зазначимо, що їх можна поділити на дві групи: осіб, які сплачують страхові внески за себе самостійно (здійснюють самострахування); осіб, які сплачують страхові внески за осіб, які знаходяться з ними в трудових або ж цивільних правовідносинах та виконують роботу довше одного місяця і не є суб'єктами господарювання. Останніх Законом визначено як роботодавців. Якщо ж йдеться про осіб, що сплачують внески самостійно, то такі особи є підприємцями або ж особами, які забезпечують себе роботою самостійно, чи особами, які беруть участь у державному страхуванні на добровільних засадах. Тому відносини щодо страхування виникають безпосередньо між платниками та відповідними фондами, до яких сплачується внесок щодо страхування соціальних ризиків та/або пенсійного забезпечення самих платників.

Коли мова йде про платника єдиного соціального внеску як роботодавця, відносини щодо державного страхування мають потрійний суб'єктний склад. З однієї сторони, це відносини між відповідними державними фондами та платником, з іншої — це відносини застрахованих осіб з роботодавцем та відповідними фондами з приводу загальнообов'язкового пенсійного та соціального страхування. Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [193] та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [194] визначають суб'єктів цих страхових відносин як

страхувальника (платника) та застраховану особу. При цьому самі відносини між застрахованою особою та страхувальником за загальним правилом виникають на підставі трудових відносин та є похідними від них.

Зважаючи на вищенаведене, можемо зазначити, що право на страхування соціальних ризиків та право на отримання грошового забезпечення у зв'язку з втратою працездатності чи досягнення пенсійного віку за загальним правилом виникає у зв'язку з наявністю трудових правовідносин (чи тісно пов'язаних з ними) та може вважатися елементом системи трудових прав найманих працівників. Для цього потрібно здійснити більш детальний аналіз взаємозв'язку системи трудових прав із правами, які виникають у системі соціального страхування, що здійснимо в подальшому.

Досліджуючи наукові погляди на об'єкт аналізованого злочину, слід звернути увагу на комплексне вивчення його складу, здійснене В.С. Кошевським. Науковець визначає об'єкт злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, як суспільні відносини, регламентовані законодавством України, що виникають у сфері фінансової діяльності держави щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, які забезпечують формування централізованих фондів соціального страхування (Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття) [197, с. 12]. У розрізі фондів ця теза втратила актуальність, оскільки після реформи фонди соціального страхування зливаються в один Державний фонд соціального страхування України, про що було зазначено вище. Як бачимо, якщо виходити з такого тлумачення позиції щодо об'єкта злочину, науковець в повній мірі визначив об'єкт злочину, який стосується публічно-правових відносин з приводу справляння внеску до фондів. Однак, як

і в попередніх випадках, поза увагою вченого залишилися відносини із застрахованими особами, за яких роботодавець сплачує соціальні внески, які виникають в межах реалізації трудових прав.

Спробуємо проаналізувати об'єкт цього злочину в контексті прав, які порушуються даним злочином. Сплата єдиного соціального внеску надає застрахованій особі право на участь в таких системах загальнообов'язкового державного страхування: загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття; загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні (в рамках солідарної системи сам платіж розподіляється між фондами та системами страхування відповідно до потреб у пропорціях, які визначаються КМУ. Останні встановлені постановою КМУ «Про затвердження пропорцій розподілу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 26 листопада 2014 року №675 [198]).

Саме тому ухилення від сплати роботодавцями єдиного соціального внеску порушує право найманого працівника на участь у відповідних системах державного загальнообов'язкового соціального страхування. Розглянемо ці права в контексті основних трудових прав працівника.

Основні права найманого працівника мають нормативне закріплення в КЗпП України. Останні встановлені у ст. 2 КЗпП «Основні трудові права працівників» [123]. На перший погляд, право на працю в контексті правовідносин виглядає доволі абстрактно, без конкретних суб'єктів, які зобов'язані його забезпечити, та й відношення до системи загальнодержавного страхування у цього права дещо віддалене. Проте таке судження не відповідає дійсності. Ключовим в даному випадку є встановлення прямого обов'язку держави забезпечити реалізацію наведеного права.

Цей обов'язок держави забезпечується шляхом надання допомоги по працевлаштуванню відповідно до положень ЗУ «Про зайнятість населення», зокрема щодо перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації, інших послуг, що надають центри зайнятості. Проте фактично при вивільненні працівник опиняється в умовах, за яких необхідно мати матеріальну підтримку на період професійної перекваліфікації, пошуку підходящої роботи, яка б забезпечила фінансову можливість проживання його та членів сім'ї. Зазначена допомога забезпечується системою загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Тобто право отримати допомогу в разі настання страхового випадку – безробіття – для найманого працівника може вважатися правовою гарантією вільного вибору виду праці, оскільки, отримуючи таку допомогу працівник, застрахований на випадок безробіття, має фактичну можливість та час здійснити пошук підходящої роботи, детермінований його вільним вибором та бажанням, а не буде змушеним отримувати будь-яку роботу задля забезпечення засобів до існування.

Як бачимо, більшість наведених трудових прав є суб'єктивними правами найманого працівника. На підставі цього може скластися враження, що особа сама може захищати свої права, використовуючи доступні приватно-правові способи захисту – судові та позасудові. Однак у даному випадку необхідно звернути увагу на те, що в доктрині виділяють серед основних функцій захисну функцію трудового права, яка спрямована на захист прав працівника, який є менш захищеним з точки зору фактичної можливості забезпечити свої трудові права та обов'язки. Саме тому для захисту трудових прав необхідне державно-владне втручання. При цьому найбільш серйозним для роботодавця є втручання в порядку кримінально-правового захисту, який передбачає кримінальну відповідальність за порушення трудових прав найманих працівників.

Другий комплекс основних трудових прав встановлений у ч. 2 ст. 2 КЗпП України, відповідно до якої працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі,

організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади та інші права, встановлені законодавством [123]. З аналізу даного положення прямо впливає ряд трудових прав, які можуть бути порушеними злочином, передбаченим ст. 212-1 КК України, тобто такі права є об'єктом даного злочину.

Наведеними вище правами, які забезпечуються за допомогою систем загальнообов'язкового соціального страхування є права найманого працівника на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття. При цьому такі права визначені основними трудовими правами. Матеріальне забезпечення в старості є нічим іншим як пенсійним забезпеченням працівників, яке останні отримують у разі страхування їх роботодавцем. Порядок реалізації цього права встановлений у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [194] та Законі України «Про пенсійне забезпечення» [199]. При цьому необхідно розрізняти пенсійне забезпечення як суб'єктивне трудове право найманих працівників на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості (ч. 2 ст. 2 КЗпП) та пенсійне соціальне забезпечення, що не впливає із трудових правовідносин, яке є правом громадян на соціальне забезпечення – допомогу з боку держави. Останнє може виникати незалежно

від трудового стажу, а тому воно не відноситься до трудових прав найманих працівників. Детальніше про це поговоримо далі.

При повній чи частковій втраті працездатності, а також у разі хвороби наймані працівники мають право на отримання допомоги від відповідних систем державного соціального страхування. Усі ці права законодавством віднесені до основних трудових прав, що ще раз доводить багатогранність об'єкта злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України. Тому шкода від цього злочину в першу чергу завдається основним трудовим правам найманих працівників.

Варто також підкреслити, що трудові права, закріплені в ст. 2 КЗпП України, не є вичерпними, про що в ній самій зазначено. За допомогою формально-логічного аналізу нами охарактеризовано основні права найманих працівників, яким обов'язково завдається шкода при вчиненні злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України. В даному випадку нею виступає відсутність забезпечення внаслідок настання соціальних ризиків. Однак поза увагою залишається безліч трудових прав найманих працівників, яким опосередковано може бути завдана шкода даним злочином. Наприклад, право на безпечні умови праці, яке включає в себе не лише дотримання положень ЗУ «Про охорону праці» [200], іншого законодавства з охорони праці, а й безпосередні засоби реалізації цього права та його поновлення внаслідок порушення. Наприклад, якщо внаслідок недотримання положень вищенаведеного законодавства наступила смерть найманого працівника, його родичам належить відповідна компенсація за рахунок системи страхування від нещасного випадку на виробництві. Якщо ж роботодавець ухилявся від сплати єдиного соціального внеску із-за відсутності формалізованих трудових відносин, таке право не виникає, що унеможливлює отримання належних компенсаційних виплат від Фонду. У такому випадку виникатиме необхідність здійснювати відшкодування шкоди в порядку цивільного судочинства, що є більш затратним процесом та не гарантує беззаперечного отримання належної

компенсації. Механізм завдання шкоди іншим трудовим правам повинен бути проаналізований крізь призму об'єктивної сторони складу даного злочину, що буде здійснено далі.

У процесі аналізу трудових прав найманих працівників як об'єкта злочинів у сфері господарської діяльності в контексті ст. 212-1 КК України виникає також питання щодо розмежування трудових прав, які ними порушуються, з суб'єктивними правами громадянина іншої правової природи. Особливо це стосується суб'єктивного права на соціальне забезпечення, яке є суміжним, проте не тотожним.

З цього приводу варто звернутися до результатів дисертаційного дослідження науковця С.М. Прилипка, праця якого стосується визначення предмета права соціального забезпечення. По-перше, вчений зазначав, що право соціального забезпечення виокремилося з трудового права, перетворилось на самостійну галузь, але на сучасному етапі розвитку українського законодавства в ній залишаються норми, суміжні з іншими галузями права, перш за все, з трудовим правом. Як влучно вказує науковець, багато правовідносин, які є, по суті, предметом права соціального забезпечення, регулюються нормами трудового права. Вчений підкреслює, що в умовах розвитку та вдосконалення національної системи соціального страхування призначення і виплати допомоги у разі тимчасової непрацездатності, у зв'язку з трудовим каліцтвом та професійним захворюванням, а також у зв'язку з безробіттям мають регулюватися правом соціального забезпечення, а не трудовим правом [201, с. 22]. З цього приводу можна зазначити, що висловлені тези стосуються визначення предмета права соціального забезпечення та норм, які його регулюють. Останнім прийнято вважати норми вищенаведеного нами законодавства, яке регулює державне соціальне страхування, пенсійне страхування, а також соціальне та пенсійне забезпечення. Проте суть поставленої нами проблеми зводиться до визначення природи суб'єктивного права особи, яке є об'єктом даного злочину, а не предмета галузі права. В

даному випадку необхідно конкретно визначити, право на отримання соціального забезпечення носить характер трудового права найманого працівника чи права на соціальне забезпечення громадян України.

На нашу думку, розмежувати характер суб'єктивного права можна на основі підстав призначення соціальних чи пенсійних виплат найманому працівникові. Якщо підставою для призначення таких виплат є настання страхового випадку внаслідок здійснення трудової діяльності, очевидно, що суб'єктивне право на такі виплати має характер трудового права працівника. Якщо ж призначення соціальних виплат має підстави, не пов'язані з трудовою діяльністю, наприклад, інвалідність, не пов'язана з трудовою діяльністю, інші пенсійні соціальні виплати тощо, таке суб'єктивне право має характер вже не трудового права працівника, а права громадянина України на соціальне забезпечення.

При цьому варто зазначити, що за загальним правилом для забезпечення нетрудових соціальних виплат кошти у Фонд повинні надходити з Державного бюджету або бюджетів інших рівнів, а не використовуватися із внесків, сплачених працівниками. Зазвичай це правило виконується шляхом передбачення відповідних витрат. Проте бюджет фондів на даний момент складається як за рахунок внесків страхувальників, так і за рахунок дотацій Державного бюджету і не завжди ці кошти мають чітко визначене спрямування, вони в більшості випадків покривають усі витрати фондів. Відповідно, можна зробити висновок, що опосередкованим об'єктом даного злочину можуть бути не лише трудові права, а й право на соціальне забезпечення та частково фіскальні відносини. Проте останні, не є ключовими суспільними цінностями, яким завдається шкода даним злочином.

Досліджуючи механізм кримінально-правового захисту трудових правовідносин, П.М. Мартинов зазначав, що з огляду на характер, тривалість та момент виникнення трудових правовідносин кримінально-правові норми, що захищають наведені права, є вкрай звуженими [202, с. 260]. Поза увагою

науковця також залишилась ст. 212-1, яка є чи не однією з ключових норм, яка дозволяє захистити права найманого працівника. Тому надзвичайно важливо визначити, яку ж роль відіграють права найманого працівника у змісті об'єкта даного злочину.

Задля цього варто визначити сам характер відносин із соціального страхування. У даному контексті варто звернути увагу на наукову позицію Н.Ю. Пришви, яка вказувала, що, на відміну від податків, платежі у формі єдиного соціального внеску мають не стільки фіскальну, скільки компенсаційну природу і розглядаються як відкладена частина оплати праці для матеріального забезпечення у випадку настання страхового випадку – нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання, безробіття, досягнення пенсійного віку, тимчасової непрацездатності тощо. На думку науковця, не будучи включеними до складу системи оподаткування, страхові внески є по суті особливим видом обов'язкових платежів, пов'язаних із реалізацією соціальної функції держави, матеріальною гарантією соціального забезпечення конкретної особи в разі настання соціального ризику і джерелом коштів солідарної системи у соціальному страхуванні [203, с. 87-97]. Цю думку підтримує і О.О. Дудоров, який досліджував напрями вдосконалення кримінально-правового законодавства у сфері сплати єдиного соціального внеску, наголошуючи на відмінностях податкових платежів та платежів із єдиного соціального внеску [204, с. 9]. На підставі вищезазначеного можна зробити висновок, що, по-перше, єдиний соціальний внесок має характер індивідуального соціального забезпечення конкретної застрахованої особи, найманого працівника, за якого він сплачується роботодавцем, по-друге, останній є засобом забезпечення його трудових прав, які трудовим законодавством визначаються як основні. Особливо підтримуємо тезу, відповідно до якої цей внесок виступає своєрідною відкладеною частиною оплати праці для матеріального забезпечення в разі настання страхового випадку.

Проте для більш чіткого визначення трудових прав як об'єкта злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, необхідно здійснити аналіз його об'єктивної сторони та його суб'єкта.

Щодо об'єктивної сторони, то тут два основних шляхи вчинення даного злочину. Перший, коли наймані працівники працюють без формального оформлення трудових відносин, тобто у випадку неофіційної зайнятості. Другий, коли найманому працівнику офіційно виплачується лише частина заробітної плати, а інша частина виплачується неофіційно.

В останньому випадку працівник буде мати право на отримання соціальних виплат у межах офіційно виплаченої заробітної плати, відповідно, їх розміри будуть меншими, в чому й полягає порушення його прав. Також невідповідним у майбутньому буде пенсійне забезпечення такого найманого працівника. Натомість інші трудові права будуть «менше» порушені.

Найбільш незахищеним працівник буде у випадку, коли його трудові відносини взагалі офіційно не оформлені. П.М. Мартинов зазначає, що особливістю механізму правового регулювання захисту трудових прав працівників є те, що права працівників захищені, починаючи із вступу в трудові правовідносини, і закінчуючи їх припиненням [205, с. 285]. Проте, якщо вступ у трудові відносини був неофіційним, по-перше, немає жодних гарантій дотримання будь-якого права працівника, по-друге, захист його прав державними органами чи судом буде ускладненим, оскільки спочатку виникне необхідність доведення існування фактичних трудових відносин, по-третє, в цьому випадку працівник втрачає мінімальне право на соціальні виплати, які є основним трудовим правом. Щодо пенсійного забезпечення, то працівник у майбутньому може розраховувати на отримання пенсії в порядку соціальних пенсійних виплат.

З цього випливає, що неофіційна зайнятість потребує більш жорсткої кримінально-правової охорони, ніж встановлена на даний момент діючим законодавством України.

З огляду на вищенаведене, можемо ствердно зазначити, що при вчиненні злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, найбільша шкода завдається інтересам конкретного працівника, оскільки унеможлиблюється реалізація його основних прав, а не якимось абстрактним відносином фіскального характеру, тому ці права є об'єктом даного злочину.

Підсумовуючи, констатуємо, що 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, зокрема таких основних трудових прав, як право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, право на матеріальну допомогу в разі безробіття, право на відшкодування шкоди, завданої нещасним випадком, чи у випадку професійного захворювання.

Щодо суб'єктів, то, на перший погляд, ухилення від сплати єдиного соціального внеску може бути вчинено роботодавцем або фізичною особою-підприємцем, яка обрала спрощену систему оподаткування, або особою, яка провадить незалежну професійну діяльність [191]. У двох останніх випадках справді порушується фіскальна складова та порядок здійснення господарської діяльності. Проте зазначені особи виступають суб'єктами підприємницької діяльності та суб'єктами, які забезпечують себе роботою самостійно, а отже, за цих обставин відсутні трудові правовідносини між роботодавцем та працівником, лише в межах яких можна говорити про виникнення трудових прав. Відповідно, мова може йти лише про право на соціальні виплати для таких осіб, які самі ж його порушують.

Відповідно до примітки до ст. 212-1 КК України під значним розміром коштів слід розуміти суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне

пенсійне страхування, які в тисячу і більше разів перевищують установлений законом неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

Таким чином, даний злочин можуть вчинити лише суб'єкти-роботодавці, і тільки за таких умов можуть бути порушені трудові права найманих працівників як об'єкт злочину.

На підставі попередньо наведеного аналізу виникає проблемне питання, чи правильно закріплений даний злочин саме в розділі VII Особливої частини КК України, чи доцільніше його було б розмістити в розділі V Особливої частини КК. Нами вже доведено, що суб'єктами даного злочину є роботодавці, які, в основному, виступають суб'єктами господарювання. Тому цей злочин здійснюється в процесі господарської діяльності. Проте об'єкт даного злочину більше відповідає родовому об'єкту розділу V КК України, а саме цей злочин у більшій мірі порушує трудові права громадян. Якщо керуватися логікою більшості дослідників, які вважають, що групування злочинів у КК України повинно здійснюватися за змістом родового об'єкта, доцільніше було б розмістити даний склад злочину у розділі V Особливої частини КК України. Таке розміщення, по-перше, усунуло б методологічні вади існуючих наукових досліджень злочинів проти трудових прав, які спричинили недостатню увагу до цього злочину в контексті порушення прав працівників. По-друге, воно сприяло б розробленню спеціалізованих методологічних рекомендацій для суб'єктів кримінального провадження, які б спеціалізувалися на даному виді злочинів.

Також здійснюючи порівняння об'єктів злочинів, передбачених у розділі V Особливої частини КК України, варто було б розділити даний склад злочину з метою ефективного захисту прав найманих працівників. Адже, якщо встановлена кримінальна відповідальність за необґрунтоване звільнення одного працівника, то виникає логічне запитання, чому ж така відповідальність не виникає у разі неофіційного використання найманої праці, за якого наймані працівники навіть не отримують захисту від незаконного звільнення та елементарної сукупності мінімальних трудових прав. Така ситуація виникає

внаслідок того, що для наявності складу досліджуваного злочину необхідно ухилитися від сплати єдиного соціального внеску у значних розмірах, що дорівнює одній тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто 881 тисячі гривень у 2018 році. Очевидно, що в даному випадку масштаби порушення трудових прав найманих працівників є колосальними.

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

Забезпечення пожежної безпеки на підприємстві є одним із основних обов'язків роботодавця, оскільки від цього залежить життя та здоров'я працівників [206, с. 152]. Окрім того, пожежні ризики на підприємстві обумовлюють зниження ефективності праці, викликані аваріями, що уповільнює виробничі процеси і стає причиною суттєвих витрат підприємства. Саме соціально-економічна значимість даного питання і зумовила актуальність її наукового дослідження.

Динаміка порушення правил пожежної безпеки дає нам можливість стверджувати, що в Україні трудові права працівників дуже часто виступають об'єктом порушень і навіть злочинів, передбачених розділом IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (стаття 270). Так, хоча останні 9-10 років в Україні прослідковується тенденція до зниження кількості пожеж, у цілому ця проблема залишається дуже гострою.

У 2015 році фахівцями Українського науково-дослідного інституту цивільного захисту здійснено моніторинг стану, пов'язаного з пожежами та наслідками від них. Він показав, що в зазначений період в Україні територіальними органами ДСНС зареєстровано 79581 пожежу, що більше на 15,5 % ніж у 2014 році. Кількість людей, загиблих унаслідок пожеж, склала 1947 осіб, а кількість травмованих – 1360 осіб [207, с. 1]. За даними карток обліку пожеж, що надійшли з ГУ(У) ДСНС України в областях та місті Києві за

6 місяців 2016 року зареєстровано 26807 пожеж, внаслідок яких загинуло 896 людей [208, с. 1]. За даними карток обліку пожеж, що надійшли від територіальних органів управління ДСНС України, протягом 2017 року в Україні зареєстровано 83 116 пожеж, тобто в середньому щодня виникало 228 пожеж (у 2016 році цей показник дорівнював 203), унаслідок яких гинуло 5 людей і отримували травми 4 людини, вогнем знищувалося або пошкоджувалося 68 будівель та 12 одиниць техніки. Щоденні матеріальні втрати від пожеж становили суму 21,5 млн грн (14,2 млн грн позаторік). Кожною пожежею державі наносились прямі збитки на суму 24,5 тис. грн [209, с. 1]. Упродовж 3-х місяців 2018 року на місці пожеж виявлено 755 загиблих, з них 14 дітей. Щоденно в Україні у 2018 р. в середньому виникало 123 пожежі, матеріальні втрати від яких складали 16 млн 795 тис. грн [210, с. 1].

Наведені дані свідчать про низький рівень пожежної безпеки в Україні, обумовлений складним соціально-економічним становищем держави, а також малоефективною профілактичною роботою щодо запобігання пожеж. Беручи це до уваги, слід зазначити, що реалізація гарантій трудових прав громадян, передбачених трудовим законодавством України, неможлива без існування дієвої системи захисту цих прав від протиправних посягань, а також системи контролю та нагляду у цій сфері. Таким чином, ключовим завданням кожного роботодавця є належна організація охорони праці, що кінцевим своїм результатом буде мати підвищення загальної продуктивності підприємства.

Окреслене питання досліджували такі відомі вчені: А.О. Водяник, М.П. Гандзюк, Б.М. Генкин, В.А. Гуцієв, В.А. Доманський, Є.П. Желібо, В.В. Зацарний, Д.В. Зеркалов, Є.В. Котов, Г.Г. Лесенко, І.А. Лучко, О.М. Лисюк, О.Ф. Новікова, І.В. Панченко, П.Д. Пилипенко, В.М. Репін, Р.В. Сабарно, А.І. Стахов, К.Н. Ткачук, Н.І. Ходачкова, М.О. Халімовський та інші. Окрім того, питання порушення правил пожежної безпеки привертало увагу багатьох вчених, представників кримінального права, зокрема В.І. Антипова, В.І. Борисова, Я.М. Брайніна, В.К. Глістіна, О.М. Ігнатова,

І.Г. Куца, О.П. Литвина, В.О. Навроцького, А.В. Савченка, В.П. Тихого, М.І. Хавронюка та інших.

Разом з тим варто відзначити, що питання трудових прав працівників у сфері пожежної безпеки досліджено фрагментарно та недостатньо. Зокрема відсутні наукові роботи, в яких би трудові права працівників розглядались як об'єкт злочинів, передбачених розділом IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки» (ст. 270).

Держава згідно із ЗУ «Про охорону праці» [200] залишає за собою функцію нагляду за фактичним дотриманням вимог охорони праці, гігієни, пожежної та радіаційної безпеки. Так, в ст. 27 Основного Закону України закріплено, що кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань. У ст. 43 Конституції України встановлено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [89]. На зазначених положеннях Конституції України побудовано трудове законодавство щодо захисту трудових прав працівників.

З наведеного випливає, що роботодавці зобов'язані забезпечувати працівникам здорові і безпечні умови праці, невід'ємною складовою яких є пожежна безпека. Останнє обумовлено тим, що саме пожежна безпека виступає безпосереднім об'єктом злочину за ст. 270 КК України. Пожежна безпека трудової діяльності працівників повинна забезпечуватися шляхом проведення роботодавцями організаційних та технічних засобів на підприємстві, які своєю метою мають запобігання пожежам, а також забезпечення безпеки працівників. Відповідно, пожежна безпека працівників може бути досягнута тільки за допомогою систематичних заходів пожежної профілактики на підприємстві.

У доктрині можна зустріти багато підходів до визначення поняття «пожежна безпека».

Так, одна група науковців розглядає пожежну безпеку як систему заходів, спрямованих на запобігання та профілактику ризиків виникнення пожежі. В.К.

Окнян визначає пожежну безпеку як практику виконання вимог нормативних документів, які регулюють діяльність людини щодо безпечного використання в суспільстві пожежонебезпечних речовин і матеріалів [211, с. 10]. Дане визначення характеризується наявністю нормативного аспекту правовідносин, який виражається в тому, що держава встановлює загальнообов'язкові правила пожежної безпеки. І.Г. Куц розглядає пожежну безпеку як стан захищеності від пожеж особи, майна, всього суспільства і держави [212, с. 52]. Даний підхід характеризує пожежну безпеку в іншій площині, а саме як соціальний стан. В.В. Ліпинський трактує пожежну безпеку як стан об'єкта, при якому з регламентованою ймовірністю виключається можливість виникнення та розвитку пожежі і впливу на людей її небезпечних факторів, а також забезпечується захист матеріальних цінностей [213, с. 86]. З даного визначення випливає, що пожежна безпека є об'єктом правової охорони і будь-яке посягання на неї буде мати негативні наслідки. Б.Є. Касимов під пожежною безпекою розуміє систему соціально-економічних і організаційно-правових заходів, спрямованих на охорону власності, захист життя, здоров'я і майна громадян, народногосподарського комплексу, пам'яток історії і культури, а також навколишнього середовища і природних багатств від пожеж і пов'язаних з ними небезпек [214, с. 35]. Останнє визначення розглядає пожежну безпеку як самостійну галузь політики держави, яку розгалужена ієрархія уповноважених органів впроваджує в життя.

Інша група науковців розглядає пожежну безпеку як врегульовану державою соціально однорідну групу суспільних відносин, порушення яких є кримінально караним діянням за ст. 270 КК України. Представником даного підходу є В.В. Колесніков, який під пожежною безпекою пропонує розуміти сукупність урегульованих нормативно-правовими актами суспільних відносин, спрямованих на запобігання можливості виникнення пожежі, запобігання можливості впливу небезпечних факторів пожежі на людей і матеріальні цінності, а також на створення умов, які сприяють гасінню пожеж [215, с. 23].

Дещо подібним є висновок Г.О. Пономаренка, який вважає, що пожежна безпека – це напрямок національної безпеки, який полягає у захищеності життя та здоров'я людей, майна та інших цінностей фізичних і юридичних осіб, національного багатства і навколишнього природного середовища, за якого забезпечуються своєчасне попередження, виявлення, припинення і нейтралізація пожеж та їх наслідків [216, с. 115].

Аналіз наведених підходів до визначення поняття «пожежна безпека» дає нам можливість стверджувати, що дане поняття є надзвичайно багатоаспектним, оскільки охоплює собою соціальний, економічний, правовий, технічний, медичний, екологічний та інші елементи. Резюмуючи, пропонуємо розглядати поняття «пожежної безпеки» як сукупність урегульованих нормативно-правовими актами соціально однорідних суспільних відносин, направлених на запобігання виникненню і розвитку пожежних ризиків, а також на запобігання можливості впливу небезпечних факторів пожежі на живих істот, матеріальні цінності та довкілля.

У тлумачних словниках термін «пожежа» визначається як процес горіння, що не контролюється й супроводжується знищенням матеріальних цінностей та створює небезпеку для життя людей. До основних явищ, характерних для пожежі, належать: хімічна взаємодія пальної речовини з киснем; виділення великої кількості тепла та інтенсивний газообмін продуктів горіння. До основних причин пожежі відносять: необережне поводження з вогнем; недотримання правил експлуатації виробничого устаткування; самозаймання; статичну електрику; грозові розряди; підпали тощо [217, с. 147]. У контексті даного визначення варто підкреслити, що причиною виникнення пожежі можуть бути як природні явища, так і дії або бездіяльність людей. Кожна причина має свою систему методів профілактики та попередження. Тому на кожному підприємстві в залежності від виробничого процесу повинна бути затверджена індивідуальна програма протипожежної безпеки, яка у будь-якому випадку повинна відповідати законодавству України. За інших обставин

порушення пожежної безпеки на підприємстві може кваліфікуватися як злочин, передбачений ст.270 КК України.

Як вбачається із наведеного визначення, пожежа являє собою процес неконтрольованого горіння. Таким чином, 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.

Доречним буде також навести такі основні ознаки пожежі, як неорганізованість процесу горіння, протікання процесу горіння в не призначеному для цього місці, завдання суспільству збитків внаслідок знищення й пошкодження матеріальних цінностей, наявність жертв чи постраждалих [218, с. 19-20]. Результатом пожежних процесів є руйнування будівлі підприємства, ліній електропередачі, комунікаційної системи, технологічного устаткування, ураження людей тощо. Як правило, пожежа є некерованим процесом, який набуває ознак спонтанності.

М.В. Данилов, П.П. Девлішев, Н.М. Євтюшкін, І.Ф. Кімстач пропонують визначати поняття «пожежа» як горіння, внаслідок якого винищуються й пошкоджуються матеріальні цінності, створюється небезпека для життя та здоров'я людей [219, с. 7].

З огляду на вищевикладене резюмуємо, що пожежа являє собою особливий хімічний процес, при якому вогнем спонтанно знищуються та пошкоджуються будівлі, споруди чи їх конструкції, устаткування, прилади, різноманітні предмети й матеріали. Основними причинами пожеж є ігнорування правил пожежної безпеки, необережне поводження з вогнем, самозаймання речовин та матеріалів, вибухи, підпали [220, с. 35].

Підпал є кримінально караним діянням, яке посягає на пожежну безпеку. Причини пожеж, як правило, пов'язані з необережними або навмисними діями

людей чи із стихійними явищами (грозовими розрядами, статичною електрикою тощо) [220, с. 36]. Однак для кваліфікації за ст. 270 КК України форма умислу не відіграє визначальної ролі, оскільки відповідальні за пожежну безпеку особи не звільняються від відповідальності, навіть якщо вони не знали своїх посадових обов'язків.

Пожежна безпека є обов'язковою умовою професійної діяльності та життєдіяльності будь-якого суб'єкта господарювання, посадової особи та громадянина і вимагає забезпечення необхідного її рівня. Вона передбачає цілеспрямованого створення умов, за яких виключається неприпустимий ризик виникнення пожежі [220, с. 37]. Роботодавець зобов'язаний створити умови для запобігання можливості впливу небезпечних факторів пожежі на працівників, що спричиняє необхідність завчасного впровадження низки профілактичних протипожежних заходів, які будуть сприяти успішному гасінню пожежі у випадку її виникнення.

Добре сплановані профілактичні протипожежні заходи у сфері охорони праці знижують ризик нещасних випадків і можливостей нанесення шкоди здоров'ю працівникам, а також попереджають потенційні ризики зупинення виробничого процесу і пов'язаних з цим збитків. Для досягнення даної мети потрібно створити на підприємстві протипожежну систему, яка б забезпечувала дотримання вимог у сфері охорони праці по всіх видах діяльності. Така система повинна передбачати постійне вдосконалення профілактичних протипожежних заходів на підприємстві і, залучаючи всіх співробітників, сприяти усвідомленню та сприйняттю вимог охорони праці.

Досліджуючи трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених ст. 270 КК України, потрібно проаналізувати законодавство України, яке регламентує суспільні відносини у сфері забезпечення пожежної безпеки.

У КЦЗУ, який був прийнятий 02 жовтня 2012 року та набрав чинності з 01 липня 2013 року, поняття «пожежна безпека» визначається як відсутність неприпустимого ризику виникнення і розвитку пожеж та пов'язаної з ними

можливості завдання шкоди живим істотам, матеріальним цінностям або довкіллю [221].

Виходячи з наведеного, доходимо висновку, 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 роботодавців-фізичних осіб, а також на мінімізацію деструктивної дії небезпечних чинників, які утворюються в разі їх виникнення. Стан пожежної безпеки праці на підприємствах, в установах, організаціях визначається частотою та повторюваністю небезпечних ситуацій, що виникають у процесі праці, а також часом їх існування і кількістю людей, що підпадають під їх вплив. Роботодавець зобов'язаний розробити ефективну протипожежну систему, яка здатна вчасно виявляти або розпізнавати небезпечні виробничі фактори.

Цілком розділяємо позицію П.Д. Пилипенка, який у своїх працях пише про те, що систему заходів пожежної безпеки утворюють організаційні, інженерно-технічні та інші заходи. До них автор відносить: організацію пожежної охорони, навчань, інструктажів з питань пожежної безпеки; запровадження нових засобів протипожежної автоматики і пожежогасіння, підвищення вогнестійкості будівельних конструкцій; своєчасне проведення профілактичних оглядів та ремонтів устаткування; встановлення відповідного протипожежного режиму (відведення місць для паління, можливість застосування побутових нагрівальних приладів, встановлення правил стоянки транспортних засобів тощо); вивчення правил пожежної безпеки та навчання персоналу; забезпечення приміщень планами (схемами) евакуації осіб в разі виникнення пожежі [222, с. 164-165]. Відзначимо, що дані заходи спрямовані на забезпечення трудових прав працівників у сфері пожежної безпеки, а також на запобігання виникненню пожеж.

Відповідно до ч. 2 ст. 55 КЦЗУ діяльність із забезпечення пожежної безпеки є складовою виробничої та іншої діяльності посадових осіб і

працівників підприємств, установ та організацій [221]. Зазначена вимога відображається у трудових договорах (контрактах), статутах та положеннях. Забезпечення пожежної безпеки суб'єкта господарювання покладається на власників та керівників таких суб'єктів господарювання. Варто підкреслити, що посадові особи та працівники проходять навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки у порядку, встановленому постановою КМУ від 26 червня 2013 року №444 «Про затвердження Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях» [223].

Вважаємо, що ст. 270 КК України є невід'ємною частиною кримінально-правової охорони трудових прав працівників, оскільки від пожежної безпеки безпосередньо залежать гарантії трудових прав працівників, передбачених трудовим законодавством України. Варто також підкреслити, що останнє справджується незалежно від того, хто саме може бути суб'єктом злочину, передбаченого ст. 270 КК України. Це обумовлюється тим, що в будь-якому випадку ставляться під загрозу трудові права працівників, залучених до виробничого процесу на підприємстві. Кінцевою метою, на яку спрямована дія ст. 270 КК України, є належна організація охорони праці на підприємстві, що забезпечить безпечні умови роботи всіх працівників.

Ми також дійшли висновку, що підвищення ефективності захисту трудових прав працівників у сфері пожежної безпеки повинно базуватись на наступних принципах:

1) забезпечення об'єктивного і повного розслідування пожежних випадків на виробництві, зокрема встановлення на підприємстві винних осіб, які умисно або з необережності допустили виникнення пожежних ризиків;

2) запобігання корупційним випадкам приховування пожежних випадків на виробництві від розслідування і обліку уповноваженими державними органами;

3) посилення кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівників на безпечні умови праці;

4) формування системи медичної та професійної реабілітації потерпілих на виробництві працівників, їх медична та професійна реабілітація, повернення до професійної діяльності;

5) удосконалення державою концепції пожежних стандартів на підприємстві в залежності від характеру трудової діяльності на ньому працівників, зокрема запровадження позачергових перевірок на об'єктах, де проводяться роботи із підвищеною небезпекою;

6) впровадження на підприємстві сучасних ефективних системам автоматичного протипожежного захисту;

7) запровадження на підприємствах кращої практики управління ризиками у сфері пожежної безпеки, а також розроблення методики оцінювання пожежних ризиків.

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

Сучасне суспільство характеризується інтенсивним розвитком науково-технічного прогресу, що виражається у розробці та запровадженні нових і вдосконаленні існуючих технічних засобів та пристроїв, що так або інакше обумовлює необхідність створення відповідної виробничої бази з їх виробництва, тестування, обслуговування, ремонту, утилізації тощо [224]. Також промисловий випуск продукції зумовлює необхідність функціонування багатьох інших підприємств, установ і організацій, які забезпечують добування, транспортування та зберігання сировини і товарів, перевезення пошти та пасажирів, реалізацію різним суб'єктам господарювання та кінцевим споживачам найрізноманітніших товарів, робіт і послуг.

В умовах функціонування такого механізму як у секторі реальної економіки, так і у невиробничій сфері необхідне залучення значної кількості працівників. Діяльність відповідних підприємств, установ і організацій, а також фізичних осіб, які використовують найману працю, потребує дотримання

встановлених вимог та нормативів, які мають створити безпечні умови праці для працівників у процесі праці. Суспільні відносини у сфері охорони праці регулюються актами чинного законодавства України про працю з метою забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці у діяльності всіх роботодавців. Складовим елементом механізму належного дотримання відповідних нормативних актів є встановлення кримінально-правової охорони, що полягає у притягненні до кримінальної відповідальності осіб, які вчинили діяння, передбачені кримінальним законом України. На сьогодні чинний КК України містить розділ X Особливої частини «Злочини проти безпеки виробництва», де закріплено злочини, пов'язані з порушенням вимог трудового законодавства України в частині забезпечення безпечних умов праці.

Актуальність наукового дослідження відповідної групи злочинів обумовлена тим, що їх вчинення порушує конституційні та інші трудові права працівників, що свідчить про необхідність їх віднесення до категорії тих, які вчиняються у сфері трудової діяльності. Виокремлення законодавцем відповідних складів суспільно небезпечних злочинних діянь потребує ретельного доктринального аналізу та практичного обґрунтування такого підходу, а, відповідно, і співвідношення із злочинами, передбаченими у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина».

Дослідженням проблем кримінальної відповідальності за злочини, спрямовані проти трудових прав працівників у частині забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, присвятили свої праці такі вчені: В.І. Антипов, О.О. Бахуринська, В.І. Борисов, В.Д. Ветров, М.С. Гринберг, Н.В. Дараганова, О.О. Дудоров, Л.Д. Заркуа, А.А. Євдокімов, М.І. Коржанський, Г.С. Крайник, В.К. Матвійчук, І.В. Манжук, І.П. Лановенко, Г.Д. Луцик, В.О. Навроцький, О.М. Обушенко, В.І. Павликівський, О.О. Пащенко, В.П. Тихий, Г.І. Чагулі, М.П. Яблоков та багато інших.

У переважній більшості наукових праць з проблематики кримінально-правової охорони трудових прав працівників висвітлюються окремі аспекти кримінальної відповідальності, зокрема кримінально-правова характеристика тих чи інших складів злочинів, визначення родового об'єкта злочинів, передбачених розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва». Однак наукових досліджень, у яких був би проведений наскрізний аналіз трудових прав працівника як об'єкта злочинного посягання з урахуванням усіх діючих норм КК України, на сьогодні немає. За таких умов необхідно здійснювати подальше доктринальне вивчення порушеної проблематики з метою визначення ступеня кримінально-правової охорони трудових прав працівників у частині забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, що дасть змогу зрозуміти кримінально-правову природу об'єкта відповідних суспільно небезпечних злочинних посягань, а також визначити місце і роль досліджуваних кримінально-правових норм у системі КК України.

Конституція України у ст. 43 закріпила на найвищому рівні нормативно-правового регулювання право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці [89]. У юридичній літературі відмічається, що право на належні, безпечні і здорові умови праці реалізується через охорону праці як систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [168, с. 332]. Таким чином, Основний Закон України встановлює конституційне право кожної людини, яка працює, на належні, безпечні та здорові умови праці, що забезпечується шляхом створення механізму охорони праці, який включає до свого складу найрізноманітніші заходи та засоби.

Відповідна конституційно-правова норма деталізується на рівні законодавчого регулювання відповідного кола трудових правовідносин. Так, згідно із ст. 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і

нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що сприяють профілактиці професійних захворювань працівників [123]. З даної норми кодифікованого акта в галузі праці можна зробити висновок про те, що роботодавець зобов'язаний забезпечити належні, здорові та безпечні умови праці на своєму підприємстві, в установі або організації. З цією метою він має проводити відповідні інструктажі для працівників, дбати про модернізацію обладнання, устаткування та будь-які інших машин і механізмів, які застосовуються у процесі праці.

Практична діяльність як у виробничій, так і невиробничій сферах наочно демонструє, що останніми роками роботодавці нехтують дотриманням законодавства про охорону праці, що призводить до численних негативних наслідків. Наприклад, за інформацією Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за I півріччя 2016 року зареєстровано 2230 потерпілих від нещасних випадків на виробництві (з них 155 – смертельно). Крім того, у I півріччі 2016 року у порівнянні з I півріччям 2015 року кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 74 випадки або на 3,4% (з 2156 до 2230), кількість смертельно травмованих осіб зменшилась на 23 випадки або на 12,9 % (з 178 до 155). Серед причин нещасних випадків переважають організаційні – 65,3% (1457), психофізіологічні – 23,1% (515), технічні причини – 11,6% (258) [225].

За 9 місяців 2017 року робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України зареєстровано 3 631 потерпілих від нещасних

випадків на виробництві (з них 245 – смертельно), по яких складено акти за формою Н-1. З них 3 131 (в т.ч. смертельно – 146) акт за формою Н-1 складено на випадки, розслідування яких закінчилось у звітному періоді, та 500 (в т.ч. смертельно – 99) актів на випадки, що сталися у минулих роках, але акти на них складені у звітному періоді. За 9 місяців 2017 року у порівнянні з 9 місяцями 2016 року кількість страхових нещасних випадків збільшилась на 7,5 % (з 3 378 до 3 631), кількість смертельно травмованих осіб зменшилась на 3,9 % (з 255 до 245) [226].

Аналізуючи наведені статистичні дані, можна дійти висновку, що на сьогодні в Україні (без врахування даних тимчасово окупованих та тимчасово непідконтрольних органам державної влади територій України) спостерігається істотне порушення законодавства про працю, в результаті чого мають місце нещасні випадки, які спричиняють загибель та травмування працівників. У таких умовах актуальним питанням є забезпечення державою належного функціонування механізму впливу на роботодавців різної форми власності в частині здійснення контролю за дотриманням нормативно-правових актів з охорони праці та притягнення винних осіб до юридичної відповідальності за їх порушення.

Кримінальна відповідальність за порушення законодавства України про охорону праці передбачена розділом X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва», а саме: ст. 271 «Порушення вимог законодавства про охорону праці»; ст. 272 «Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою»; ст. 273 «Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або вибухонебезпечних цехах»; ст. 274 «Порушення ядерної або радіаційної безпеки» та ст. 275 «Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції і безпечної експлуатації будівель і споруд» [86]. Попередньо проведений аналіз складів вказаних злочинів свідчить, що вони мають кілька об'єктів посягання,

наприклад, на трудові права працівників, на життя та здоров'я працівників, на належне функціонування підприємств, установ і організацій тощо.

У тлумачному словнику української мови під словом «виробництво» пропонується розуміти процес, у ході якого люди, пов'язані між собою певними виробничими відносинами, створюють матеріальні блага, необхідні для суспільства [17, с. 108]. З аналізу наведеної дефініції випливає, що мова йде, перш за все, про матеріальне виробництво, яке полягає у випуску найрізноманітнішої продукції. Проте такий підхід для цілей кримінального права є неприйнятним, оскільки у такому разі поза кримінально-правовою охороною залишається значне коло суспільних відносин, які виникають у невиробничій сфері діяльності підприємств, установ та організацій.

Серед представників кримінально-правової науки відсутній єдиний підхід до розуміння поняття «виробництво». Зокрема у НПК до КК України за редакцією М.І. Мельника та М.І. Хавронюка В.О. Навроцьким пропонується таке розуміння досліджуваного терміна: «Це місце, де відбувається процес створення матеріальних благ: виготовлення промислової продукції, вирощування сільськогосподарських рослин тощо. При цьому не має значення, здійснюється створення цілком нових засобів виробництва або предметів споживання, чи їх переробка, реконструкція, ремонт» [153, с. 794]. Тобто мова також іде виключно про матеріальну сферу виробництва, що варто відзначити як істотний недолік, оскільки за такого підходу до розуміння відповідної категорії звужується коло суспільних відносин, що виникають у сфері забезпечення безпеки виробництва та охороняються нормами КК України.

У НПК до КК України В.І. Борисова зазначає, що виробництво – це складна соціально-економічна і технічна відносно замкнута система, в основі функціонування якої лежить праця людини, спрямована на одержання суспільно корисного результату. Складовим елементом такої системи є правові і технічні норми. Виробництво поділяється на матеріальне і нематеріальне. Галузями матеріального виробництва є: промисловість, сільське, лісове і водне

господарство, вантажний транспорт, зв'язок (з обслуговування підприємств виробничої сфери), будівництво, торгівля і громадське харчування, інші види виробничої діяльності, спрямовані на одержання матеріальних благ, їхній обмін, розподіл і споживання. У галузях нематеріального виробництва створюються особливі нематеріальні блага (духовні цінності), а також надаються нематеріальні послуги. Це послуги з охорони здоров'я, освіти, наукового консультування тощо [168, с. 525]. Необхідність поширення дії кримінально-правових норм, які містяться у розділі Х «Злочини проти безпеки виробництва» Особливої частини КК України, як на матеріальне, так і на нематеріальне виробництво підтримують також такі вчені-правники, як В.І. Антипов, О.О. Бахуринська, О.О. Дудоров, Р.О. Мовчан та деякі інші [227, с. 569; 228, с. 176]. Наведений підхід є більш обґрунтований та виважений, оскільки передбачає кримінально-правову охорону не тільки суспільних відносин, які виникають у тих галузях економіки і господарства, де здійснюється вирощування, добування чи виробництво певної продукції, але і у таких сферах, де не створюються матеріальні речі, однак на діяльність відповідних підприємств, установ і організацій поширюються вимоги законодавства про охорону праці.

На переконання В.Д. Ветрова, поняття «виробництво» у розумінні розділу Х «Злочини проти безпеки виробництва» Особливої частини КК України слід визначати як діяльність підприємства, установи, організації чи громадянина-суб'єкта підприємницької діяльності, спрямовану на створення матеріальної продукції, певних нематеріальних благ або надання нематеріальних послуг [229, с. 96]. Аналогічної думки дотримується і Г.С. Крайник [230, с. 16]. Характерною ознакою даної дефініції є те, що у ній цілком справедливо звертається увага на необхідність врахування і підприємницької діяльності суб'єктів господарювання, які діють без створення юридичної особи, зокрема мова йде про фізичних осіб-підприємців. Останні у разі використання найманої праці повинні дотримуватися нормативно-правових актів з питань охорони

праці, а, відповідно, у разі вчинення діянь, передбачених статтями 271-275 КК України, мають нести кримінальну відповідальність. Крім того, наведене стосується не тільки тих осіб, які мають статус фізичної особи-підприємця, але і будь-яких інших самозайнятих осіб, що використовують найману працю. Наприклад, особи, що здійснюють незалежну професійну діяльність (адвокати, нотаріуси, арбітражні керуючі тощо), також зобов'язані забезпечити безпечні, здорові та належні умови праці для працівників. З урахуванням наведеного зауваження доцільно уточнити авторську дефініцію у цій частині та розглядати діяльність всіх самозайнятих громадян, які перебувають у трудових відносинах з працівниками і мають дотримуватися вимог трудового законодавства України в частині охорони праці.

У законодавстві України відсутнє визначення поняття «виробництво». У зв'язку з практичною необхідністю з'ясування значення відповідного поняття у постанові Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» від 12 червня 2009 року №7 здійснено спробу сформулювати відповідну дефініцію. У ній, зокрема, термін «виробництво» тлумачиться не тільки як діяльність, безпосередньо пов'язана із створенням продукції, а й як будь-яка інша діяльність підприємства, установи, організації чи громадянина-суб'єкта підприємницької діяльності, в основі функціонування якої лежить праця людини, спрямована на одержання суспільно корисного результату [134]. Беручи до уваги наведені вище положення доктрини кримінального права та узагальнення судової практики, категорію виробництво можна визначити як діяльність підприємств, установ, організацій та самозайнятих осіб, які використовують найману працю у процесі створення матеріальних та нематеріальних благ для задоволення суспільних потреб.

Поняття «безпека» у літературі визначається як стан чогось, за якого з точною ймовірністю виключено вияв небезпечних і шкідливих факторів, що створюють або можуть створити шкоду для когось (чогось) [229, с. 96].

Тлумачний словник української мови трактує безпеку як стан, коли кому-, чому-небудь ніщо не загрожує [231]; стан захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства й держави від зовнішньої та внутрішньої загрози [232, с. 207]. У Державному стандарті України 2293-99 «Охорона праці» термін «безпека» визначається як стан захищеності особи й суспільства від ризику зазнати шкоди [233, с. 5]. З наведених дефініцій випливає, що, загалом, у них однаково тлумачиться зміст досліджуваної категорії, яку можна визначити як стан захищеності людини від будь-яких загроз техногенного або природного характеру, у результаті яких може бути завдано шкоди.

У чинному КК України відсутнє законодавче визначення поняття «безпека виробництва», що ускладнює розуміння кола суспільних відносин, які становлять родовий об'єкт злочинів, передбачених розділом Х «Злочини проти безпеки виробництва» Особливої частини КК України. З відповідного питання немає єдності і серед представників кримінально-правової науки. Так, у юридичній літературі відповідна категорія розуміється як технічний стан, за якого нейтралізується можливість уражаючого впливу на людей, власність і навколишнє природне середовище небезпечних та шкідливих виробничих факторів [234, с. 9-10]. Такий підхід заслуговує на увагу, однак слід наголосити, що шкода, у першу чергу, завдається нормальному функціонуванню процесу виробництва, а вже додатковими об'єктами злочинного посягання виступають життя і здоров'я людини, довкілля, власність тощо.

В.І. Антипов вважає, що безпека виробництва – це відсутність неприпустимого ризику, пов'язаного з можливістю завдання шкоди життю, здоров'ю працівників шкідливими чинниками виробництва (підвищеною температурою, значними вібраціями тощо) [227, с. 569]. Аналізуючи дану дефініцію, варто звернути увагу на те, що автор наголошує на неможливості існування неприпустимого ризику як визначальної ознаки досліджуваного стану.

На переконання О.О. Бахуринської, безпеку виробництва необхідно визначити як такий стан виробництва, який забезпечує відсутність небезпеки заподіяння шкоди життю та здоров'ю людей, майновим інтересам фізичних чи юридичних осіб і навколишньому природному середовищу внаслідок впливу небезпечних та шкідливих виробничих факторів [235, с. 34]. З аналізу даної доктринальної дефініції випливає, що автор розглядає більш широке коло відносин, які охороняються кримінально-правовими нормами розділу Х «Злочини проти безпеки виробництва» Особливої частини КК України, а саме: як відносини, що обумовлені шкідливими чинниками, так і відносини, що зумовлені небезпечними чинниками.

Заслуговує на увагу дефініція, запропонована В.Д. Ветровим, який вважає, що під безпекою виробництва варто розуміти стан діяльності виробництва, що забезпечується особами, які зобов'язані дотримуватися правил безпеки виробництва, установлених технічними нормами, законами й підзаконними актами різних галузей права, за якого з точною ймовірністю виключено вияв небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що завдають або можуть завдати шкоду життю, здоров'ю людей, власності фізичних та юридичних осіб і навколишньому середовищу [229, с. 97]. Дане визначення є найбільш повним та ґрунтовним серед усіх, які наявні на сьогодні у науковій юридичній літературі з проблем кримінального права. Аналізуючи авторську дефініцію можна, встановити такі ознаки досліджуваної категорії:

- 1) це певний стан функціонування виробництва на підприємстві, в установі або організації;
- 2) забезпечується уповноваженими суб'єктами;
- 3) вимоги до техніки безпеки встановлені законодавчими, підзаконними та технічними актами, які є обов'язковими до виконання на всіх підприємствах, в установах і організаціях;

4) забезпечення безпеки праці усуває настання або загрозу настання небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які завдають шкоду життю і здоров'ю людей, власності фізичних та юридичних осіб, а також довкіллю.

Диспозицією ч. 1 ст. 271 КК України передбачена відповідальність за порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого [86]. У науковій юридичній літературі на сьогодні відсутнє єдине бачення безпосереднього об'єкта даного злочину, що обумовлено наявністю різних підходів до вчення про об'єкт злочину в цілому і до змісту безпосереднього об'єкта суспільно небезпечного діяння, передбаченого ст. 271 КК України.

Наразі науковцями висловлюється думка, що під об'єктом злочину, передбаченого ст. 271 КК України, варто розуміти конституційне право людини і громадянина на безпечні умови праці. Додатковим об'єктом виступає здоров'я людини [153, с. 791]. Отже, прихильники наведеної дефініції виходять з того, що об'єктом злочинного посягання виступають суб'єктивні права людини. Відповідна концепція у доктрині кримінального права обґрунтовано критикується, оскільки незрозуміло, яким чином суспільно небезпечне діяння завдає шкоди суб'єктивному праву працівника, яке закріплено в Основному Законі України. Таким чином, незалежно від того, чи вчиняється, чи не вчиняється злочин, передбачений ст. 271 КК України, суб'єктивне право будь-якої людини і громадянина, яке закріплене у ст. 43 Конституції України [89], продовжує діяти, а, відповідно, кожна особа має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Отже, роботодавці зобов'язані забезпечити практичну реалізацію такого конституційного права працівника, а держава повинна здійснювати контроль за його дотриманням і при необхідності притягувати винних осіб до юридичної відповідальності за його порушення.

Під основним безпосереднім об'єктом злочину, передбаченим ст. 271 КК України, також пропонується розуміти суспільні відносини, що забезпечують безпеку праці [153, с. 524]. Одним з прихильників такої концепції є В.І. Борисов, який розглядає об'єкт відповідного злочинного діяння шляхом структурно-системного аналізу змісту суспільних відносин, які охороняються відповідною кримінально-правовою нормою. За результатами проведеного дослідження він дійшов висновку, що предметом відносин, які розглядаються, є безпека виробництва, а саме два її види: безпека праці і суспільна безпека у сфері виробництва [236, с. 150]. Такий підхід до розуміння досліджуваної категорії на сьогодні є одним з найбільш поширених у науці кримінального права, оскільки вчення про об'єкт злочину, де останній розглядається крізь призму суспільних відносин, вже протягом тривалого часу є панівним у науковій літературі.

У процесі дослідження змісту ст. 271 КК України Н.В. Дараганова зробила висновок про те, що основним безпосереднім об'єктом злочину є безпека праці. Додатковими обов'язковими безпосередніми об'єктами виступають здоров'я та життя особи [237, с. 49]. Аналіз наведеного підходу свідчить про те, що науковець визначає безпосередній об'єкт досліджуваного злочинного діяння з точки зору суспільних цінностей, під якими вона розуміє безпеку праці.

О.О. Бахуринська цілком виправдано зазначає, що на сьогодні існують неоднорідні наукові погляди на визначення безпосереднього об'єкта злочину, передбаченого ст. 271 КК України. Переважно об'єктом цього злочину визначаються безпечні умови праці або ж суспільні відносини, що забезпечують безпеку праці. Враховуючи положення ціннісної теорії об'єкта злочину, основним безпосереднім об'єктом досліджуваного злочину є безпека праці як соціальна цінність. Крім того, науковець зазначає, що злочин, передбачений ст. 271 КК України, є двохооб'єктним: додатковими безпосередніми об'єктами цього злочину є здоров'я та життя людини [16, с. 6-

8]. Таке бачення обов'язкового елемента складу злочину є найбільш обґрунтованим.

У ч. 1 ст. 6 ЗУ «Про охорону праці» вказано, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Охорона праці – це система правових, соціальних-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності [200]. Таким чином, безпека праці на підприємствах, в установах, організаціях та у фізичних осіб, які використовують найману працю, забезпечується комплексом заходів, які встановлюються нормативно-правовими актами з питань охорони праці.

У постанові Пленуму ВСУ «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» від 12 червня 2009 року №7 вказується: «Диспозиції складів злочинів, які передбачено статтями 271-275 КК України, є бланкетними, через що в постанові про притягнення обвинуваченого і в обвинувальному висновку в таких справах завжди має бути чітко зазначено статті, пункти, параграфи нормативних актів, що регулюють безпеку виробництва, які були порушені» [134]. Таким чином, при проведенні кваліфікації злочинних діянь осіб, які вчиняють злочини у сфері посягання на безпеку виробництва, необхідно керуватися спеціальною нормативно-правовою базою, яка включає КЗпП України [123], ЗУ «Про охорону праці» [200], інші законодавчі акти України, міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, підзаконні нормативно-правові акти, а також локальні акти роботодавця. За допомогою відповідної нормативної бази з охорони праці слід правильно визначати всі елементи складу злочину у діяннях осіб, які їх вчиняють, в тому числі і об'єкт злочинного посягання.

Враховуючи наведене вище, можемо зазначити, що безпосередній об'єкт злочину, передбаченого ст. 271 КК України, можна визначити як встановлений законодавством порядок забезпечення безпеки праці, що полягає у створенні і дотриманні на всіх підприємствах, в установах, організаціях, а також у самозайнятих осіб, які використовують найману працю, здорових, безпечних та належних умов праці.

Об'єкт злочину, передбачений у ст. 272 КК України, в науці кримінального права переважно визначають як суспільні відносини, що забезпечують безпеку праці при виконанні робіт з підвищеною небезпекою [168, с. 528]; суспільні відносини, що забезпечують безпеку виконання робіт з підвищеною небезпекою, тобто такий технічний стан, за якого мінімізується можливість уражаючого впливу на людей, власність і довкілля небезпечних та шкідливих виробничих факторів [238, с. 41]. За такого підходу об'єктом злочинного посягання є нормальна взаємодія та належне функціонування суспільних відносин, які складаються під час виконання різноманітних робіт з підвищеною небезпекою на окремих підприємствах, в установах або організаціях. У той же час безпека праці при такій небезпечній діяльності виступає предметом даних суспільних відносин.

Необхідність забезпечення кримінально-правової охорони відповідних суспільних відносин обумовлена високим ступенем небезпеки окремих робіт, які виконуються за участі працівників, в результаті чого створюється реальна можливість завдання шкоди життю та здоров'ю людей, довкіллю, а в першу чергу, власне нормальному функціонуванню процесу виробництва. Таким чином, наявність вищеназваних ризиків створює необхідність існування комплексу запобіжних заходів та заходів реагування у разі завдання шкоди або створення загрози її заподіяння, що включає і засоби кримінально-правового характеру.

До недоліків розуміння об'єкта злочину, передбаченого ст. 272 КК України, крізь призму суспільних відносин варто віднести те, що поза увагою

науковців залишається складність та абстрактність безпосереднього об'єкта злочинного посягання конкретного суспільно небезпечного діяння. За таких умов у практичній діяльності складно встановити конкретне коло суспільних відносин, на яке спрямований злочин, крім того, навіть у разі його визначення, практично неможливо окреслити чіткі межі, які дозволяють відмежувати один злочин від суміжних злочинів.

Безпосередній об'єкт злочину, передбачений ст. 272 КК України, вчені переважно визначають як безпеку виконання робіт з підвищеною небезпекою, а додатковим обов'язковим об'єктом, на їх переконання, виступає життя та здоров'я людини [153, с. 793]. Схожої думки щодо безпосереднього об'єкта злочину, передбаченого ст. 272 КК України, дотримується і Н.В. Дараганова, яка вказує, що основним безпосереднім об'єктом відповідного злочину є безпека праці [237, с. 50]. Таким чином, автори наведених вище підходів розглядають об'єктом злочину соціальну цінність, на яку здійснюється злочинне посягання. Відповідне теоретичне вчення останнім часом набуває все більшої популярності у кримінально-правовій науці.

У юридичній літературі з проблем кримінального права під безпекою виконання робіт з підвищеною небезпекою пропонується розуміти такий стан, коли не заподіюється і не може бути заподіяно шкоди внаслідок експлуатації, ремонту, реконструкції, спорудження певних об'єктів, обладнання, здійснення іншої виробничої діяльності, пов'язаної з підвищеним ризиком (високою імовірністю завдання шкоди) як учасникам таких робіт, так і стороннім особам, правоохоронюваним інтересам. При цьому має значення не галузь господарства, в якій проводяться певні роботи, а сам характер таких робіт та правил, які порушуються. Ці правила стосуються не загальних правил охорони праці, які поширюються на всі галузі народного господарства та види виробничої діяльності, а лише тих, що стосуються окремих видів робіт. Це, зокрема, навантажувально-розвантажувальні роботи, ремонт та реконструкція транспортних комунікацій в умовах збереження руху транспорту,

електромонтажні роботи, що проводяться без знеструмлення обладнання, підземні гірничі роботи, висотні монтажні та інші будівельні роботи, роботи, які проводяться з обладнанням, що експлуатується під тиском, в умовах високих температур чи холоду, роботи з отруйними і сильнодіючими речовинами тощо [153, с. 793-794].

Відповідно до ст. 33 ЗУ «Про охорону праці» перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці [200]. Він діє на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та видів їх діяльності. До таких робіт належать: підземні роботи на шахтах і рудниках; підземна геологорозвідка; укладання великогабаритних труб у траншеї; роботи на висоті; вантажно-розвантажувальні роботи за допомогою машин і механізмів; електрозварювальні роботи тощо [239]. Також перелік видів робіт з підвищеною небезпекою наведений у додатку 2 до Порядку видачі дозволів на виконання робіт з підвищеною небезпекою та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки [240]. Останній використовується при наданні дозволів на виконання робіт з підвищеною небезпекою компетентними органами державної влади. При кваліфікації діянь за ст. 272 КК доцільно керуватися першим з наведених вище нормативно-правових актів, оскільки у ньому перелічено види робіт у прив'язці до конкретних видів виробничої діяльності.

Беручи до уваги наведені вище положення доктрини кримінального права та приписи чинного законодавства України, 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.

У ч. 1 ст. 273 КК України передбачена відповідальність за порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого [86]. У науковій юридичній літературі під об'єктом цього злочину пропонується розуміти суспільні відносини, що забезпечують безпеку вибухонебезпечних виробництв (включаючи безпеку праці) [168, с. 531]. Розглядаючи об'єкт злочинного посягання через визначення суспільних відносин, які охороняються нормами кримінального права, прихильники такої доктринальної позиції досить часто уникають відповіді на питання з приводу того, яким же чином тим або іншим суспільним відносинам завдається шкода конкретним злочинним діянням.

З огляду на наведене, більш виваженим є підхід, відповідно до якого об'єктом досліджуваного злочину є безпека на вибухонебезпечних підприємствах чи у вибухонебезпечних цехах, а додатковим обов'язковим об'єктом – життя та здоров'я людини [153, с. 796].

До вибухонебезпечних відносяться підприємства або окремі цехи, що використовують, наприклад, аміак, ацетон, бензин, бутан, доменний газ, силон, метан, спирт, толуол, коксовий газ, ефір, сірководень, сірковуглець, уайт-спирит у якості сировини або основної продукції або ці речовини виділяються при виробництві. Вибухонебезпечними визнаються підприємства і цехи, що виробляють вибухонебезпечні речовини, порох і боєприпаси. До вибухонебезпечних відносяться деякі цехи збагачувальних і брикетних фабрик (наприклад, цех термічного сушіння, подрібнювальний і пресувальний цехи) Це може бути і хімічна лабораторія, де в результаті різноманітного роду дослідів утворюються вибухонебезпечні речовини. До вибухонебезпечних підприємств відносяться також шахти, небезпечні по виділенню газу (метану) або по вибуху вугільного, сірчаного чи сульфідного пилу, шахти по розробці вугільних пластів, схильних до раптових викидів вугілля і газу або ж до самозаймання

[241, с. 66]. Отже, безпосереднім об'єктом злочину, передбаченим у 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.

У ч. 1 ст. 274 КК України передбачена відповідальність за порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого [86]. У юридичній літературі об'єкт даного злочину переважно визначається як суспільні відносини, що забезпечують ядерну або радіаційну безпеку виробництва (включаючи безпеку праці) [168, с. 534]. Основним безпосереднім об'єктом злочину, передбаченим ст. 274 КК України, виступають суспільні відносини, пов'язані із забезпеченням ядерної та радіаційної безпеки виробництва; додатковим обов'язковим об'єктом аналізованого злочину є життя і здоров'я особи, додатковим факультативним об'єктом – відносини власності та екологічна безпека [242, с. 76]. Основним безпосереднім об'єктом цього злочину є суспільні відносини, що забезпечують ядерну та радіаційну безпеку виробництва. Додатковим обов'язковим об'єктом порушення правил ядерної або радіаційної безпеки є життя та здоров'я людини. Додатковими факультативними – це власність та екологічна безпека [234, с. 10-11]. У процесі розгляду об'єкта відповідного суспільно небезпечного діяння крізь призму певного кола суспільних відносин відбувається наукове абстрагування від реально існуючих об'єктивних процесів в бік моделювання певних явищ. За таких умов відбувається підміна понять, а, як наслідок, і нерозуміння безпосереднього об'єкта злочину, передбаченого у ст. 274 КК України. Наведене являє собою істотний недолік даного підходу, що суттєво знижує його прикладне значення, а отже, і можливість встановлення при вчиненні конкретного суспільно небезпечного злочинного діяння.

Більш вдалою є інша наукова позиція, відповідно до якої під об'єктом злочину, передбаченого у ст. 274 КК України, розуміють безпеку виробництва, на якому застосовується радіоактивні матеріали, а під додатковим обов'язковим об'єктом – життя та здоров'я людини [153, с. 798]. О.О. Пащенко безпосереднім об'єктом вказаного злочину визначає ядерну та радіаційну безпеку виробництва, додатковим обов'язковим об'єктом – життя і здоров'я особи, додатковими факультативними об'єктами – відносини власності та екологічну безпеку [234, с. 5]. Даний погляд на розуміння об'єкта досліджуваного суспільно небезпечного злочинного діяння є більш обґрунтованим та виваженим, оскільки він базується на тому, що безпека праці під час роботи з такими небезпечними речовинами як радіоактивні елементи є надзвичайно небезпечною не тільки для працівників відповідних підприємств, установ і організацій, але й довкілля, а також життя та здоров'я людей.

Радіаційна безпека – це дотримання допустимих меж радіаційного впливу на персонал, населення та навколишнє природне середовище, встановлених нормами, правилами та стандартами з безпеки, а ядерна безпека – це дотримання норм, правил, стандартів та умов використання ядерних матеріалів, що забезпечують радіаційну безпеку. Під правилами ядерної або радіаційної безпеки слід розуміти будь-які підзаконні акти (інструкції, вимоги, положення, порядки) які регламентують вимоги, умови та критерії безпеки щодо робіт з ядерними та радіоактивними матеріалами. Їх дотримання є обов'язковим при здійсненні будь-якого виду відповідної діяльності [243]. Беручи до уваги наведене вище, зазначимо, що безпосередній об'єкт злочину, передбаченого у 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.

Об'єктивна сторона складів цих злочинів характеризується наявністю трьох обов'язкових ознак: 1) порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці (ст. 271), порушення правил безпеки під час

виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві (ст. 272), порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або в цехах (ст. 273), порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки (ст. 274), порушення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд (ст. 275); 2) наслідки у вигляді спричинення шкоди здоров'ю потерпілого (ч. 1), наслідки у вигляді загибелі людей або інші тяжкі наслідки (ч. 2); 3) причинний зв'язок між зазначеними діями та наслідками [244, с. 33]. При цьому не у всіх випадках йдеться про наявність тяжких наслідків. Інколи існування лише небезпеки їх настання є достатньою підставою для кваліфікації відповідних злочинів та притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності. Зазначена проблематика розкриватиметься далі.

З.М. Соколовський вважає, що питання необхідності або випадковості причинного зв'язку має смислові аспекти, під час розгляду яких встановленню підлягає наступне:

а) чи був наслідок, який має місце, обов'язковим або ж він міг і не настати (мається на увазі, що за умови обов'язковості наслідків причинний зв'язок є необхідним, а за їх необов'язковості – випадковим);

б) чи створили певні дії небезпеку (реальну можливість) настання шкідливих наслідків або ж до цього мали приєднатися інші дії, обставини (мається на увазі, що у першій з цих ситуацій причинний зв'язок необхідний, а у другій – випадковий);

в) яку роль відігравали різні обставини у настанні шкідливого наслідку (мається на увазі, що необхідним буде причинний зв'язок наслідку з головним фактором, а випадковим – з другорядними) [245, с. 310-315]. Відповіді на поставлені науковцем питання дозволять органам досудового розслідування встановити наявність чи відсутність події злочину, а також усіх винних осіб. Як

вже зазначалося, у злочинах проти безпеки виробництва можуть бути задіяні декілька посадових осіб та працівників, кожен з яких повинен нести відповідальність відповідно до скоєних дій чи допущеної бездіяльності.

Щодо суб'єктивної сторони даних складів злочину, то остання характеризується можливим умислом та необережністю щодо діянь, якими порушуються правила з приводу безпеки виробничої та іншої підприємницької діяльності, та обов'язковою необережністю щодо наслідків таких діянь. Це загальноприйнята в науці позиція [246, с. 261]. За іншої ситуації, 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 відповідні підстави.

О.М. Обушенко слушно зазначає, що суб'єктивна сторона може виявлятися у свідомому порушенні суб'єктом злочину вимог загального та спеціального законодавства щодо охорони праці, передбаченні можливості настання суспільно небезпечних наслідків у вигляді шкоди здоров'ю чи життю потерпілого та легковажному розрахунку на відвернення таких наслідків або ж у відсутності передбачення таких наслідків при наявності обов'язку та можливості їх передбачити [247, с. 368]. Тому обов'язок та можливість передбачити настання суспільно небезпечних наслідків, а в окремих випадках створення небезпеки їх настання, мають не менше значення для встановлення події злочину, ніж об'єктивна сторона. В іншому випадку можна констатувати відсутність вини суб'єкта у скоєних діяннях та їх суспільно-небезпечних наслідках.

Як і в багатьох інших складах злочину в першу чергу слід визначитись із суб'єктом вчинення злочину. Так, у ст. 271 КК України такий суб'єкт сформульовано як службова особа підприємства, установи, організації або громадянин-суб'єкт підприємницької діяльності. Жодних уточнень чи особливого правового регулювання щодо розуміння поняття «службова особа»

в даній статті не здійснено, що зумовлює загальне трактування службової особи як суб'єкта злочину, прийняте в КК України. Так, згідно з ч. 3 ст. 18 КК службовими особами є особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також постійно чи тимчасово обіймають в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною службовою особою підприємства, установи, організації, судом або законом [86]. Тобто ключовим для визначення суб'єктів даного злочину є або наявність посади, що пов'язана з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або фактичне виконання таких функцій за спеціальним повноваженням.

З огляду на наведене вище можна стверджувати, що, на відміну від попередньо дослідженого суб'єкта порушення правил пожежної безпеки як злочину, найманий працівник, що не наділений будь-якими повноваженнями з приводу виконання організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, не є суб'єктом даного злочину. Тому порушення правил безпеки найманим працівником матиме наслідком несення відповідальності, що впливає з норм трудового права. Це стосується також випадку, якщо таке порушення, здійснене працівником-неслужбовою особою підприємства, установи, організації, зумовило тяжкі наслідки. В цьому випадку за наявності підстав відповідні діяння можна кваліфікувати за іншими положеннями КК України. Отже, відповідальність за ст. 271 КК України нестимуть виключно службові особи, про яких йдеться у відповідній кримінально-правовій нормі.

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»

До злочинних посягань, що можуть завдати шкоди трудовим правам працівників, належать і злочини у сфері службової діяльності, які, посягаючи на порядок управління в усіх сферах суспільних відносин, можуть тим самим завдавати істотної шкоди охоронюваним трудовим правам та законним інтересам працівників. Це зумовлює необхідність окреслити основні проблеми кваліфікації злочинних посягань на трудові права працівника за статтями розділу XVII Особливої частини КК України «Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг» (далі – злочини у сфері службової діяльності).

Об'єкт злочинів у сфері службової діяльності зазвичай розглядається дуже широко, оскільки ці злочини порушують порядок управління, що здійснюється шляхом реалізації наданих законом владних повноважень в усіх сферах суспільного життя. За своїм призначенням злочини у сфері службової діяльності являють собою максимально широкий кримінально-правовий інструмент стримування суб'єкта владних повноважень: керівника будь-якого рівня в будь-якій юридичній особі публічного та приватного права, представника влади тощо. Однією із сфер, у якій злочини у сфері службової діяльності завдають шкоди, є трудові відносини. Як наслідок, постає низка проблем при кваліфікації діянь, які порушують трудові права, вчинених з використанням службових повноважень. Це стосується, в першу чергу, їх розмежування та кваліфікації за сукупністю. Зазначені питання залишаються не розробленими.

Дослідженням злочинів у сфері службової діяльності у тій чи іншій мірі займались багато вчених у сфері кримінального права, серед яких П.П. Андрушко, Г.М. Анісімов, О.О. Бахуринська, О.О. Дудоров,

О.О. Книженко, В.П. Кушнір, Д.Г. Михайленко, Я.С. Остапенко, А.В. Савченко, О.А. Светлов, Д.О. Сисоєв, А.А. Стрижевська, В.Г. Хашев, Д.М. Шумейко та багато інших. Однак, як уже зазначалося, ці злочинні діяння не були досліджені крізь призму їх негативного впливу на систему трудових прав найманих працівників, а отже, відповідні проблеми кримінально-правової кваліфікації на даний момент у науці розкриті доволі фрагментарно. Усе це вказує на актуальність та практичну доцільність дослідження проблем кримінально-правової кваліфікації злочинів у сфері службової діяльності, що посягають на трудові права найманих працівників.

Службовий злочин у правовій доктрині тлумачиться як вчинення службовою особою всупереч інтересам служби суспільно небезпечних діянь, що посягають на правильну діяльність державного і громадського апарату і спричинили шкоду державним та громадським інтересам чи охоронюваним законом правам й інтересам окремих громадян [248, с. 13], у тому числі правам та інтересам працівників.

Для кращого розуміння проблем кваліфікації та співвідношення злочинів у сфері службової діяльності з іншими злочинами необхідно звернути увагу на питання об'єкта злочинів у сфері службової діяльності.

М.І. Мельник, розглядаючи дану проблематику, родовим об'єктом злочинів у сфері службової діяльності визначав встановлений законом порядок здійснення посадовими та службовими особами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх апарату, об'єднань громадян, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності своїх повноважень. При визначенні безпосереднього об'єкта таких злочинів, виходячи з розподілу управлінської праці взаємопов'язаних і взаємодіючих ланок апарату управління, кожна з яких має відносну самостійність і виконує чітко визначені функції, за основу слід брати функціональну ознаку. Отже, безпосереднім об'єктом злочинів у сфері службової діяльності є правильна (нормальна) діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування,

об'єднань громадян, юридичних осіб публічного та приватного права (незалежно від форми власності), зміст якої визначається законодавством України [153, с. 917]. Відповідно, науковець звернув увагу саме на функціональну ознаку тих чи інших ланок управління на підприємстві чи в інших суб'єктів-роботодавців. З цього приводу слід підкреслити, що, по-перше, ланки управління та їх належна діяльність сама забезпечується працею службових осіб, по-друге, таке управління, яке поширюється на інших працівників, нерозривно пов'язане з трудовими правами відповідних найманих працівників, що зумовлює суміжну природу трудових суспільних відносин та відносин з управління підприємствами, установами й організаціями як об'єктами досліджуваних злочинів.

Хоча це не означає, що кожен злочин у сфері службової діяльності матиме також об'єктом трудові права, що зумовлюватиме необхідність вирішення складних питань кримінально-правової кваліфікації відповідних злочинних діянь, однак одночасне порушення трудових прав службовими злочинами виявлятиметься доволі часто. При вирішенні відповідних питань доцільно звертати увагу на об'єкт злочину, який за умови ймовірного включення до нього трудових прав найманих працівників ймовірно спонукатиме суб'єкта кримінально-правової кваліфікації до розгляду можливості кримінально-правової кваліфікації злочину за іншими статтями КК, які охороняють саме трудові права найманих працівників, або ж кваліфікації за сукупності чи вирішення питань про подолання колізії або конкуренції кримінально-правових норм. Усі вищенаведені дії органів досудового розслідування, прокуратури чи суду повинні здійснюватися за прийнятими в кримінальному праві правилами вирішення проблемних моментів кримінально-правової кваліфікації, однак саме початкове вирішення окресленого переліку питань лежить у межах дослідження безпосереднього об'єкта конкретного злочинного діяння.

А.А. Задорожний, аналізуючи злочини у сфері службової діяльності, визначав єдиний родовий об'єкт злочинів у сфері службової діяльності – суспільні відносини, які становлять зміст правомірної діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, громадських формувань, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, а також їх авторитет і ділову репутацію. При цьому, на думку вченого, із такого розуміння родового об'єкта злочинів у сфері службової діяльності повинен виділятися спеціальний об'єкт [249, с. 108]. Ми вважаємо, що в цьому випадку безпосередній об'єкт злочину не може обмежуватися виключно питанням правомірності функціонування тих чи інших суб'єктів чи їх правомірної діяльності, адже поняття цього об'єкта може бути розтлумачене занадто широко. Слід виходити з того, що правомірність діяльності тих чи інших осіб – питання комплексне, яке може включати будь-яку сферу суспільної діяльності. Тому безпосередній об'єкт злочинів у сфері службової діяльності може містити будь-які суспільні блага, які були порушені та зазнали шкоди. Наприклад, до зазначених благ можуть належати: нормальне функціонування підприємств; належна організація роботи трудового колективу; трудові права конкретної особи тощо.

В.І. Тютюгін зазначає, що родовим об'єктом злочинів у сфері службової діяльності є суспільні відносини, які забезпечують нормальну, тобто таку, що відповідає вимогам законодавства, діяльність державного апарату, апарату управління органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності і організаційно-правової форми, а також суспільні відносини, що забезпечують здійснення регламентованої законодавством професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг. Безпосереднім об'єктом кожного з цих злочинів є суспільні відносини, що забезпечують нормальну службову діяльність в окремих ланках апарату управління органів державного влади, місцевого

самоврядування, в окремих юридичних особах публічного чи приватного права, а також суспільні відносини, які забезпечують нормальне здійснення тих конкретних видів професійної діяльності, які пов'язані з наданням публічних послуг [168, с. 783]. При цьому ми б змістили акцент з виключно видів надання публічних послуг на будь-яку професійну діяльність, що пов'язана з виконанням адміністративно-господарських чи організаційно-розпорядчих функцій. Оскільки такі функції, як уже неодноразово зазначалося, стосуються будь-якої діяльності, а не лише сфери державного управління, то й безпосередні об'єкти у різних варіаціях злочинних посягань доцільно розкривати ширше, зокрема таким чином, як це зазначено вище.

Практичне значення об'єкта злочину у сфері службової діяльності для кримінально-правової кваліфікації може проявлятися в наступному. У випадку посягання службової особи на інші суспільні відносини, вчинене слід кваліфікувати (за наявності для того підстав) як інший злочин, що передбачений іншим розділом Особливої частини КК. Якщо ж службова особа посягнула одночасно на суспільні відносини, які визначають правильну діяльність державних органів, органів місцевого самоврядування, об'єднань громадян, окремої організації, установи, підприємства (незалежно від форми власності), а також на господарську діяльність, власність, довкілля, то її дії потрібно кваліфікувати, за наявності відповідних ознак, як злочин у сфері службової діяльності і той чи інший злочин у сфері господарської діяльності або злочин проти власності чи довкілля (крім випадків, коли діяння, яке описане у статтях про злочини у сфері службової діяльності, є способом вчинення іншого злочину). Описана ситуація можлива, наприклад, при заволодінні чужим майном шляхом зловживання службовою особою своїм службовим становищем, що підлягає кваліфікації за відповідною частиною ст. 191 КК України. Додаткова кваліфікація вчиненого ще й за ст. 364 у цьому випадку непотрібна. Чотири злочини: зловживання владою або службовим

становищем; перевищення влади або службових повноважень; службове підроблення (ч. 2 ст. 366) і службова недбалість, можуть посягати і на охоронювані законом блага особи (трудові, політичні та інші права і свободи людини й громадянина, власність тощо), які є факультативним додатковим об'єктом цих злочинів. Але для злочину, передбаченого ч. 2 ст. 365, такі блага, як здоров'я і гідність особи є обов'язковим додатковим об'єктом. Тому перевищення влади або службових повноважень, поєднане, наприклад, з умисним заподіянням тілесних ушкоджень (крім тяжких), повністю охоплюється ч. 2 ст. 365 КК [153, с. 971]. З цього приводу хочемо зазначити наступне. По-перше, ми вважаємо, що не лише названі чотири види злочинів можуть посягати на інші суспільні блага, у тому числі трудові права найманих працівників, оскільки більшості злочинів у сфері службової діяльності притаманний додатковий факультативний об'єкт злочину. По-друге, у випадку із забезпеченням трудових прав, диспозиціями злочинів у сфері службової діяльності, як і диспозиціями відповідних злочинів у сфері трудових прав, не передбачене одночасне охоплення кримінально-правовою охороною відповідних об'єктів, що передбачає відповідну кримінально-правову кваліфікацію за сукупністю. Так, порушення трудових прав державного службовця під час проходження ним державної служби, яке полягало у його незаконному звільненні на основі підроблених документів, повинно бути кваліфіковано за сукупністю статей 366 та 172 КК. Ті ж діяння, якщо вони поєднані з одержанням неправомірної вигоди, повинні отримати відповідну додаткову кримінально-правову кваліфікацію.

Така ж позиція і у В.І. Тютюгіна, який у НПК до КК за редакцією В.Я. Тація стверджує, що переважна більшість діянь, передбачених у розділі XVII Особливої частини КК України, належать до так званих загальних видів злочинів, вчинюваних у сфері службової діяльності (далі – службові злочини), бо кожен з них посягає на суспільні відносини, що забезпечують нормальну

службову діяльність в окремих ланках державного чи громадського апарату, а також апарату управління окремих підприємств, установ та організацій. Проте чимало норм КК передбачають відповідальність за так звані спеціальні види службових злочинів (наприклад, статті 132, 137, ч. 2 ст. 159, ч. 2 ст. 162, ч. 1 ст. 173, ч. 2 ст. 191, ч. 3 ст. 206, статті 210, 238, 271, 284, 351, 371, 373, 375, 423–426 КК), вчинення яких також зумовлене службовим становищем суб'єкта, але їх основним безпосереднім об'єктом є інші суспільні відносини: життя та здоров'я, воля та гідність особи, її виборчі, трудові, інші права та свободи, власність, господарська діяльність, громадська безпека та громадський порядок, авторитет органів влади та місцевого самоврядування, інтереси правосуддя та порядок несення військової служби тощо [153, с. 783]

У цьому контексті показовим є п. 17 постанови Пленуму ВСУ від 26 грудня 2003 року «Про судову практику у справах про перевищення влади або службових повноважень», в якому зазначається, що додаткова кваліфікація спеціальних діянь, які можна вважати видами перевищення влади або службових повноважень, за ст. 365 КК можлива за наявності реальної сукупності [250]. Однак така кваліфікація можлива й у випадку ідеальної сукупності у випадках, коли порушуються трудові права, і такі діяння не є видом перевищення службових повноважень. Так, за зловживання службовим становищем чи зловживання впливом, чи за інший злочин, який порушив належну процедуру прийняття державних службовців на державну службу, особі одночасно, за наявності відповідних підстав, може бути пред'явлено звинувачення як за ст. 172, так і за відповідними статтями КК із вищевказаних складів злочинів.

Виходячи з наведеного, можемо зазначити, що правильно кваліфікувати злочинні посягання у сфері службової діяльності, які порушують трудові права, за сукупністю можливо при умові 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.

Тому для розуміння специфіки злочинних посягань у сфері службової діяльності, які можуть порушувати трудові права, необхідно почергово розглянути й охарактеризувати безпосередні об'єкти злочинів, передбачених ст.ст. 364-369 КК України.

Основним безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 364 КК України, є встановлений законодавством та посадовими інструкціями порядок здійснення службовими особами органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх апарату, об'єднань громадян, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності своїх повноважень [251, с. 44].

Шкода заподіюється кільком об'єктам кримінально-правової охорони одночасно (безпосередньому об'єкту, притаманному кожному із зазначених вище злочинів, а також нормальній діяльності державного апарату, апарату управління органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ, організацій (ст. 364 КК) або нормальній діяльності апарату управління юридичних осіб приватного права незалежно від форми власності (ст. 364¹) [252, с. 263].

Основним безпосереднім об'єктом зловживання можливостями спеціального статусу (статті 364, 365 КК України), з огляду на позицію М.М. Яциніної, є соціальні цінності щодо правильної службової діяльності та правильної професійної діяльності, пов'язаної із наданням публічних послуг, яка здійснюється винятково на виконання функцій органів державної влади чи місцевого самоврядування, їх апарату, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності або ж завдань професійної діяльності, пов'язаної із наданням публічних послуг [253, с. 188].

Безпосереднім об'єктом злочинів, передбачених ст.ст. 366-367 КК України, є правильна (нормальна) діяльність державних органів, органів

місцевого самоврядування, об'єднань громадян, окремих організацій, установ, підприємств (незалежно від форм власності), зміст якої визнається законодавством України [254, с. 215]. Безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 367 КК України, є соціальні цінності, що гарантуються сукупністю законодавчих приписів щодо виконання службовою особою своєї професійної діяльності. У залежності від комплексу таких приписів можуть порушуватися права і свободи працівників на оплату праці, на відпочинок та безпеку праці (зокрема у контексті охорони праці) тощо.

Безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 368 КК, виступає авторитет органів державної влади і їх посадових осіб, які належно здійснюють функції держави у зв'язку із посадою та пов'язаною із нею законною винагородою, а не за додаткові незаконні переваги [255, с. 142]. Таку саму характеристику має й безпосередній об'єкт злочину, передбачений ст. 368-3 КК України, який стосується службових осіб юридичних осіб приватного права.

О.Д. Ярошенко вважає, що при вчиненні злочину, передбаченого ст. 369 КК, страждає позитивний соціальний зв'язок, який охоплює аспекти регулювання соціального життя у публічній сфері (органів державної влади, органів місцевого самоврядування або юридичних осіб (державних або комунальних підприємств, установ, організацій)). Зазначена шкода завдається шляхом дії (пропозиції або надання неправомірної вигоди службовій особі), яка змінює або ліквідує цей зв'язок. Сам механізм злочинного посягання на позитивні соціальні зв'язки у контексті досліджуваних нами складів злочину відбувається шляхом зміни позитивних соціальних зв'язків на негативні. Тобто пропозиція або надання неправомірної вигоди службовій особі, а також прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою є негативною домовленістю між людьми, яка порушує встановлений порядок діяльності (функціонування) органів державної влади, органів місцевого самоврядування або юридичних осіб (державних або

комунальних підприємств, установ, організацій), що може породжувати недовіру громадян до всіх офіційних інститутів влади в Україні [256, с. 65].

Безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого ст. 369 КК України, на думку П.П. Андрушка, є соціальні цінності, яким у результаті злочину заподіяно шкоду. Ними виступають соціальні зв'язки між членами суспільства з приводу реалізації належних їм прав, свобод та інтересів, у тому числі у формі правовідносин у разі їх врегулювання нормами права [109, с. 3-10].

Більш повно розкриває дане питання О.Д. Ярошенко, яка вказує на те, що безпосереднім об'єктом злочину, передбаченим ст. 369 КК України, є встановлений законодавством (нормативно-правовими актами) порядок здійснення (виконання) повноважень публічної службової особи у сфері управління (органів державної влади, органів місцевого самоврядування або юридичних осіб (державних або комунальних підприємств, установ, організацій) щодо дотримання прав, свобод та інтересів фізичних осіб, інтересів суспільства, держави та юридичних осіб, а також авторитет органів влади, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, від імені та в інтересах яких діють службові особи [256, с. 69].

Посягати на об'єкт злочину, передбачений ст. 368 та ст. 369 КК України, можна як внутрішньо (коли сама службова особа проявляє ініціативу в отриманні неправомірної вигоди), так і зовнішньо (коли інша особа встановлює зв'язок із службовою особою).

Таким чином, трудові права працівника можуть бути різновидом соціальних цінностей, які можуть зазнати шкоди від злочинів у сфері службової діяльності, тобто виступати одним з можливих проявів основного безпосереднього об'єкта злочинів, передбачених статтями 364-369 КК України. Разом з тим, ця соціальна цінність є лише одним з можливих безпосередніх об'єктів цих злочинів, в кожному конкретному випадку перелік соціальних цінностей буде варіюватись. Отже, питання кваліфікації злочинів слід

вирішувати, виходячи з того, які ще соціальні цінності виступили безпосереднім об'єктом конкретного злочину, які ще кваліфікуючі та особливо кваліфікуючі обставини мали місце, тобто кваліфікувати їх як злочини проти трудових прав чи як злочини у сфері службової діяльності або як злочини за сукупністю цих обставин.

Підсумовуючи вище наведене, ми дішли висновків:

1. Зазначено, що право на страхування соціальних ризиків та право на отримання грошового забезпечення у зв'язку з втратою працездатності чи досягнення пенсійного віку за загальним правилом виникає у зв'язку з наявністю трудових правовідносин (чи тісно пов'язаних з ними) та може вважатися елементом системи трудових прав найманих працівників.

2. На перший погляд, право на працю в контексті правовідносин виглядає доволі абстрактно, без конкретних суб'єктів, які зобов'язані його забезпечити, та й відношення до системи загальнодержавного страхування у цього права дещо віддалене. Проте таке судження не відповідає дійсності. Ключовим в даному випадку є встановлення прямого обов'язку держави забезпечити реалізацію наведеного права. Цей обов'язок держави забезпечується шляхом надання допомоги по працевлаштуванню відповідно до положень ЗУ «Про зайнятість населення», зокрема щодо перепідготовки кадрів, підвищення кваліфікації, інших послуг, що надають центри зайнятості. Проте фактично при вивільненні працівник опиняється в умовах, за яких необхідно мати матеріальну підтримку на період професійної перекваліфікації, пошуку підходящої роботи, яка б забезпечила фінансову можливість проживання його та членів сім'ї. Зазначена допомога забезпечується системою загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Тобто право отримати допомогу в разі настання страхового випадку – безробіття – для найманого працівника може вважатися правовою гарантією вільного вибору виду праці, оскільки, отримуючи таку допомогу працівник, застрахований на

випадок безробіття, має фактичну можливість та час здійснити пошук підходящої роботи, детермінований його вільним вибором та бажанням, а не буде змушеним отримувати будь-яку роботу задля забезпечення засобів до існування.

3. 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, зокрема таких основних трудових прав, як право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, право на матеріальну допомогу в разі безробіття, право на відшкодування шкоди, завданої нещасним випадком, чи у випадку професійного захворювання.

4. Підвищення ефективності захисту трудових прав працівників у сфері пожежної безпеки повинно базуватись на наступних принципах:

1) забезпечення об'єктивного і повного розслідування пожежних випадків на виробництві, зокрема встановлення на підприємстві винних осіб, які умисно або з необережності допустили виникнення пожежних ризиків;

2) запобігання корупційним випадкам приховування пожежних випадків на виробництві від розслідування і обліку уповноваженими державними органами;

3) посилення кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівників на безпечні умови праці;

4) формування системи медичної та професійної реабілітації потерпілих на виробництві працівників, їх медична та професійна реабілітація, повернення до професійної діяльності;

5) удосконалення державою концепції пожежних стандартів на підприємстві в залежності від характеру трудової діяльності на ньому

працівників, зокрема запровадження позачергових перевірок на об'єктах, де проводяться роботи із підвищеною небезпекою;

6) впровадження на підприємстві сучасних ефективних системам автоматичного протипожежного захисту;

7) запровадження на підприємствах кращої практики управління ризиками у сфері пожежної безпеки, а також розроблення методики оцінювання пожежних ризиків.

РОЗДІЛ 4

ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ЗА КК УКРАЇНИ

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»

Норми, в яких передбачено злочини проти трудових прав працівників, є незамінним елементом системи кримінально-правової охорони правопорядку у сфері трудової діяльності працівників. Однак необхідною передумовою ефективної дії цієї системи є правильна кваліфікація дій за статтями Особливої частини КК України, що розміщені в розділі V, VII, IX та X КК України, які порушують трудові права працівників.

Питання правильної кваліфікації залишається актуальним постійно, оскільки, з одного боку, сфера трудових відносин динамічно розвивається, з іншого боку, з метою адаптації до суспільних відносин норми КК України зазнають постійних змін, що зумовлює необхідність перегляду наукових поглядів щодо розмежування злочинів, які посягають на трудові права працівників, з іншими злочинами та вирішення питань кваліфікації їх за сукупністю.

Оскільки такі підходи мають практичне відображення у діяльності уповноважених державних органів, можемо стверджувати, що розробка проблем кримінально-правової кваліфікації, обраних для дослідження злочинних діянь за статтями КК України, зумовить оптимізацію практичної діяльності у цій сфері. Це дозволить уникнути неузгодженостей та проблем на всіх стадіях кримінального процесу і, як наслідок, підвищить його ефективність. Результати дослідження дадуть змогу оптимізувати систему

кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників, що свідчить про значну практичну вагу комплексної розробки цієї проблематики.

З огляду на розвиток суспільних трудових відносин, зміну положень кримінально-правового й трудового законодавства слід вкотре звернутися до проблем кримінально-правової кваліфікації обраних для дослідження злочинів. За мету й завдання розробок у наведеному напрямі ставимо вивчення тих аспектів кримінально-правової кваліфікації злочинних посягань на трудові права найманих працівників, які або ж не в повній мірі розроблені, або ж спричиняють певні проблеми під час кримінально-правової кваліфікації цих діянь за відповідними статтями КК України. Очікуваний результат дослідження вбачаємо в розробці та доповненні науково-практичних орієнтирів щодо кваліфікації порушень трудових прав та вдосконаленні нормативних положень КК України.

Вибір певної кримінально-правової норми при кваліфікації завжди має бути добре обґрунтованим, що передусім передбачає доведення відповідності між кожною ознакою фактичного складу і визначеним законом юридичним складом злочину [77, с. 38]. На нашу думку, встановити зазначену відповідність достатньо складно, адже на практиці діяння мають ті чи інші ознаки різних складів злочинів, що потребує розмежування або ж кваліфікації злочинів за певною сукупністю. Очевидно, що встановлення всіх фактичних обставин вчинення злочинного діяння є безумовною вимогою кримінального законодавства та засобом забезпечення повноти, об'єктивності та всебічності розгляду судами кримінальних справ. Для кримінально-правової кваліфікації ключову роль відіграє наявність усіх обов'язкових ознак складу злочину в діях особи, в іншому випадку неможливим буде інкримінування злочину взагалі.

Вдало розкрив механізм кваліфікації Є.І. Іванов, зазначаючи, що під час кваліфікації відбувається співставлення та порівняння того або іншого діяння з елементами передбаченої законодавцем моделі злочину, здійснюється накладення їх одне на одного. Вчений стверджує, що, оскільки цей процес є

частиною розумової діяльності правознавця, то для нього велике значення має дотримання основних законів формальної логіки, до яких належать такі закони: тотожності, протиріччя, виключення третього, достатньої підстави тощо [257, с. 260-288]. Необхідно погодитись як із відповідним влучним тлумаченням механізму кримінально-правової кваліфікації, так і з судженням щодо ролі формальної логіки в цьому процесі. У будь-якому випадку основою для такої діяльності є методологічний кримінально-правовий інструментарій та законодавча основа, яка підлягає опрацюванню.

Вчені наголошують, що завдяки правильній кваліфікації усувається потенційна небезпека незаконного обмеження конституційних свобод та інтересів людини і громадянина, порушення їхніх прав на справедливе судочинство, підтримується довіра до правоохоронної та судової системи [258]. У цьому ж контексті значення кримінально-правової кваліфікації розкривається у наступному: правильна кваліфікації пов'язана із зміцненням прав та інтересів особи, відновленням соціальної справедливості, яка відіграє важливу роль в процесі формування правової держави; вона виступає результатом кримінальної політики держави, служить гарантією дотримання законного режиму здійснення правосуддя, виражає юридичну природу діяння, забезпечує правильне застосування норм кримінального закону, є умовою правильного застосування кримінального процесуального та кримінально-виконавчого законодавства, основою для призначення законного та справедливого покарання, дозволяє правильно відобразити стан боротьби із злочинністю у статистичних даних, встановити тенденції злочинності як соціального явища, визначити ефективні шляхи запобігання злочинності [259, с. 35]. Таким чином, окреслення та вирішення проблем кримінально-правової кваліфікації тих чи інших діянь виконує завдання як у суто кримінально-правовому аспекті, так і в соціальному, кримінологічному, кримінально-правовому, а в нашому випадку, і в трудовому напрямі.

Здійснюючи розробку проблем кваліфікації злочинів проти трудових прав найманих працівників, передбачених у розділі V КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», звернемо увагу на проблематику, в першу чергу, тих злочинних діянь, об'єкт яких стосується трудових прав суб'єктів відповідних суспільних відносин. Такі склади злочинів містяться у ст. 170, статтях 172-175 КК України.

Потрібно підкреслити, що правильне визначення потерпілого від злочину та його статусу найманого працівника є надзвичайно важливим моментом і, відповідно, проблемним питанням практики застосування ст. 172 КК України. Зокрема це стосується справ, коли трудові правовідносини приховувалися, а підозрюваний посилається на те, що відносини з особами, які виконували певного роду роботу, були цивільно-правовими. У такому випадку особливу увагу слід приділити наявності ознак трудових правовідносин, зокрема підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, організаційним правовідносинам, визначити інші елементи, які дозволяють відмежувати трудові правовідносини від підрядних. В іншому випадку вина підозрюваного може бути не доведена. Як приклад, можна навести ухвалу Апеляційного суду Харківської області від 15 березня 2016 року по справі №642/10690/14-к, в якій підозрюваний посилався на наявність не трудових, а підрядних правовідносин між ним та найманими працівниками. Апеляційний суд хоч і не встановив характер таких відносини (підрядних чи трудових), скасував обвинувальний вирок суду першої інстанції з тих мотивів, що недоведеність усіх обставин слід тлумачити на користь обвинуваченого [260].

Дискусійним в науці кримінального права залишається питання про те, чи охоплюється досліджуваним складом злочину трудова діяльність військовослужбовців чи службовців органів внутрішніх справ. Виправданим видається підхід О.Я. Орловського, який зазначає, що «не можна розглядати як однорідну службову діяльність військовослужбовців і осіб начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ. Останні при вступі на посаду

укладають трудовий договір і те, що така робота називається «службовою», не змінює природи трудових відносин названої категорії осіб, трбто вони є найманими працівниками з усіма юридичними наслідками цього положення. Від них не можна вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором при вступі на роботу, не можна примушувати працювати з перевищенням загальної норми робочого часу, встановленої в Україні. Як відомо, на практиці це має широке розповсюдження» [261, с. 54-57]. Погоджуючись з позицією вченого, слід додати, що захист, передбачений відповідними кримінально-правовими нормами, поширюється на усіх без винятку найманих працівників. В іншому випадку було б несправедливо, якби окремі категорії осіб тільки через особливості правового регулювання їх трудової діяльності положеннями адміністративного права не отримали б належної кримінально-правової охорони.

Потрібно звернути увагу на те, що відповідно до ч. 1 ст. 172 КК України об'єктивна сторона складу злочину передбачає незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог ЗУ «Про запобігання корупції» [262; 263]. Відповідне положення не виключає відповідальність за наведене діяння, так як останнє може підпадати під формулювання «інше грубе порушення законодавства про працю». Але відповідні порушення законодавчої техніки у кримінально-правовому законодавстві є неприпустимими, оскільки вони можуть негативно вплинути на можливість притягнення особи до кримінальної відповідальності.

Тому слід у ст. 172 КК України формулювання «Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» замінити формулюванням «Закону України «Про запобігання корупції».

Аналіз диспозиції ч. 1 ст. 173 КК України дозволяє виділити кілька ключових ознак даного складу злочину, які визначені за допомогою оціночних понять і дозволяють розкрити зміст об'єктивної сторони складу цього злочину:

а) поняття «угода про працю»; б) поняття «порушення угоди про працю»; в) поняття «грубе порушення».

В.І. Павликівський, аналізуючи зміст поняття «угода про працю», вжитого в ч. 1 ст. 173 КК України, звернувшись до цивільного, трудового законодавства та судової практики, доходить висновку про те, що цей термін має загальний зміст, уособлює в собі трудовий договір, контракт, колективний договір та колективні угоди. Таким чином, угода – це трудовий договір, контракт, колективний договір або колективна угода між власником (власниками) або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, та працівником (працівниками) чи їх представниками (профспілковим комітетом чи іншим представницьким органом), з іншої сторони, укладені з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів держави, трудящих і власників, а також уповноважених ними органів і є обов'язковими для всіх суб'єктів цієї угоди. Вчений доводить, що не відносяться до угод про працю цивільно-правові договори на виконання певних робіт, а саме: договір підряду, договір про створення твору в галузі науки, літератури та мистецтва [264, с. 97-98].

А.М. Орлеан зазначає, що поряд із примусом актуальною є проблема притягнення до відповідальності за залучення працівника до виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, вчинене із використанням обману або зловживання довірою. Віднесення таких дій до різновиду першої форми вчинення цього злочину, що іноді має місце на практиці, на наш погляд, є штучним намаганням використання розширеного тлумачення кримінально-правової норми. В ідеалі зазначені форми впливу повинні бути прописані в кримінально-правовій нормі таким чином, щоб жодного сумніву в злочинності їх використання для залучення людини до праці не виникало [265, с. 95]. Таким чином, важливим у питанні кваліфікації даного діяння є попереднє встановлення суті трудового договору та його предмета, який визначає зміст трудової функції.

Вчений резюмує, що, враховуючи, що стаття 173 КК України пов'язує відповідальність за незаконне використання праці людини з виходом вимог роботодавця за межі трудової угоди, випадки, коли відповідна угода відсутня, залишаються поза межами криміналізації (за винятком ситуацій, які охоплюються статті 149 та 146 КК України). Це може стосуватись випадків будь-якого недоговірною використання праці людини із застосуванням до неї примусу, а також випадків застосування примусу при виконанні роботи за договором підряду тощо [265, с. 95]. У цьому контексті слід зробити одне суттєве уточнення стосовно того, що потрібно вести мову не конкретно про трудову угоду як договір, який викладений у письмовій формі. Хоч сучасним трудовим законодавством і заборонено використовувати найману працю без укладення трудового договору у письмовій формі, однак фактично усні угоди про працю можуть існувати. За це встановлена іншого роду відповідальність – адміністративна й фінансова. Проте, якщо буде встановлено зміст усної угоди про працю та його порушення, органом досудового розслідування потрібно також розглянути питання про кримінально-правову кваліфікацію відповідних діянь за ст. 173 КК України.

Системний підхід до тлумачення однорідних ознак злочинів в КК України зобов'язує тлумачити зміст ознаки «грубе порушення» однаково в ст. 172 та ст. 173 КК України.

Обов'язковою ознакою об'єктивної сторони складу досліджуваного злочину є спосіб його вчинення, який має такі різновиди: 1) обман; 2) зловживання довірою; 3) примус до виконання роботи, не обумовленої угодою. Порушення угоди про працю шляхом обману може проявитись, наприклад, у введенні потерпілого в оману стосовно умов та характеру праці, розміру заробітної плати, виплати преміальних тощо. Зловживання довірою матиме місце тоді, коли винний недобросовісно використовує довіру з боку потерпілого до нього особисто чи до організації, яку він представляє, з тим, щоб ігнорувати визначені умови угоди про працю. Під примусом слід розуміти

примушування до виконання роботи під загрозою дисциплінарного стягнення, застосування насильства чи будь-який інший протиправний вплив на особу з метою домогтися виконання нею роботи, не обумовленої угодою про працю [153, с. 457]. Аналогічна позиція зустрічається і в інших джерелах [168, с. 177].

Кримінально-правова охорона трудових прав людини і громадянина від суспільно небезпечних злочинних посягань є необхідною складовою механізму їх належної реалізації та державного захисту, а тому має забезпечуватися за допомогою єдиної й узгодженої системи норм кримінального права. Здійснюючи дослідження наявних у чинному законі України про кримінальну відповідальність злочинних діянь, потрібно встановити точний перелік та місце злочинів проти трудових прав у складі Особливої частини КК України.

Аналіз чинного кримінального закону України свідчить, що у ньому передбачено ряд статей, які встановлюють відповідальність за посягання на трудові права. Науково-теоретичне вивчення положень чинного КК України дозволяє зробити висновок про те, що система злочинів проти трудових прав людини і громадянина, встановлених у розділі V Особливої частини КК України «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина», складається з кримінально-правових норм, передбачених статтями 170, 172-175 КК України.

Наявність теоретичних дискусій серед представників кримінально-правової науки щодо розуміння змісту ознак досліджуваних злочинів зумовлена різними підходами до визначення безпосереднього об'єкта відповідних злочинів, що призводить до акцентування уваги на другорядних категоріях, відмінних від тих, які були закладені законодавцем при вирішенні питання про необхідність встановлення кримінально-правової охорони тих або інших суспільних цінностей.

Ст. 172 КК України передбачає кримінальну відповідальність за «грубе порушення законодавства про працю». Об'єктивна сторона складу даного злочину сформульована як «незаконне звільнення працівника з роботи з

особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог ЗУ «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю» [86]. Отже, загальними характеристиками усіх діянь, перелік яких в диспозиції ч. 1 ст. 172 КК України не конкретизований, є такі: а) усі вони є порушенням законодавства про працю; б) будь-яке таке порушення є «грубим». При цьому, якщо перша характеристика має формально визначений характер, то друга – визначається оціночним шляхом і є проблемною для встановлення.

Щоб правильно кваліфікувати порушення трудового законодавства як «грубе», необхідно виробити чіткі критерії. Так, М.І. Мельник та М.І. Хавронюк зазначають, що під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти будь-яке інше, крім незаконного звільнення працівника з роботи, порушення законодавства про працю, яке істотним чином порушило чи могло порушити право громадянина на працю. На думку науковців, грубими порушеннями законодавства про працю можуть бути такі: невидання наказу про звільнення та/або невидача трудової книжки особі, яка хоче звільнитися з роботи, в установленому законом порядку; незаконне переведення на іншу роботу чи істотна зміна умов праці; ненадання щорічної чи додаткової відпустки або систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку і харчування; незаконне притягнення працівника до матеріальної відповідальності; порушення порядку розгляду трудових спорів тощо [153, с. 455]. О.М. Мельничук у якості грубих порушень законодавства про працю розглядає наступні: відмову в прийомі на роботу вагітної жінки; незаконне встановлення надурочних робіт; залучення до шкідливих умов праці осіб до 18 років, вагітних жінок [266, с. 172]. Будь-який з відповідних прикладів має право на існування, однак вирішення питання про те, чи було порушення законодавства у сфері праці «грубим», потребує ґрунтовного дослідження усіх обставин справи, рівня завданої шкоди, сукупності трудових прав найманих

працівників, що були порушені, шкода від порушення яких за можливості повинна бути визначена в конкретному грошовому еквіваленті.

У контексті вищезазначеного не можемо погодитись з позицією, що незаконне звільнення працівника з роботи завжди є грубим порушенням законодавства про працю [153, с. 455]. Це пов'язано з тим, що інколи таке незаконне звільнення може бути обумовлене формальним недодержанням певних вимог, порушенням трудових обов'язків найманим працівником, недотриманням тих чи інших вимог законодавства при скороченні штату тощо. Отже, не в будь-якому випадку, навіть за умови поновлення працівника рішенням суду, будуть підстави для притягнення роботодавця до кримінальної відповідальності за незаконне звільнення як прояв «грубого» порушення законодавства про працю.

Слушною є думка, що поняття «грубе порушення» має оціночний характер і у кожному конкретному випадку воно має встановлюватися, виходячи з кількості потерпілих, тяжкості можливих наслідків, тривалості, систематичності порушень, злісності мотивів тощо. Слід погодитись з С.М. Черноус, яка, провівши на дисертаційному рівні дослідження оціночних понять у трудовому праві, стверджує, що поняття «грубе порушення» має оціночний характер, а це, відповідно, породжує складнощі для правозастосувачів, про що свідчить судова практика. Вони обумовлені специфічними логіко-юридичними властивостями оціночних понять права і полягають у проблемах їх конкретизації, тлумаченні, створенні і застосуванні норм, що їх містять [267, с. 3]. У літературі з трудового права також наголошується на тому, що й існування прогалін у праві, і використання оціночних понять є «винятками» з правил нормотворчої техніки, одна з причин існування яких криється у неможливості (у тому числі суб'єктивного порядку) передбачити зміну відносин, для регулювання яких приймається нормативний акт [268, с. 171].

Під поняттям «інші грубі порушення законодавства про працю» мають на увазі випадки обмеження трудових прав громадян або зневажливого до них

ставлення. Грубий характер порушення законодавства про працю, на думку вчених, свідчить про серйозність та високий ступінь суспільної небезпеки цього діяння і виступає основною розмежувальною ознакою злочину, передбаченого ст. 172 КК, й адміністративного делікту, передбаченого у ст. 41 КУпАП «Порушення вимог законодавства про працю...» [269; 168, с. 176]. Справді, віднесення порушення трудових прав до категорії «грубих» як ознаки складу злочину є правовою підставою для розмежування злочинів та адміністративних деліктів. Крім цього, діяння, яке є малозначним, навіть за формальних ознак наявності складу злочину, не буде вважатися злочином відповідно до ч. 2 ст. 11 КК України [86].

Не можемо погодитись із наведеним прикладом цитованого вище науковця, що використання найманої праці без укладення з працівником трудового договору у письмовій формі, а також невиконання фізичною особою-підприємцем вимог ст. 24 КЗпПУ хоча і є порушенням вимог законодавства про працю, однак не впливає на можливість реалізації працівником його конституційного права на працю і не завдає йому істотної шкоди, а тому «грубим порушенням» вважатися не може. Вказані дії за наявністю інших підстав слід розглядати як адміністративний делікт, передбачений у ст. 41 КУпАП [269; 168, с. 176]. У даному випадку також слід встановити, чи не було таке ухилення від укладення трудового договору способом ухилення від сплати єдиного соціального внеску (а таке ухилення матиме місце автоматично з дати, наступної за датою сплати єдиного соціального внеску), адже в такому разі відповідне діяння потрібно вважати «грубим порушенням законодавства про працю». За певних умов такі діяння можуть підпадати під ознаки злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, співвідношення з яким розглянемо далі.

Автори цитованого НПК також зазначають, що порушення роботодавцем вимог законодавства, які формують зміст права на працю і його гарантії, наприклад, передбачених у таких статтях КЗпПУ, як ст. 50 «Норма тривалості робочого часу», ст. 66 «Перерва для відпочинку і харчування», ст. 74 «Щорічні

відпустки», ст. 94 «Заробітна плата», ст. 106 «Оплата роботи в надурочний час», а саме: ненадання протягом тривалого часу щорічної чи додаткової відпустки, на яку працівник має право; систематичне порушення тривалості робочого часу, систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку і харчування; незаконне накладення на працівника матеріальної відповідальності, незаконне переведення на іншу роботу чи істотна зміна умов праці [123] за наявності до того підстав може розглядатися як «грубе порушення законодавства про працю» і кваліфікуватися за ст. 172 КК [168]. Ключовим у даній позиції є формулювання «може розглядатися за наявності підстав», що вкотре підкреслює оціночний характер розуміння того, яке ж діяння є грубим порушенням законодавства про працю.

Науковий інтерес становить думка С.Я. Лихової, яка вказує, що в кримінальному праві визначення змісту оціночних понять відноситься до компетенції правозастосувача, тобто існує ситуація, при якій не закон, а працівник правозастосовного органу вирішує питання про те, чи відноситься дане діяння до злочинних, чи ні. Це, на думку вченої, надто серйозна проблема, щоб вирішувати її не на рівні закону. Зміст ознак юридичного складу злочину необхідно визначити у акті легального тлумачення закону або встановлювати відповідно до законодавства інших галузей права [117, с. 502-503]. Проте для забезпечення визначеності у питаннях криміналізації тих чи інших діянь необхідно виробити певний орієнтир для визначення критеріїв «грубості» порушення законодавства про працю, чи угоди про працю, про що йдеться у диспозиції ст. 173 КК.

А.П. Огороднік зазначає, що аналіз практики застосування кримінального законодавства показує, що наявність оціночних понять у нормах Загальної і Особливої частини КК України нерідко ускладнює їх правильне застосування, викликає труднощі при визначенні змісту цих понять. Судова практика вимагає урахування особливостей оціночних понять і при здійсненні інших юридично значимих видів діяльності, зокрема при тлумаченні та конкретизації норм

кримінального права. Законне застосування норм кримінального права можливе лише за умови комплексного, системного використання всіх юридично значимих видів діяльності з урахуванням сумарної дії норм та принципів кримінального права [270, с.103]. Хоча у контексті оціночних понять у питаннях кримінально-правової кваліфікації у суб'єктів правозастосування виникають проблеми, однак наявність таких термінів у кримінально-правовому законодавстві в окремих випадках є виправданим. Зокрема йдеться про ті обставини, коли слід забезпечити комплексну кримінально-правову охорону окремих суспільних цінностей, а у повній мірі передбачити усі можливі способи їх порушення неможливо.

Слушно зазначає В.В. Питецький, що існування оціночних понять викликане необхідністю регулювання кримінально-правових відносин методами етичного, морального характеру. Іноді, продовжує науковець, неможливо провести чітку кількісну межу між правопорушенням і злочином при допомозі матеріальних, кількісних показників, формально-визначеним способом [271, с. 4]. При цьому використання оціночних понять інколи є необхідним не лише у частині визначення суспільно-небезпечних наслідків й шкоди від злочину, але й у тих випадках, коли потрібно визначити особливості самого діяння, тобто об'єктивну сторону складу злочину. Зокрема, це стосується поняття «грубе порушення законодавства про працю, чи угоди про працю» у формулюваннях статей 172 та 173 КК відповідно.

У даному випадку доцільно також навести позицію С.Д. Шапченка, який зазначав, що законодавець не може повністю перекласти безпосередню оцінку характеру і ступеня суспільної небезпечності діянь, вільну від якихось об'єктивних критеріїв, на правозастосовні органи. Для них необхідно створити чітку законодавчо закріплену систему ознак кожного конкретного злочину. Винятком із правила є ті склади злочинів, які мають оціночні ознаки і певною мірою зберігають елемент оцінки при їх застосуванні. Але і в цих випадках оцінка правозастосовних органів є проявом законодавчої оцінки в конкретній

ситуації. Критерії визначення змісту оціночних понять повинні мати об'єктивний характер і разом з іншими ознаками складу злочину бути орієнтирами істинності чи хибності проведеної кваліфікації [272, с. 8]. Таким чином, здійснювана кваліфікація злочинних діянь з використанням оціночних понять повинна бути максимально об'єктивованою. При цьому орієнтиром для трактування оціночних термінів мають бути інші положення й принципи, серед яких ключову роль відіграватиме принцип верховенства права.

На думку С.Я. Лихової, незаконне звільнення працівника з роботи завжди вважається грубим порушенням законодавства про працю. Проте під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти невидання наказу про звільнення, порушення тривалості робочого часу тощо. З точки зору вченої, будь-яке порушення законодавства про працю має бути криміналізоване лише при умові, що воно призвело до тяжких наслідків для потерпілого [117, с. 500]. І.О. Зінченко, зокрема, до випадків грубого порушення законодавства про працю відносить ще і ненадання передбачених законом компенсацій [160, с. 474-475]. Під поняттям «інше грубе порушення законодавства про працю» в науці розуміють будь-яке інше, крім незаконного звільнення працівника з роботи, порушення законодавства про працю, яке істотним чином порушило чи могло порушити право громадянина на працю. Прикладами такого порушення можуть бути: невидання наказу про звільнення та/або невидача трудової книжки особі, яка хоче звільнитися у встановленому законом порядку; незаконне переведення на іншу роботу чи істотна зміна умов праці; ненадання щорічної чи додаткової відпустки або систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку і харчування; незаконне притягнення працівників до матеріальної відповідальності; порушення порядку розгляду трудових спорів тощо [153, с. 383].

Наведені вище тези піддає критиці С.Я. Лихова, вказуючи, що всі ці визначення можна застосовувати і до адміністративних правопорушень. При цьому вчена задає логічне запитання: «Чому невидача трудової книжки є

злочином, а не правопорушенням?» Оскільки мотивованої відповіді на нього немає, вона приходить до висновку, що слід шукати більш конкретні критерії розмежування [117, с. 506]. З цим варто погодитись, але навіть визначивши на законодавчому рівні поняття «грубе порушення», неможливо передбачити усі випадки такого порушення трудових прав, які є достатньо вагомими, щоб надати особі кримінально-правовий захист. Тому все-таки у багатьох випадках конструювання кримінально-правових положень просто не обійтись без відповідних оціночних понять.

У частині аналізу поняття «грубий» П.П. Андрушко зазначає, що термін «інше грубе порушення законодавства про працю» охоплює випадки порушення трудових прав працівників, які поставили їх в скрутне становище, свавільного встановлення понаднормових робіт тощо [227, с. 573]. На думку С.Я. Лихової, не потрібно відкидати і суб'єктивний фактор, тобто те, як оцінює порушення законодавства про працю сам потерпілий. Тому критерій суспільної небезпеки даного діяння повинен мати більш конкретне втілення. Слід в цьому випадку застосовувати більш зрозумілий термін, який би свідчив про підвищений ступінь суспільної небезпеки даного злочину, порівняно із адміністративним правопорушенням [117, с. 507]. У цьому контексті не у повній мірі можемо погодитись із наведеною думкою науковця. Адже суб'єктивна оцінка потерпілим шкоди, яка завдана йому злочином, не повинна мати вплив на кримінально-правову кваліфікацію. Виняток із цього правила становлять ті обставини, коли суб'єктивна оцінка потерпілим порушення його трудових прав була настільки значною, що завдала значних моральних страждань, які відобразились, зокрема, на моральному й фізичному стані його здоров'я. Тобто йдеться про моральну шкоду. Проте об'єктивний фактор негативного впливу на потерпілого очевидно включає вивчення його (працівника) матеріального, соціального, сімейного становища, а тому у цьому контексті потрібно підтримати тезу П.П. Андрушка.

Однією з ознак злочину як діяння особи, що визначається у ст. 11 КК України, є відсутність ознак малозначності суспільно небезпечного діяння. При наявності зазначеної ознаки, навіть коли присутні усі формальні ознаки складу злочину, таке діяння не може кваліфікуватися як злочин у силу своєї малозначності. Малозначність, у свою чергу, має ознаку відсутності істотної шкоди. Тому термін «істотність», на нашу думку, є тим оціночним критерієм, крізь призму якого, зокрема у взаємозв'язку з іншими ознаками складу злочину, можна здійснювати розмежування злочинів й адміністративних проступків. Іншої думки дотримується Н.О. Лопашенко, яка вважає, що поняття «істотна шкода» не є належним для використання у кримінально-правовому законодавстві. Науковець мотивує це тим, що в такому випадку відпаде необхідність в легальному тлумаченні вказаного оціночного поняття, оскільки всі можливі варіанти спричинення шкоди законним правам та інтересам потерпілого будуть розглядатися як одна із необхідних ознак складу злочину [273, с. 37-38]. Підтримує цю тезу й С.Я. Лихова, пропонуючи формулювання статей 172 та 173 КК України викласти таким чином, щоб замінити категорію «грубе» на формулювання «...що спричинило тяжкі наслідки». На думку науковця, у кожному конкретному випадку зміст цих наслідків слід враховувати, виходячи із конкретних матеріалів справи (кількості працюючих в сім'ї, матеріального стану, стану здоров'я, наявності інших джерел існування тощо) [117, с. 510].

З великою повагою відносячись до наукових надбань цитованих науковців, вважаємо, що істотна шкода як критерій немалозначності й суспільної небезпечності злочинного діяння є важливою характеристикою злочину. Потрібно зазначити, що пропозиція С.Я. Лихової також залишає відкритим питання щодо визначення поняття тяжких наслідків у статтях 172 та 173 КК України, оскільки їх конкретні прояви можуть бути різні. Крім цього, формулювання «тяжкі наслідки», за задумом науковця, визначатиметься із сукупності багатьох факторів, натомість на практиці таке формулювання може

призвести до того, що суб'єкти правозастосування керуватимуться виключно грошовими критеріями при визначенні шкоди. На нашу думку, варто не лише враховувати пряму шкоду, але й залишити можливість комплексно оцінювати ситуацію суб'єктами правозастосування, враховуючи не лише суспільно небезпечні наслідки злочинів проти трудових прав, але й мотив, характер діянь тощо. Тому підтримуємо позицію В.В. Питецького з приводу регулювання кримінально-правових відносин методами етичного, морального характеру через оціночні поняття [271, с. 4]. Отже, підсумовуючи розгляд питання щодо «грубості» порушень трудового законодавства, загалом слід підкреслити, що ми підтримуємо деталізацію об'єктивної сторони складів злочинів проти трудових прав, однак така деталізація повинна бути здійснена шляхом прийняття спеціальних кримінально-правових положень без шкоди для комплексного захисту трудових прав найманих працівників. Тобто формулювання, яке надає дискретні повноваження органам досудового розслідування і суду, доцільно залишити з метою комплексного захисту трудових прав найманих працівників.

Принагідно зазначимо, що вищенаведені наукові підходи до розмежування злочину та малозначного діяння не знімають багатьох дискусійних моментів. Наприклад, позиція щодо того, що незаконне звільнення завжди визначається як грубе порушення трудових прав, не зовсім відповідає кримінально-правовій нормі ст. 172 КК України, яка є умовною. З нашої точки зору, незаконність звільнення, яка полягає у недодержанні певних формальних підстав (відсутність належного корпоративного погодження суб'єкта господарювання із складною структурою власності при звільненні керівника), може вважатися малозначним діянням при умові, що воно вчинене з необережності. Крім цього, роботодавець може звільняти окремі категорії найманих працівників виключно власним рішенням. Поряд з цим, діяння, яке полягає у затриманні оформлення й видачі трудової книжки, яке критично оцінювалося С.Я. Лиховою, може розглядатися як злочин, якщо такі дії були

вчинені умисно та мали на меті перешкодити найманому працівнику отримати нову роботу. Отже, в умовах усієї сукупності можливих порушень трудових прав найманих працівників залишити певний рівень дискреції органів досудового розслідування й суду у питаннях застосування кримінально-правових норм статей 172 та 173 КК України з виробленням певного теоретичного й правозастосовного орієнтиру видається доцільним.

У даному контексті варто також навести й практику ВСУ щодо застосування положення ст. 172 КК України у частині визначення поняття «грубе порушення», яке також може бути застосованим і до ст. 173 КК України. Суд зауважує, що згідно із правовим висновком, викладеним ВСУ у постанові від 01 жовтня 2015 року по справі №5-106кс15, поняття «інше грубе порушення законодавства про працю» за ч. 1 ст. 172 КК має оціночний характер, тому для з'ясування характеру порушення слід звертатися до відповідних норм КЗпП України. У кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися, виходячи з об'єктивних та суб'єктивних ознак вчиненого діяння. При цьому визнання порушення законодавства про працю «грубим» залежить від оцінки таких самостійних критеріїв:

- 1) характеру порушуваних трудових прав людини;
- 2) категорії працівника, права якого порушуються;
- 3) об'єктивних ознак здійснюваного порушення (тривалість, систематичність, тяжкість можливих наслідків, кількість потерпілих тощо);
- 4) суб'єктивних ознак здійснюваного порушення (злісність мотивів, особисті неприязні стосунки тощо). Вирішуючи питання про те, чи є порушення законодавства про працю «грубим», суд у кожному окремому випадку має виходити з характеру порушених трудових прав людини, обставин, за яких вчинено це порушення, шкоду яку ним завдано (могло бути завдано) [274]. Таким чином, ВСУ хоч і дав орієнтир, який є джерелом права, щодо вирішення питання про застосування положень ст. 172 КК України, однак ці питання слід розробляти й деталізувати, щоб уникнути невизначеності у

питаннях кримінально-правової кваліфікації злочинів проти трудових прав у майбутньому. У даному контексті варто також підкреслити, що наявність справ, які дійшли до найвищої судової інстанції та свідчать про певну неоднозначність у тлумаченні судами України кримінально-правових норм, дає підставу говорити про те, що такі норми повинні набути певної деталізації у майбутньому. Фабула справ, які стали підставою для перегляду рішень Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, стосується неофіційного оформлення найманих працівників. Наведене вкотре підтверджує неоднозначність судової практики у цій сфері й доцільність запровадження нового складу злочину у положення КК України.

Підсумовуючи наведене, слід запропонувати такі основні критерії для визначення порушення законодавства про працю як грубого:

- 1) наявність заподіяної шкоди найманому працівнику та його трудовим правам, яку можна вважати істотною;
- 2) кількість потерпілих осіб;
- 3) наявність шкоди трудовим правовідносинам загалом;
- 4) наявність шкідливих суспільно небезпечних наслідків діяння;
- 5) співмірність з іншими діями, що грубо порушують права найманих працівників та конкретно сформульовані як злочинні дії у кримінально-правових нормах;
- 6) спричинення більш значної шкоди, ніж спричиняється конкретно визначеними адміністративними деліктами охоронюваним у сфері трудових правовідносин благ;
- 7) фактор цинізму при порушенні законодавства у сфері праці;
- 8) майновий, соціальний та сімейний статус потерпілої особи;
- 9) наявність інших обставин, які роблять дії суспільно небезпечним.

Розглядаючи особливості застосування положень ст. 172 КК України, доцільно, зокрема, звернути увагу і на судову практику з приводу наведеного

питання, у якій буде відображено підходи стосовно того, які діяння порушують права найманих працівників у такій мірі, що їх слід розглядати як злочин.

Демонстративним прикладом проблеми вирішення питання про грубість порушення законодавства у сфері праці є матеріали кримінальної справи №265/4903/16-к, які розглядалися судами неодноразово [275]. Підозрюваний у даній справі був обвинувачений у тому, що, будучи засновником юридичної особи в організаційно-правовій формі товариства з обмеженою відповідальністю, використовував працю найманих працівників.

Як вбачається з матеріалів кримінального провадження, суд першої інстанції задовольнив клопотання захисника про закриття кримінального провадження щодо підозрюваного за ч. 1 ст. 172 КК України та звільнив останнього від кримінальної відповідальності. При цьому він послався на те, що на підставі ЗУ №77-VIII від 28 грудня 2014 року (набув чинності 01 січня 2015 року) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного страхування та легалізації фонду оплати праці» [192] було внесено зміни до ч. 3 ст. 41 КУпАП «Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці», а саме: «Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю» [269]. Тому, на думку суду першої інстанції, змінами до КУпАП дії підозрюваного перестали підпадати під кримінальну відповідальність, у зв'язку з чим суд прийшов до висновку про закриття кримінального провадження та звільнення підозрюваного від кримінальної відповідальності на підставі п. 4 ст. 284 КПК України [277; 278]. З такою позицією погодився також Апеляційний суд Донецької області.

Натомість ВССУ, розглядаючи дану справу, підтримав думку прокурора, який, не погоджуючись з рішенням суду першої інстанції, вказував на те, що воно не ґрунтується на вимогах закону, оскільки, незважаючи на зміни, внесені

до ч. 3 ст. 41 КУпАП ЗУ №77-VIII від 28 грудня 2014 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного страхування та легалізації фонду оплати праці», не було скасовано кримінальну відповідальність за використання найманої праці без оформлення трудового договору. Прокурор переконував суд, що в діях підозрюваного мало місце саме грубе порушення законодавства про працю, відповідальність за яке передбачено КК України, а саме ч. 1 ст. 172 КК. З приводу останньої тези ВССУ зазначив, що Апеляційний суд Донецької області не перевіряв належним чином усіх фактичних обставин справи, не встановив характеру порушених трудових прав людини, обставин, за яких вчинено це порушення, яку ним завдано шкоду, кількість потерпілих [278]. Отже, усі наведені критерії є важливими для оцінки грубості порушення трудового законодавства чи угоди про працю, які повинен враховувати кожен суд. Тому в кожному конкретному випадку розмежування кримінальної й адміністративної відповідальності у сфері трудових правовідносин потрібно враховувати усі ці фактори, включно з критеріями, що нами були наведені вище.

У переважній більшості випадків неофіційну зайнятість суди кваліфікують за ст. 172 КК України. Як приклад, можна навести вирок Микитівського районного суду м. Горлівки Донецької області від 09.10.2013 [279], підтриманий Апеляційним судом Запорізької обл. в ухвалі від 21.01.2015 [280], вирок Семенівського районного суду Полтавської області від 22.11.2010, підтриманий Апеляційним судом Полтавської обл. в ухвалі від 10.02.2011 [281] тощо. Проте, як свідчить практика застосування кримінально-правового законодавства, існують випадки, коли суд не встановлює у діях щодо неофіційного оформлення найманих працівників складу злочину. Саме тому настільки важливо визначити й затвердити загальноприйнятні орієнтири для встановлення факту «грубого порушення законодавства про працю», а також здійснити деталізацію положень кримінально-правового законодавства.

Варто вказати також, що існують вироки, за якими підозрюваних визнано винними у грубому порушенні трудового законодавства, у тому числі і за оформлення працівника на неповний робочий день, хоча фактично він працював на умовах повного робочого часу, а частину заробітної плати отримував без нарахування податків та єдиного соціального внеску на цю суму. Як приклад, можна навести вирок Корюківського районного суду Чернігівської області від 24.02.2012, залишений в силі ухвалою Апеляційного суду Чернігівської обл. від 31.05.2012 [282]. Усе це свідчить про необхідність продовження фахової наукової дискусії в даному напрямі.

Для більш ґрунтовної характеристики діяння та деталізації відповідних критеріїв наведемо наступні позиції науковців. Широке розуміння поняття «порушення законодавства про працю», яке закон використовує в ст. 172 КК, передбачає відповідальність, по-перше, за умисне посягання на загальні умови праці, по-друге, за таке посягання, що не пов'язане із спричиненням реальної шкоди життю чи здоров'ю працівників або створенням небезпеки для їх життя чи здоров'я. За цими двома ознаками даний злочин відрізняється від злочинів, що передбачені в розділі X Особливої частини КК України, зокрема у статтях 271-275 КК України, якими встановлено відповідальність за порушення правил безпеки виробництва, що могло спричинити загибель людей, каліцтво, втрату працездатності або інші тяжкі наслідки. Саме тому відповідні ознаки є важливими для подолання проблем конкуренції кримінально-правових норм. Також вдало зазначається, що диспозиція ст. 172 КК є бланкетною, тому для з'ясування характеру порушення слід звертатися до відповідних норм КЗпП України [168, с. 175]. Відповідно, при кваліфікації діянь за ст. 172 КК України слід чітко зазначити, яке положення (пункт, частина, стаття, тощо), якого законодавчого акта у сфері праці було порушено відповідними діями.

Закінченим досліджуваний злочин вважається з моменту порушення трудових прав громадян, наприклад, при незаконному звільненні з роботи – з моменту фактичного припинення трудових відносин з конкретним

працівником, а при іншому грубому порушенні законодавства про працю – з моменту фактичного вчинення такого діяння [168, с. 176] незалежно від його наслідків [153, с. 455]. До цього моменту або склад злочину взагалі буде відсутнім, або ж злочин потрібно буде кваліфікувати як готування чи замах, що рідко матиме місце на практиці.

Однак необхідно зазначити, що при розслідуванні злочинів проти трудових прав, зокрема діянь, передбачених ст. 172 КК України [86], встановлення шкоди є однією з важливих умов вирішення питання про «грубість» порушення такого законодавства. З цього приводу можемо навести ухвалу Броварського міськрайонного суду Київської області від 13 червня 2013 року про повернення обвинувального акта з додатками у кримінальному провадженні з тих підстав, що не було зазначено конкретного розміру шкоди, що завдана кожному з потерпілих [283], яка була підтримана Апеляційним судом Київської області [284]. У цьому контексті мотиви суду є зрозумілими, адже відсутність визначення шкоди, завданої злочином, передбаченим ст. 172 КК України [86], не дозволяє встановити, чи можна таке порушення кваліфікувати як грубе порушенням законодавства про працю.

Потерпілий аналізованою кримінально-правовою нормою визначений як працівник. У науці його визначають як особу, на яку поширюється законодавство України про працю і яка є відповідною стороною трудових правовідносин. Це поняття включає, у тому числі, державних службовців, фізичних осіб, які уклали трудові договори з громадянами, осіб, які проходять альтернативну (невійськову) службу, тощо. Підставою виникнення таких відносин можуть бути: трудовий договір (як письмовий, так і усний), членство у кооперативах та їх об'єднаннях, колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, підприємствах з іноземними інвестиціями. До працівників слід відносити також іноземців, які відповідно до чинного українського законодавства оформлені на роботу і

працюють на підприємствах, в установах і організаціях на території України, і громадян України, які працюють за її межами [168, с. 455-456].

С.Я. Лихова зазначає, що ознаки даного юридичного складу злочину є бланкетними і з'ясування їх змісту вимагає спеціальних знань, принаймні в галузі трудового права. В юридичній літературі окремі спроби висвітлити дану проблематику були зроблені в НПК, підручниках та наукових статтях, які, однак, не носили характеру спеціального кримінально-правового дослідження і були, в основному, присвячені питанням галузевої належності правовідносин, пов'язаних із застосуванням праці окремих категорій працівників [117, с. 486-487]. Таким чином, у першу чергу, слід звертати увагу на те, яке саме положення трудового законодавства порушено тим чи іншим суб'єктом злочину, а також яким трудовим правам завдана шкода відповідним злочином.

Інший злочин, що посягає на трудові права найманих працівників, передбачений ст. 174 КК України «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку». Об'єктивна сторона складу цього злочину може проявлятися у двох формах: 1) примушуванні до участі у страйку; 2) перешкоджанні участі у страйку. Такі примушування та перешкоджання є кримінально караними, якщо вони вчиняються одним із зазначених у ст. 174 КК України способів, а саме,: 1) шляхом застосування насильства; 2) шляхом погрози застосування насильства; 3) шляхом вчинення інших незаконних дій [153, с. 458-459]. Усі способи визначені законодавцем за допомогою оціночних понять, вони можуть мати великий спектр конкретних проявів. Однак, якщо дії у формі насильства хоча б мають типову характеристику – насильство, то «інші незаконні дії» через невизначеність змісту поняття мають невичерпний спектр конкретних проявів. В якості прикладу «інших незаконних дій» в наукових дослідженнях наводять дії у формі звільнення працівника з роботи, підкупу за участь чи неучасть у страйку [266, с. 125], обману, погрози позбавити будь-яких пільг, звільнити працівника тощо [168, с. 179]. Слід зазначити, що роботодавець, маючи значний інструментарій впливу на працівника, який

впливає із трудових правовідносин, може здійснити значно ширший спектр незаконного впливу, ніж це визначено вище. При цьому ці засоби матимуть завуальований характер. До них, наприклад, можна віднести погіршення умов праці у зв'язку з участю в страйку, створення в колективі несприятливого психологічного клімату, що може розцінюватись як психологічний тиск, дискримінацію, створення незручних умов для отримання відпусток тощо.

Отже, незаконність, про яку йдеться, матиме місце за таких умов: 1) коли дії вчиняються з метою вплинути на рішення працівника щодо участі в страйку; 2) коли вчинені дії в їх безпосередньому змісті є незаконними. Разом з тим, диспозицію варто сприймати ширше і не зводити зміст поняття «незаконні дії» лише до останньої наведеної характеристики. Так, дії роботодавця у більшості випадків будуть такими, що відповідають вимогам законодавства про працю, однак їх вчинення в підсумку здатне перешкодити або примусити працівника до участі чи неучасті в страйку. В якості аналогії можна навести кримінально-правові ситуації, коли з метою шахрайського заволодіння майном винна особа вчиняє низку необхідних і цілком законних дій, однак результати таких дій вводять в оману потерпілого, який передає своє майно. Очевидно, що така ситуація є цілком можливою і виведення її за межі змісту поняття «незаконні дії» є недоцільним. Додатковим аргументом на користь такої позиції можна використати те, що сам законодавець при формулюванні змісту ознак вжив поняття «дії», а не зробив вказівку на прийняття роботодавцем певного розпорядчого локального нормативного чи індивідуального акта. Відповідно, ознака «незаконності дій» може мати місце і в ситуації, коли вчиняються негативні по відношенню до працівника дії, які прямо не порушують законодавство, але є вчиненими з метою порушити право найманого працівника на страйк.

Крім того, в наукових дослідженнях отримала підтримку позиція, що не утворює складу злочину, передбаченого ст. 174 КК України, створення перепон участі у страйку, коли його проведення є незаконним, тобто за умов, якщо

припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків [153, с. 458-459]. З наведеним у повній мірі можемо погодитись, однак слід чітко підкреслити, що таке перешкоджання може бути здійсненим виключно у межах, які дозволені чинним законодавством України. Тобто роботодавець обмежений наявними у нього інструментами впливу на найманих працівників, які випливають із положень трудового законодавства та відповідних індивідуальних та колективних трудових договорів, положення яких не суперечать законодавству України.

Слушним є зауваження стосовно того, що для визнання злочину закінченим не вимагається, щоб в результаті вчинення винним дій потерпілий взяв участь у страйку (при примушуванні) або не взяв участі у страйку (при перешкодженні). Момент його закінчення пов'язується із самим фактом вчинення дій, описаних у ст. 174 КК України [153, с. 459]. Це вказує на те, що досліджуваний склад злочину є формальним.

Одним з поширених у сфері трудових правовідносин є злочин, передбачений ст. 175 КК України, а саме: «Безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності» [86].

Даний склад злочину відсутній за умови, якщо зазначені виплати не здійснюються на законних підставах (наприклад, несплата частини заробітної плати в результаті відрахування із неї для покриття заборгованості працівника підприємству, установі, організації, на якому він працює) або їх не виплата зумовлена об'єктивними причинами (наприклад, неповним бюджетним фінансуванням, відсутністю необхідних для виплат коштів на рахунках підприємства, установи, організації). Відповідно до трудового законодавства

оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості [153, с. 460-461]. Таким чином, не буде поважною підставою порушення законодавчо встановленого пріоритету щодо оплати праці використання наявних коштів на інші господарські потреби, внаслідок чого працівникам не було виплачено належної заробітної плати. Такі діяння будуть вважатися безпідставними.

Вірне визначення строків в аналізованому складі злочину має надзвичайно важливе значення для кримінально-правової кваліфікації. Склад злочину, передбаченого ст. 175 КК України, має місце лише у разі зазначеної невикплати більше як за один місяць. Вказівка закону на такий термін свідчить не лише про те, що невикплата, наприклад, заробітної плати чи пенсії за один місяць не є кримінально караною, а й про те, що вона може стосуватися лише тих виплат громадянам, які мають регулярний характер. Отже, склад цього злочину буде відсутній, якщо невикплата стосується одноразової (за винятком тієї, що входить у структуру заробітної плати) виплати громадянам. Для визначення цієї ознаки необхідно з'ясувати існуючі за законом чи іншим нормативно-правовим актом строки та періодичність тієї чи іншої виплати. Так, згідно із законодавством про працю та про оплату праці заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні [123; 285]. Виплата пенсій за відомостями здійснюється з 2-го по 20-те число кожного місяця в операційних касах поштамтів, вузлів, відділень зв'язку, банків та з доставкою додому. У разі потреби, за узгодженням з органами зв'язку, соціального захисту населення і

ПФ, строки виплати пенсії та складання звітності можуть змінюватися. Але при цьому виплата пенсій має бути здійснена щомісяця у строк не пізніше 25 числа місяця, за який вона виплачується, виключно у грошовій формі за зазначеним у заяві місцем фактичного проживання пенсіонера в межах України [199; 153, с. 460-461]. Злочин вважається закінченим з моменту закінчення більше ніж одного місяця строків виплат [266, с. 126; 168, с. 181], тобто з першої хвилини після 24 години останньої доби, якщо до цього часу керівник юридичної особи чи фізична особа-підприємець не подасть платіжне доручення до банківської установи, за яким повинні бути списані кошти.

У складі досліджуваного злочину наявний спеціальний суб'єкт – керівник підприємства, установи та організації, або ж громадянин – фізична особа-підприємець. Вважаємо, що даний суб'єктний склад слід доповнити у контексті такого суб'єкта злочину як фізична особа, а не лише громадянин. Адже за відсутності такого формулювання особа, що здійснює господарську діяльність без її державної реєстрації, буде мати більш вигідне становище з точки зору кримінального права та кваліфікації її діяння, ніж така ж особа, яка сумлінно здійснила державну реєстрацію підприємницької діяльності відповідно до вимог законодавства.

Проведений аналіз дозволяє виділити два можливих напрями вдосконалення окресленої сукупності злочинів: 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 для захисту трудових прав працівника.

4.2 Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника, передбачених у розділі VII Особливої частини КК України «Злочини у сфері господарської діяльності»

В системі кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників чільне місце займає один із злочинів у сфері господарської діяльності, передбачений у ст. 212-1 КК України, основним безпосереднім об'єктом якого є основні трудові права найманих працівників [286].

Як вже зазначалось, в більшості випадків діяння, передбачене в ст.212-1 КК України, не розглядається вченими як таке, що посягає на трудові права найманого працівника. Поширеними є позиції науковців стосовно того, що об'єктом цього злочину є надходження фіскального характеру до фондів соціального й пенсійного страхування, а в окремих випадках – система соціально-забезпечувальних відносин за участю роботодавців, найманих працівників та держави. При цьому останній підхід характеризується меншою поширеністю. Поряд з цим, видається правильним розглядати даний злочин як спрямований на порушення трудових прав найманих працівників. У цьому контексті виявляється наукова новизна та актуальність здійснення наукового дослідження проблем кваліфікації діянь за ст. 212-1 КК України.

Наукові розробки окресленої проблематики здатні посприяти органам державної влади у виявленні, розслідуванні, кримінально-правовій кваліфікації та притягненні до кримінальної відповідальності за діяння, що передбачені ст. 212-1 КК України.

Дослідження проблематики ухилення від сплати соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне і пенсійне страхування здійснювали такі науковці у сфері трудового права: Я.А. Аркатов, С.О. Кропельницька, Т.В. Солоджук, Б.І. Сташків та багато інших. Крізь призму проблем кримінально-правової оцінки вказаних діянь розглядали відповідну проблематику наступні вчені: І.В. Берднік, О.О. Дудоров, В.М. Киричко,

В.О. Останін, О.І. Перепелиця, О.В. Працюк, Д.Ю. Степаненко, В.Я. Тацій, В.В. Черней, І.О. Харь та інші. Усі вказані праці є внеском у систему наукових знань трудового й кримінального права. Однак окреслений контекст дослідження проблем кримінально-правової кваліфікації ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування як злочинного діяння, що посягає на трудові права найманого працівника, зумовлює актуальність й доцільність здійснення нового комплексного дослідження.

Як слушно зазначає Д.Ю. Степаненко, для ефективної боротьби із злочинністю взагалі та з проявами суспільно небезпечного ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування чи страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в Україні існує розгалужена система заходів правового та соціально-економічного характеру, серед яких важливе місце належить кримінально-правовим [287, с. 39].

Найбільш суворим правовим інструментом протидії умисному ухиленню від сплати єдиного внеску до систем загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування є злочин, передбачений ч. 1 ст. 212-1 КК України, суб'єктом якого є: службова особа підприємства, установи, організації незалежно від форми власності; особа, яка здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи; будь-яка інша особа, яка зобов'язана його сплачувати [86]. В цьому плані слушним видається зауваження авторів підручника з кримінального права Ю.В. Бауліна, В.І. Борисова, В.І. Тютюгіна, які підкреслюють, що не можуть виступати суб'єктом цього злочину ті особи, які сплачують страхові внески згідно з договором про їх добровільну участь у відповідній системі страхування [288, с. 215].

О.В. Працюк, В.В. Черней стверджують про спеціальність суб'єкта даного злочину, яка впливає із сформульованих у досліджуваній кримінально-

правовій нормі ознак особи, що може вчинити відповідний злочин [99, с. 453].

І.О. Харь деталізує таку позицію, підкреслюючи, що суб'єктом умисного ухилення від сплати Єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування є також особи, що обрали спрощений режим оподаткування (єдиний податок, фіксований сільськогосподарський податок) тощо [289, с. 82]. В.С. Кошевський зазначає, що суб'єктом злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, є службові особи підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, фізичні особи, що займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, члени сімей (дружина, чоловік, батьки, діти та інші утриманці) фізичних осіб, що займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи та займаються з ними підприємницькою діяльністю, отримують частину доходу від заняття цією діяльністю та не перебувають з ними у трудових або цивільно-правових відносинах, а також особи, які не належать до кола осіб, що підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, однак добровільно виявили бажання взяти участь у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Злочин, передбачений ст. 212-1 КК України може вчинятися як з прямим, так і з непрямым умислом. Мотиви вчинення даного злочину можуть бути різними і на кваліфікацію злочину не впливають. Зміст мети може бути різним [290, с. 18].

Усі ці судження відповідають дійсності з єдиним застереження – суб'єктами цього злочину фактично можуть бути виключно роботодавці, які використовують найману працю. Відповідне твердження було доведено вище, виходячи з аналізу положень ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [191], ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [194], ПК України [291], інших законодавчих актів.

Отже, суб'єктом даного злочину можуть бути службові особи підприємства, установи, організації незалежно від форми власності або особи, що здійснюють підприємницьку діяльність без створення юридичної особи, чи будь-яка інша особа, яка зобов'язана його сплачувати, якщо останні використовують працю найманих працівників у своїй діяльності.

Такий підхід щодо суб'єкта зумовлений змістом суспільно небезпечних наслідків ухилення від сплати єдиного соціального внеску. Аналізований злочин має матеріальний склад та вважається закінченим з моменту настання суспільно небезпечних наслідків [259, с. 401] у формі фактичного ненадходження до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування коштів: у значних (від 1000 до 2999 НМДГ), великих (від 3000 до 4999 НМДГ) чи особливо великих (від 5000 НМДГ) розмірах.

Нормативно-правове регулювання неоподатковуваного мінімуму доходів громадян (НМДГ) встановлено у положеннях ПК України. Так, згідно п. 5 підрозділу 1 розділу XX ПК України, якщо норми інших законів містять посилання на неоподатковуваний мінімум доходів громадян, то для цілей їх застосування використовується сума в розмірі 17 гривень, крім норм адміністративного та кримінального законодавства в частині кваліфікації адміністративних або кримінальних правопорушень, для яких сума неоподатковуваного мінімуму встановлюється на рівні податкової соціальної пільги, визначеної пп. 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 розділу IV ПК України для відповідного року. Пп. 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 встановлює соціальну пільгу у розмірі, що дорівнює 50 відсоткам розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року, – для будь-якого платника податку [291]. У ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет на 2018 рік» встановлю прожитковий мінімум для працездатної особи у розмірі 1762 гривень станом на 01 січня 2018 року [292]. Отже, один НМДГ у 2018 р. для цілей кримінально-правової кваліфікації

ухилення від сплати єдиного соціального внеску та інших злочинів становить 881 гривню.

При цьому дискусійним у науці залишається питання структури коштів, які утворюють значні, великі та особливо великі розміри.

На нашу думку, поняття «ненадходження до фондів загальнообов'язкового страхування» не включає суми штрафних санкцій, які зобов'язаний сплатити платник єдиного внеску, хоча такий підхід не є загальноприйнятим. Формулювання «ненадходження» з прив'язкою до слова «фактичне» слід розуміти як ненадходження тих платежів, які належать до сплати відповідно до законодавства, виходячи із бази нарахування, яка визначена у законодавстві [191]. Натомість штрафні санкції накладаються вже за порушення правил обліку та сплати єдиного внеску чи сплату його не в повному розмірі, мають компенсаційно-фіскальний характер та накладаються, виходячи із сум недоотриманих внесків відповідними соціальними та пенсійним фондами. Отже, такі суми штрафних санкцій не слід враховувати при визначенні розміру «фактичного ненадходження».

Також слід звернутися до уже згаданої нами пенсійної реформи, якою запроваджується широке використання другого рівня накопичувальної пенсійної системи. Відповідно до ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», в межах пенсійної системи утворюється Накопичувальний фонд, який за статусом є цільовим позабюджетним фондом [194]. У зазначеному Фонді акумулюються передбачені у законодавстві надходження, при цьому сучасною пенсійною реформою пропонується визначити обов'язкову частину єдиного внеску, яка акумулюватиметься на рахунках відповідної установи.

І хоч Накопичувальний фонд організаційно, адміністративно та функціонально поєднаний із Пенсійним фондом України, який ним керує, однак віднесення цієї установи до категорії «фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування» є доволі спірним, у тому числі за умови

формального трактування положень законодавств. З цього приводу іншими науковцями зазначається, що, оскільки у тексті ст. 212-1 КК України йдеться про фактичне ненадходження коштів лише до ПФ, за цією статтею не може кваліфікуватись ухилення від сплати страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування. Хоча Накопичувальний фонд створюється ПФ та управляється його виконавчою дирекцією, він є відмінним від ПФ цільовим позабюджетним фондом, який функціонуватиме після набрання чинності законом про запровадження перерахування частини страхових внесків до цього фонду [266, с. 656]. Не надаючи однозначної відповіді, чи відноситься Накопичувальний фонд до категорії фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, вважаємо за доцільне запропонувати внести уточнення у положення ч. 1-3 ст. 212-1 КК України.

Отже, пропонуємо 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». Такий підхід внесе більшу юридичну точність, яка визначатиме суспільно небезпечні наслідки 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, наприклад, помилка в розрахунках, обчисленнях, неправильно вказаний казначейський рахунок тощо. 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. При цьому в подальшому уповноваженими державними органами та судом встановлюється, що такі відносини фактично були трудовими, що зумовлює необхідність оплати відповідних соціальних внесків та встановлення того, що такі внески належали до сплати. У цьому випадку слід уважно встановити усі обставини справи, зокрема суб'єктивну сторону особи на предмет того, чи знала та могла знати така особа, що своїми діями приховує трудові відносини, позиціонуючи їх як цивільні. В даному випадку критерій добросовісності при кваліфікації досліджуваного злочинного діяння відіграє ключову роль.

До особливих характеристик об'єктивної сторони належить спосіб вчинення даного злочину. Поширеною в науці є позиція, що передусім ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування і страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування може бути вчинене шляхом приховування або заниження суми заробітної плати (виплат, доходу), на яку нараховуються вказані страхові внески [77, с. 523]. Таку ж позицію висловили Т.Б. Ніколаєнко та В.О. Сич [259, с. 401]. З цим варто погодитись, однак «заниження суми заробітної плати» є порушенням трудових прав найманого працівника і в разі його визнання грубим порушенням в першу чергу повинно було б кваліфікуватись за ст. 172 КК України, яка не має відповідної вимоги.

У науці кримінального права до інших способів вчинення злочину, який розглядається, відносять також порушення порядку нарахування та обчислення страхових внесків, ухилення від взяття на облік страхувальника як платника страхових внесків, неподання звітності щодо страхових внесків, подання недостовірних відомостей, що використовуються в системі персоніфікованого обліку. Як зазначається, вказані відомості використовуються територіальними

органами ПФ, у тому числі для обчислення страхових внесків [266, с. 658-659]. Вважаємо, що більшість наведених діянь не можуть бути самостійними способами вчинення злочину, адже ключовим у даному випадку є приховування бази нарахування єдиного соціального внеску у поєднанні з ненарахуванням та несплатою належних платежів у вигляді єдиного соціального внеску. Як способи приховування бази нарахування, наведені науковцями діяння справді мають місце (крім взяття на облік страхувальника, яке, на даний момент, здійснюється автоматично), однак без наявності факту ненарахування та несплати відповідних платежів у поєднанні із встановленими в законодавстві обов'язковими наслідками самостійно не можуть кваліфікуватися за ст. 212-2 КК України.

Цілком обґрунтовано в науці не визнаються способами вчинення злочину, який розглядається, порушення встановленого порядку використання та здійснення операцій з коштами Пенсійного і Накопичувального фондів, а також неподання, несвоєчасне подання чи подання не за встановленою формою відомостей щодо коштів цих фондів. Підкреслюється, що такі діяння стосуються коштів, які вже надійшли до належних адресатів, і не спроможні спричинити суспільно небезпечні наслідки у виді фактичного ненадходження коштів до ПФ – обов'язкову ознаку об'єктивної сторони складів злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України [77, с. 524; 266, с. 658-659].

Н.В. Гоч, досліджуючи кримінально-правовий та кримінологічний аспекти вчинення ухилення від сплати внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, зазначає, що залежно від обраного способу вчинення ухилення від сплати єдиного внеску чи страхових внесків інформація про злочин може відображатися по-різному. Так, перекручення відомостей про об'єкти нарахування єдиного внеску чи страхових внесків може розпочинатися зі складання первинних облікових документів, а може відбуватися й пізніше. В останньому випадку типові сліди злочину виявляються в ході зіставлення всіх

бухгалтерських документів і виявлення невідповідності відображених у них даних. Якщо ж спосіб приховування бази нарахування єдиного внеску чи страхових внесків пов'язаний із внесенням матеріальних змін у облікові документи, то типовими слідами будуть дописки, підчистки, підробки підписів, відбитків печатки та ін. [293, с. 120]. Конкретний спосіб ухилення від сплати єдиного внеску може передбачати вчинення винною особою й інших злочинів, які необхідно кваліфікувати за сукупністю. І йдеться не лише про грубе порушення законодавства про працю, але й про відповідні злочинні діяння щодо підроблення документів. Таким чином, визначивши спосіб вчинення злочину, орган досудового розслідування у подальшому має вирішити питання про розмежування цього злочину з іншими діяннями або про кримінально-правову кваліфікацію за сукупністю.

Н.О. Гуторова вважає, що умовами кримінальної відповідальності за бездіяльність у вигляді ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів, є: 1) правовий обов'язок особи сплатити обов'язкові внески до бюджетів або до державних цільових фондів; 2) наявність в особи можливості вчинити такі діяння. Крім того, вона стверджує, що початком злочинної бездіяльності, як обов'язкової ознаки ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів, є настання передбаченого законом терміну сплати певного виду платежу до бюджетів чи державних цільових фондів за умови наявності в особи правового обов'язку й реальної можливості його сплатити, а моментом її закінчення – настання суспільно небезпечних наслідків, тобто ненадходження до бюджетів чи державних цільових фондів податків, зборів, інших обов'язкових платежів у встановленій кримінальним законом сумі. Момент закінчення цього злочину може або співпадати з одним актом злочинної бездіяльності, або настати внаслідок учинення декількох актів бездіяльності (несплати декількох видів платежів та (або) протягом декількох періодів) [294, с. 154-157]. У випадку розтягнення діяння у часі необхідно встановити охоплення відповідних злочинних діянь умислом особи-виконавця.

Підкреслимо, що директор підприємства чи головний бухгалтер як особи, які найчастіше несуть відповідальність за відповідні скоєні злочини протягом часу існування підприємства та вчинення дій щодо ухилення від сплати єдиного соціального внеску, можуть змінитися. Це може бути доказом того, що організатором вказаного злочинного діяння буде його власник, а відповідні посадові особи – співучасниками. Тому потрібно поетапно встановити роль кожної посадової особи у процесі вчинення діянь, які призвели до ненадходження єдиного соціального внеску до відповідних фондів у значних розмірах.

Найбільш поширений спосіб вчинення даного злочину – приховування факту наявності трудових відносин чи відносин цивільно-правового характеру, які становлять базу оподаткування згідно з чинним законодавством. Тому саме неоформлена зайнятість є тією сферою, щодо якої повинна бути забезпечена кримінально-правова протидія. Поряд з приховуванням реального розміру заробітної плати вказані способи вчинення злочину є надзвичайно поширеними у сфері трудових відносин.

При визначенні конкретної бази нарахування єдиного внеску, крім вищенаведених законодавчих актів, слід також враховувати і винятки, які не є базою нарахування єдиного соціального внеску. Відповідно до ч. 7 ст. 7 ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» перелік видів виплат, на які не нараховується єдиний внесок, затверджується КМУ [191]. Такий перелік затверджений постановою КМУ «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 22.12.2010 №1170 та включає в себе 29 позицій, окремі з яких містять формулювання субпозиції [295]. Тому при кваліфікації діянь особи за ст. 212-1 КК України слід чітко встановити визначену законодавством базу нарахування єдиного соціального внеску.

Порушення законодавства про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, яке не потягло за собою фактичного ненадходження коштів у значних, великих або особливо великих розмірах, є адміністративним проступком [77, с. 524]. Відповідний склад адміністративного правопорушення встановлений у ст. 165-1 КУпАП, натомість інші спеціальні види порушення законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування встановлені у положеннях статей 165-3, 165-4, 165-5 КУпАП [269]. Віднесення ухилення від сплати єдиного внеску до злочинів чи адміністративних проступків визначається кількісним показником предмету правопорушення. Зокрема, предмет злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, визначений чітко і становить одну тисячу НМДГ, на відміну від складів наведених адміністративних правопорушень у КУпАП.

Цілком погоджуємось із позицією В.С. Кошевського щодо особливостей співвідношення злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, з іншими злочинами, який зазначає, що ст. 212-1 КК України є спеціальною по відношенню до ст. 212 КК України. Ст. 364 КК України та ст. 212-1 КК України не співвідносяться як загальна норма та спеціальна і в конкуренції не перебувають. При кваліфікації ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування способом підроблення правила подолання конкуренції частини та цілого не застосовуються, а вчинене діяння кваліфікується за сукупністю із ст. 358 чи ст. 366 КК України. Злочини, передбачені ст.ст. 192 та 212-1 КК України у конкуренції не знаходяться. За сукупністю вони можуть бути інкриміновані лише за умови, якщо фізична особа-платник страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування одночасно обманює державу і не сплачує інші платежі, наприклад, за електричну енергію, комунальні послуги тощо [197, с. 18]. При цьому слід

підкреслити, що питання розмежування злочинів проти трудових прав потребує окремого аналізу, з огляду на це даній проблематиці буде приділено окрему увагу.

4.3 Проблеми кваліфікації злочинів проти трудових прав працівника за статтею 270 розділу IX Особливої частини КК України «Злочини проти громадської безпеки»

Продовжуючи дослідження проблем кваліфікації злочинів, що посягають на трудові права найманих працівників, попередньо довівши, що злочин, передбачений ст. 270 КК України, альтернативним безпосереднім об'єктом матиме в рівній мірі право особи на безпечні для життя та здоров'я умови праці, слід звернути увагу на проблеми кваліфікації відповідних діянь [296]. Актуальність дослідження обумовлюється ще й тим, що протягом останнього періоду в науці не було приділено належної уваги загрозі трудовим правам, яку містить в собі злочин, передбачений ст. 270 КК України. Зокрема наше дослідження буде зосереджене на порушенні правил пожежної безпеки як злочині, що вчиняється працівниками, посадовими особами чи власниками підприємств, установ та організацій та посягає на трудові правовідносини.

Значимість дослідження проблем кваліфікації полягає у підвищенні якості й точності визначення наявності даного складу злочину, його розмежуванні з суміжними злочинами та визначенні співвідношення з іншими злочинами. Порушення правил пожежної безпеки, на жаль, є поширеними правопорушеннями на підприємствах, установах та організаціях України, що зумовлює часті випадки виникнення пожеж із наслідками, які дозволяють кваліфікувати діяння за досліджуваним складом злочину. При цьому ґрунтовного дослідження в контексті поєднання наук кримінального й трудового права, яке б описувало характеристику вчинення даного злочину з урахуванням порушень положень, в тому числі трудового регулювання, станом на сьогодні здійснено не було. Цей факт не лише вкотре підтверджує

актуальність досліджень проблем кваліфікації злочину, передбаченого ст. 270 КК України, але і вказує на значну теоретичну та правозастосовну значимість результатів такого дослідження, яка полягатиме не тільки в осмисленні даного складу злочину, що впливає зі сфери трудових правопорушень, а і в розробленні кримінологічної основи щодо протидії відповідним злочинам, зокрема у межах трудового права. Остання позиція заключатиметься у ґрунтовній розробці взаємозв'язку суб'єкта злочину, який матиме статус того чи іншого суб'єкта трудового права, й об'єктивної сторони, тобто дій/бездіяльності, які полягатимуть і у порушенні своїх трудових чи службово-трудоових обов'язків посадовими особами організаційно-правових одиниць.

Слід підкреслити, що порушення правил пожежної безпеки, як різновид злочину проти громадської безпеки, ще не розглядалося крізь призму того, що відповідний злочин спрямований на порушення трудових прав найманих працівників. Самі ж проблеми кримінально-правової кваліфікації відповідних злочинів розглядали такі науковці у сфері кримінального права: Ю.В. Баулін, В.І. Борисов, В.К. Гіжевський, В.О. Кузнецов, Т.Б. Ніколаєнко, Є.О. Письменський, В.О. Сич, І.І. Сливич, Я.В. Ступник, В.Я. Тацій, В.І. Тютюгін та інші. Відповідно, розгляд проблем правової кваліфікації порушень правил пожежної безпеки як злочину, що посягає на трудові права, буде мати науково-практичну новизну. Для досягнення цієї мети як завдання ставимо комплекс розробку проблем кваліфікації крізь призму наук трудового права, кримінального права й кримінології.

Юридичний склад злочину визначений законодавцем в ст. 270 КК України та в примітці до неї: (ч. 1) порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі; (ч. 2) те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки; (примітка) 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 [86].

Характеризуючи злочин, передбачений ст. 270 КК України, який посягає на трудові права працівників, варто констатувати, що в юридичній літературі немає єдиної загальновизнаної позиції щодо питання структури й змісту криміналістичної характеристики злочинів, пов'язаних із пожежами на підприємствах, в установах, організаціях. Так, В.О. Образцов відносить до них мотиви вчинення злочину, способи підпалу, інші причини кримінальної пожежі [297, с. 482]. А.В. Мішин називає наступні найбільш типові криміналістичні ознаки: обстановка вчинення підпалу, спосіб підпалу, предмет зазіхання, обставини, які свідчать про підпал, матеріальні наслідки підпалу (включаючи майновий збиток), особа злочинця, мотиви й мета підпалу, особа потерпілого [298, с. 9]. Доречним буде відзначити, що перелічені ознаки формують склад злочину за ст. 270 КК України. Наприклад, пожежа на підприємстві могла виникнути через необережність роботодавця або ж відповідальних працівників, до посадових обов'язків яких входило здійснення профілактичних протипожежних заходів. Іншим варіантом скоєння злочину є умисний підпал з корисливих мотивів.

У кримінальному законодавстві України існує спеціальна норма, яка встановлює відповідальність за порушення правил пожежної безпеки, що викликали виникнення пожежі на будь-яких об'єктах, – стаття 270 КК України, яка має назву «Порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки». З цього робимо висновок, що її диспозиція є бланкетною та відсилає до відповідних правил – пожежного законодавства України. Обов'язковою ознакою злочину, передбаченого диспозицією ст. 270 КК України, є причинний зв'язок між порушеннями вимог правил пожежної безпеки та їх наслідками. Що стосується трудових прав працівників, то коло обов'язків по забезпеченню їх

пожежної безпеки під час виконання посадових обов'язків покладається на роботодавця (керівника або власника підприємства).

За порушення встановлених законодавством України правил пожежної безпеки, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду з питань пожежної безпеки, невиконання їх приписів та постанов, а також використання пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням винні в цьому посадові особи, інші працівники підприємств, установ, організацій та громадяни притягаються до кримінальної відповідальності. Слід підкреслити, що всі виробничі процеси на підприємстві повинні бути виваженими і цілеспрямованими. Очевидно, що для ефективної протипожежної діяльності підприємства необхідне чітке визначення посадових повноважень працівників і встановлення ефективної системи організації охорони праці.

Порушення правил пожежної безпеки, передбачене ст. 270 КК України, є злочином з матеріальним складом, що зумовлює необхідність для його кваліфікації наявності злочинного діяння, суспільно небезпечних наслідків та причинного зв'язку між діянням та відповідними суспільно небезпечними наслідками. З наведеного можна зробити висновок, що злочин є закінченим з моменту виникнення суспільно небезпечних наслідків. При цьому слід відмітити, що закінчений злочин є єдиною можливою стадією вчинення аналізованого злочину, оскільки готування та замах неможливі через виключно необережне ставлення до наслідків, передбачених у ч. 1 та ч. 2 ст. 270 КК України, тоді як готування і замах є умисними різновидами злочинного діяння відповідно до приписів ст. 14 та ст. 15 КК України.

Об'єктивна сторона як у частині діяння, так і в частині суспільно небезпечних наслідків і причинного зв'язку між ними загалом характеризується складністю змісту, що обумовлено недосконалістю дефініції кримінально-правової норми.

Так, К.Ю. Гаврилова зазначає, що у складі злочину, передбаченому ст. 270 КК України, повинні обов'язково бути присутні три ознаки:

1) діяння, яке порушує встановленні законодавством вимоги пожежної безпеки;

2) наслідки у вигляді пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду, а також можливі загибель людей, та інші тяжкі наслідки (частина 2 статті 270). Крім того, частини 1 і 2 вказують на різні розміри майнової шкоди;

3) причинний зв'язок між діянням і наслідками.

Порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки може полягати як у дії, так і в бездіяльності. Закріплені законодавством вимоги пожежної безпеки – це положення, що встановлюють норми та правила щодо запобігання виникненню пожежі, містяться в законах, стандартах, інструкціях тощо [299, с. 336-340]. Таким чином, правовий зміст протиправності діяння, яке входить до об'єктивної сторони злочинів проти пожежної безпеки, характеризується певним рівнем стандартизації.

У доктринальній літературі відмічається, що порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки може вчинятися, зокрема, у таких формах: а) не вчинення повністю дій, які особа зобов'язана була і могла виконати (не встановлення щитів з пожежним інвентарем, не проведення інструктажу для підлеглих працівників чи не перешкоджання вчиненню ними дій, які загрожують пожежею); б) вчинення частини дій, які особа зобов'язана була і могла вчинити, чи виконання їх неналежним чином (заправка не всіх вогнегасників, які повинні бути на об'єкті); в) виконання дій, які заборонені протипожежними правилами (використання відкритого вогню для розігріву двигуна автомашини, віддання підлеглим розпорядження про виконання робіт з порушенням вимог пожежної безпеки) [300, с. 67]. Виділення наведених способів вчинення даного злочину має не лише кримінологічне значення, але й кримінально-правове. Останнє дозволяє правильно кваліфікувати злочинне

діяння, встановити роль суб'єкта злочину у його вчиненні та визначити суспільну небезпеку вчиненого злочину. Крім цього, спосіб вчинення аналізованого злочину дозволяє визначити спільні особливості вчинення злочинів у сфері пожежної безпеки.

У першу чергу, звернемо увагу на формулювання «встановлених законодавством вимог правил пожежної безпеки», порушення яких є обов'язковим елементом вчинення злочину. Це пов'язано з тим, що термін «законодавство» не визначений на законодавчому рівні та по-різному трактується у доктрині [301, с. 397; 302, с. 312; 303, с. 19-23]. При цьому наведене стосується не лише сфери кримінального чи трудового права, але й інших галузей, де виникають правозастосовні проблеми, пов'язані із правовою невизначеністю даного терміна. Незважаючи на намагання визначити дане поняття на законодавчому рівні, проекти відповідних законодавчих актів прийнятими не були [304; 305; 306]. Своєрідним орієнтиром у відповідних сферах може бути рішення КСУ у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 КЗпП України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 09.07.1998 №12-рп/98, в якому зазначено, що термін «законодавство» в ч. 3 ст. 21 КЗпП України потрібно розуміти в контексті того, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надала ВРУ, а також постанови ВРУ, укази Президента України, декрети і постанови КМУ, прийняті в межах їхніх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [307]. Однак таке тлумачення поняття «законодавство» не включає, наприклад, наказів центральних органів виконавчої влади, зокрема наказу МВС України від 30.12.2014 №1417, яким затверджено Правила пожежної безпеки в Україні [308]. Проте посилення на цей нормативний акт міститься також у КЦЗУ, що вказує на законодавчу основу для його дотримання [221]. Відповідно, застосовувати до кримінально-правової норми формальне тлумачення

законодавства, що міститься в Рішенні КСУ від 09.07.1998 №12-рп/98, недоцільно, оскільки конкретні правила пожежної безпеки в ньому не зазначені.

К.Ю. Гаврилова резюмує, що бланкетна диспозиція використовується тоді, коли потрібно встановити кримінальну відповідальність за порушення правил, що містять різноманітні приписи, вимоги, заборони, які описано та детально розкрито в інших нормативно-правових актах і технічних нормах [309, с. 76]. Відповідна ситуація є логічною, адже у положеннях КК України неможливо передбачити усі конкретні види діянь, які порушують правила пожежної безпеки. Тим більше, що відповідні правила постійно потребують змін та удосконалення.

У п. 1 постанови ПВСУ 02.07.1976 №4, до якої слід звертатися як до правозастосовного орієнтиру, вказано, що під встановленими законодавством вимогами пожежної безпеки слід розуміти комплекс положень, що визначають порядок додержання норм і стандартів, спрямованих на запобігання пожежам, забезпечення в разі їх виникнення безпеки людей, оснащення об'єктів і населених пунктів засобами протипожежного захисту та пожежною технікою, а також інших правил пожежної безпеки [310]. Тобто наведений акт судового тлумачення кримінального законодавства чітко не визначає, у якій формі та яку юридичну силу повинен мати акт, яким затверджено правила пожежної безпеки, однак формулювання «комплекс положень...» вказує на те, що ПВСУ припускає більш широке тлумачення терміна в кримінально-правовій нормі.

Абстрагувавшись від визначення поняття «законодавство», слід звернути увагу на те, що саме у законодавчих актах, зокрема КЦЗУ, містяться бланкетні норми, які, по-перше, відсилають до правил, закріплених у нормативно-правових актах нижчої юридичної сили, по-друге, встановлюють повноваження їх прийняття, по-третє, передбачають обов'язок їх дотримання. Прикладом може бути положення п. 33 ч. 2 ст. 17 КЦЗУ, відповідно до якого до повноважень центрального органу виконавчої влади, який забезпечує

формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, відноситься затвердження загальнодержавних правил техногенної та пожежної безпеки, а також вимог, інструкцій і методик, інших нормативно-правових актів у сфері техногенної та пожежної безпеки, котрі є обов'язковими для всіх підприємств, установ, організацій [221]. З наведеного випливає, що в розумінні КЦЗУ законодавство, про яке йдеться в ст. 270 КК України, включає також накази центральних органів виконавчої влади, якими затверджено ті чи інші правила у сфері пожежної безпеки.

Аналогічний бланкетний механізм щодо актів локального правового регулювання та трудових договорів міститься у вже наведеній ч. 2 ст. 55 КЦЗУ, якою передбачено, що вимоги пожежної безпеки повинні бути відображеними у трудових договорах (контрактах), статутах та положеннях [221]. Таким чином, на підставі положень законодавства правила пожежної безпеки встановлюються не лише в нормативно-правових актах органів державної влади нижчого юридичного рівня, але й в актах локального правового регулювання та трудових договорах. Дотримання цих актів як державного, так і локального регулювання пожежної безпеки є обов'язком посадових осіб та найманих працівників організаційно-правових одиниць, який випливає із положень законодавчих актів. Крім КЦЗУ, у статтях 29, 153 КЗпП України також встановлено обов'язок власника особисто або через уповноважених ним посадових осіб довести до працівників правила пожежної безпеки, що діють на відповідних підприємствах [123]. Відповідно, недотримання правил пожежної безпеки, у тому числі тих, що затверджені на локальному рівні підприємства, установи чи організації та в трудових договорах (контрактах), якщо це спричинило пожежу з відповідними наслідками, в рівній мірі може бути кваліфіковано за ст. 270 КК України.

Вищенаведене також підтверджується положеннями наказу МВС від 30.12.2014 №1417, яким затверджено Правила пожежної безпеки в Україні. У п. 1 розділу II Правил зазначено, що діяльність із забезпечення пожежної безпеки

є складовою виробничої та іншої діяльності посадових осіб і працівників підприємств та об'єктів. Крім того, в п. 2 цього нормативного акта встановлено, що керівник підприємства повинен визначити обов'язки посадових осіб щодо забезпечення пожежної безпеки, призначити відповідальних за пожежну безпеку окремих будівель, споруд, приміщень, діляниць, технологічного та інженерного устаткування, а також за утримання й експлуатацію засобів протипожежного захисту. Обов'язки щодо забезпечення пожежної безпеки, утримання та експлуатації засобів протипожежного захисту передбачаються у посадових інструкціях, обов'язках, положеннях про підрозділ [308]. Тобто функція забезпечення пожежної безпеки покладається на керівництво організаційно-правових одиниць, що зумовлює значну роль локального правового регулювання цієї сфери.

У контексті вищенаведеного на особливу увагу заслуговують п. 3 та п. 4 розділу II Правил пожежної безпеки в Україні. Ними встановлено, що на кожному об'єкті відповідним документом (наказом, інструкцією тощо) повинен бути встановлений протипожежний режим, який включає: порядок утримання шляхів евакуації; визначення спеціальних місць для куріння; порядок застосування відкритого вогню; порядок використання побутових нагрівальних приладів; порядок проведення тимчасових пожежонебезпечних робіт; правила проїзду та стоянки транспортних засобів; місця для зберігання і допустиму кількість сировини, напівфабрикатів та готової продукції, що можуть одночасно знаходитися у приміщеннях і на території; порядок прибирання горючого пилу й відходів, зберігання промасленого спецодягу та ганчір'я, очищення елементів вентиляційних систем від горючих відкладень; порядок відключення від мережі електроживлення обладнання та вентиляційних систем у разі пожежі; порядок огляду й зачинення приміщень після закінчення роботи; порядок проходження посадовими особами навчання й перевірки знань з питань пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять з пожежно-технічного мінімуму з призначенням

відповідальних за їх проведення; порядок організації експлуатації і обслуговування наявних засобів протипожежного захисту; порядок проведення планово-попереджувальних ремонтів та огледів електроустановок, опалювального, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання; порядок збирання членів пожежно-рятувального підрозділу добровільної пожежної охорони та посадових осіб, відповідальних за пожежну безпеку, у разі виникнення пожежі, виклику вночі, у вихідні й святкові дні; порядок дій у разі виникнення пожежі: порядок і способи оповіщення людей, виклику пожежно-рятувальних підрозділів, зупинки технологічного устаткування, вимкнення ліфтів, підйомників, вентиляційних установок, електроспоживачів, застосування засобів пожежогасіння; послідовність евакуації людей та матеріальних цінностей з урахуванням дотримання техніки безпеки. Працівники об'єкта мають бути ознайомлені з цими вимогами на інструктажах та під час проходження пожежно-технічного мінімуму. Типові вимоги щодо внутрішніх правил з пожежної безпеки та їх регулювання встановлюються загальнодержавними Правилами щодо кожного приміщення об'єкта. В окремих випадках Правилами пожежної безпеки в Україні також передбачаються спеціальні вимоги чи обов'язок щодо таких інструкцій. Крім вищенаведених актів локального правового регулювання, п. 4 розділу I Правил пожежної безпеки в Україні також передбачено можливість видання галузевих правил пожежної безпеки центральними органами виконавчої влади з урахуванням специфічних умов відповідних галузей [308]. Увесь вищенаведений масив загальнодержавних, галузевих та локальних нормативно-правових актів, актів індивідуальної дії з приводу дотримання пожежної безпеки складає комплекс положень, які визначають обов'язки конкретного працівника чи інших осіб щодо дотримання відповідних вимог. Недодержання окремих елементів правил пожежної безпеки, якщо таке призвело до виникнення пожежі із відповідними наслідками, що встановлені кримінально-

правовими нормами, є підставою для кваліфікації дій посадової особи, найманого працівника чи іншої особи за ст. 270 КК України.

Об'єктивною стороною злочину, передбаченого статтею 270 КК України, проти трудових прав працівників може бути: 1) діяння у формі порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки; 2) наслідки у вигляді виникнення пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі; 3) причинний зв'язок між вказаними діянням і наслідками [153, с. 836].

Для кваліфікації порушення трудових прав працівників за даною нормою КК України ключовим є розуміння того, що саме відноситься до «порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки». Як вбачається із проведеного вище аналізу, порушенням слід вважати будь-яке відхилення роботодавця від імперативних норм законодавства України щодо пожежної безпеки. В спеціалізованій літературі можна зустріти наступні види порушень: а) невчинення повністю дій, які особа зобов'язана і могла виконати (невстановлення щитів з пожежним інвентарем, непроведення інструктажу для підлеглих працівників чи неперешкоджання вчиненню ними дій, які загрожують пожежею); б) вчинення частини дій, які особа зобов'язана і могла вчинити, чи виконання їх неналежно (заправка не всіх вогнегасників, які повинні бути на об'єкті); в) виконання дій, які заборонені протипожежними правилами (використання відкритого вогню для розігріву двигуна автомашини, віддання підлеглим розпорядження про виконання робіт з порушенням існуючих вимог пожежної безпеки) [153, с. 836].

Таким чином, порушення трудових прав працівників на пожежну безпеку може бути здійсненим роботодавцем у формі дії або ж бездіяльності. При цьому таке порушення може обумовлюватися 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. Притягнення до кримінальної відповідальності за даною статтею також можливе, якщо постраждали багато працівників (десятки, сотні), навіть якщо їм не були заподіяні легкі або середньої тяжкості тілесні ушкодження.

Одним із компонентів об'єктивної сторони злочину, на якому варто зупинитись у першу чергу, є причинний зв'язок, який в диспозиції ч. 1 ст. 270 КК України позначений формулюванням «якщо воно спричинило виникнення пожежі» (порушення встановлених у законодавстві правил пожежної безпеки). Саме причинний 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 в значній мірі залежить від статусу суб'єкта у трудових правовідносинах.

Наведемо приклад. Власник зобов'язаний забезпечити належними матеріальними засобами й організаційними заходами пожежну безпеку, порушення правил може бути ним вчинене шляхом невиконання відповідних обов'язків. Натомість частину обов'язків щодо організаційного забезпечення пожежної безпеки власник може делегувати посадовій особі підприємства, зобов'язавши її на підставі трудового договору (контракту) відповідних посадових інструкцій здійснювати ті чи інші заходи протипожежної безпеки. Крім цього, керівник підприємства відповідає за такі організаційні заходи на підставі законодавства. Порушення своїх обов'язків посадовими особами підприємства може також спричинити пожежу із наслідками, що матимуть ознаки злочину. Крім того, в обов'язки власника та/або посадових осіб підприємства, що уповноважені ним, входить доведення до найманого

працівника правил пожежної безпеки на підприємстві та його обов'язки щодо їх дотримання.

Виходячи із наведеної взаємопов'язаної сукупності обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, можемо констатувати, що у разі виникнення пожежі, спричиненої діями найманого працівника, кримінальна відповідальність може наступати як для окремої особи, так і для декількох осіб одночасно. По-перше, винним у вчиненні злочину може вважатися найманий працівник, якщо його було ознайомлено з внутрішніми правилами пожежної безпеки та його безпосередніми трудовими обов'язками щодо забезпечення останньої або якщо дотримання цих правил впливало із загальноприйнятих та відомих правил пожежної безпеки. По-друге, відповідальність можуть у рівній мірі понести посадові особи підприємства, якщо вони не довели до відома працівника необхідних інструкцій з приводу пожежної безпеки, не затвердили належних правил пожежної безпеки або ж затверджені правила не відповідали б вимогам законодавства, допустили іншу бездіяльність, яка могла спричинити пожежу та одночасно ускладнити її тяжкі наслідки. По-третє, до кримінальної відповідальності може бути притягнутий власник, який не забезпечив належними протипожежними засобами, у тому числі превентивними, що зумовило виникнення пожежі. Тому в кожному конкретному випадку слід встановити, яку роль відіграло порушення конкретної особи в процесі виникнення пожежі, що спричинила наслідки, які є кримінально караними, та чи є причинний зв'язок між діями особи та суспільно-небезпечними наслідками.

Одразу слід підкреслити, що саме по собі порушення правил пожежної безпеки ще не є підставою притягнення до кримінальної відповідальності, навіть якщо пожежа виникла на підприємстві чи іншій організаційно-правовій одиниці. Наприклад, відсутність належної інструкції з правил пожежної безпеки в разі виникнення пожежі не тягне за собою автоматично відповідальність керівника підприємства. Адже виникнення пожежі могло бути

зумовлене подіями та діями, які прямо не пов'язані з відсутністю інструкції, вона виникла внаслідок інших порушень, наприклад, порушень особи, відповідальної за стан ліній електрозв'язку, у вигляді недотримання стандартів поведень з ними, яких остання повинна була дотримуватись незалежно від наявності відповідних інструкцій на підприємстві. Наведене не виключає, що по одному факту пожежі можуть бути відповідальними декілька осіб, кожне діяння яких зумовило виникнення даної пожежі. Тому наголосимо, що причинний зв'язок повинен бути між конкретним діянням та фактом виникнення пожежі.

Цікавий приклад з-приводу відповідальності посадових осіб та/або власників організаційно-правової одиниці пов'язаний з наступною ситуацією. Керівництвом юридичної особи всупереч вимогам пожежної безпеки не було придбано належних засобів гасіння пожежі, внаслідок чого не було вчасно зупинено займання, що переросло у пожежу. За цих обставин ст. 270 КК України інкримінуватиметься не лише працівнику, через порушення яким правил пожежної безпеки виникла пожежа, але й відповідній посадовій особі, що не забезпечила приміщення засобами пожежогасіння, адже за наявності останніх займання могло б не перерости у пожежу та не набути відповідних ознак неконтрольованості. Аналогічний приклад можна навести і щодо використання в приміщенні легкозаймистих речовин, які хоч і могли не зумовлювати безпосередньо займання вогню, проте спричинили неконтрольоване розростання пожежі та збільшення її суспільно небезпечних наслідків, що є підставою для кваліфікації діянь особи за ст. 270 КК України.

Таким чином, важливим елементом причинного зв'язку є обстановка вчинення діяння. В цьому плані слід навести позицію А.І. Попова, який вказує на те, що обстановка скоєння злочину у формі порушення правил пожежної безпеки характеризується тривалим періодом, який включає час перед займанням, під час та після пожежі. Він формує основні елементи пожежної обстановки, до якої належать місце, час, ознаки виявлення горіння, стан

окремих ділянок об'єкта на момент займання, ознаки ввімкнених приладів і обладнання, характер розвитку пожежі тощо [311, с. 47-48]. Тому саме діяння, які мали місце під час такої обстановки, слід пов'язати із відповідними суспільно небезпечними наслідками.

Проаналізовані нами положення норм законодавства та наукові підходи до розуміння елементів причинного зв'язку досліджуваного злочину дозволяють виділити ряд наступних запитань, відповіді на які дозволять вибудувати певну модель причинного зв'язку в конкретній ситуації:

1) Чи конкретні діяння особи спричинили займання вогню та виникнення пожежі?

2) Чи були доведені до найманого працівника його обов'язки щодо дотримання пожежної безпеки та чи порушення пожежної безпеки за умови такого доведення/інструктажу могло б не спричинити пожежі?

3) Чи не мало порушення правил пожежної безпеки працівником очевидного побутового характеру, що могли б дотримуватись навіть за умови відсутності інструктажів та правил?

4) Чи зумовила відсутність внутрішніх правил пожежної безпеки в організаційно-правовій одиниці чи їх неналежність виникнення пожежі та чи можна було б уникнути пожежі за наявності таких правил?

5) Чи було забезпечено підприємство, установа та організація керівництвом чи власниками засобами пожежогасіння та чи могла б їх наявність зупинити виникнення пожежі та/або зменшити її суспільно небезпечні наслідки?

6) Чи дотримано норм та стандартів протипожежної безпеки і яка роль кожного з порушень останніх у виникненні та розповсюдженні пожежі?

7) Чи зумовлено тим чи іншим порушенням саме факт виникнення пожежі та її розгортання/поширення?

8) Чи немає підстав інкримінувати ст. 270 КК України, в разі порушення правил пожежної безпеки найманим працівником, ще й відповідальним

посадовим особам або власникам, якщо їхні діяння також відіграли зумовлюючу роль у виникненні та/або збільшенні пожежі?

9) Чи є будь-які інші фактичні дані, що мають значення для кримінально-правової кваліфікації діянь кожної з осіб за ст. 270 КК України?

Третім обов'язковим компонентом об'єктивної сторони складу досліджуваного злочину є суспільно небезпечні наслідки. У положеннях ч. 1 ст. 270 КК України вони позначені формулюванням «виникнення пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі...».

Певний орієнтир для тлумачення поняття «шкода для здоров'я людей», що вжите в ч. 1 ст. 270 КК України, можна знайти в постанові ПВСУ від 02.07.1976 №4. У п. 7 цієї Постанови вказано, що поняття «шкода здоров'ю людей» (ч. 1 ст. 220-1 КК України 1960 р., яка містить формулювання аналогічні ст. 270 КК України) охоплює заподіяння одній особі середньої тяжкості тілесного ушкодження або одній чи декільком – легкого тілесного ушкодження, що спричинило короточасний розлад здоров'я або короточасну втрату працездатності [310]. Однак цілком очевидно, що такий підхід не є вдалим з огляду на те, що він залишає за межами кримінально-правової оцінки цілком реальні прояви шкоди здоров'ю людини, які, з одного боку, охоплюються змістом поняття «шкода здоров'ю людини», з іншого боку, не можуть підпадати під поняття «загибель людей», що закріплене в ч. 2 ст. 270 КК України. Так, буквальному змісту поняття «шкода здоров'ю людини» (крім названих вище) відповідає характеристика таких конкретних проявів негативного впливу на здоров'я, які передбачені КК України:

1) легке тілесне ушкодження, що не спричинило короточасного розладу здоров'я чи незначної втрати працездатності. З цього приводу у п. 2.3.5 Правил судово-медичного визначення ступеню тяжкості тілесних ушкоджень, затверджених наказом МОЗ України №6 від 17.01.1995 зазначено: «Легке тілесне ушкодження, що не спричинило короточасного розладу здоров'я чи незначної стійкої втрати працездатності, – це ушкодження, що має

скороминущі наслідки, тривалістю не більш як шість днів» [312]. Отже, розмежувальним критерієм з іншим видом легких тілесних ушкоджень, тобто тих, які спричинили короточасний розлад здоров'я чи незначну втрату працездатності, є тривалість в часі наслідків у формі шкоди організму людини. Така характеристика цілком дозволяє віднести такий тип ушкодження до різновиду «шкода здоров'ю людини»;

2) тяжке тілесне ушкодження – найтяжчий різновид тілесних ушкоджень, зміст якого визначений у ч. 1 ст. 121 КК України та в п. 2.1 Правил судово-медичного визначення ступеню тяжкості тілесних ушкоджень, що вказані вище.

Наведені види тілесних ушкоджень повністю охоплюються поняттям «шкода здоров'ю людини», тому правозастосовний підхід щодо тлумачення змісту цього поняття, повинен бути орієнтований на його широке розуміння.

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

Злочини проти безпеки виробництва є складовою частиною системи кримінально-правового механізму захисту трудових прав працівників, що виділені законодавцем з урахуванням специфіки відповідної сфери суспільного життя.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про охорону праці» пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці є одним із основних принципів державної політики в галузі охорони праці [200; 134]. Саме це спонукає здійснити дослідження основних проблем кваліфікації обраних для дослідження складів злочинів проти безпеки виробництва, що буде своєрідним внеском у підвищення ефективності відповідних кримінально-правових засобів захисту безпеки виробництва.

У розділі X «Злочини проти безпеки виробництва» Особливої частини КК України згруповані злочини (статті 271-274) [86], які мають спільну рису щодо безпосереднього об'єкта – посягають на трудові права найманих працівників, а саме на безпечні і здорові умови праці.

Цілком вдалою є думка науковців О.О. Дудорова та Є.О. Письменського про те, що криміналізація злочинів у сфері безпеки виробництва пов'язана із положеннями ст. 3 Конституції України, в якій людина, її життя, здоров'я, честь, гідність та безпека визнана найвищими соціальними цінностями в Україні [89; 77, с. 73]. Слушно зазначає В.І. Павликівський, що державно-політичне значення досліджуваних кримінально-правових норм зумовлюється захистом трудових інтересів з приводу безпечних для життя та здоров'я умов виробництва, оскільки останні передбачають відповідальність за завдання шкоди життю та здоров'ю найманих працівників або ж реальну загрозу такої шкоди [313, с. 98]. Тому в даних кримінально-правових нормах відображається державна політика із захисту праці й життя та здоров'я найманих працівників.

Т.Б. Ніколаєнко та В.О. Сич зазначають, що в умовах використання на виробництві потужних енергій, високих температур, сильного тиску і значних швидкостей всі виробничі підприємства становлять потенційну небезпеку для осіб, задіяних на відповідних роботах. Науковці підкреслюють, що усі види таких робіт суворо регламентуються, а за порушення відповідних регламентів нормами трудового, природоохоронного, цивільного, господарського, адміністративного, кримінального законодавства, а також технічними нормами встановлено різні види відповідальності [259, с. 631]. Зазначені галузі права передбачають певну відповідальність за порушення тих чи інших положень, однак за найтяжчі порушення з потенційною небезпекою або наслідками, що настали, настає кримінальна відповідальність. При цьому, інкримінуючи той чи інший злочин особі, необхідно вказати, яке з положень законодавства, що регламентує безпеку виробництва, або ж спеціальних норм та стандартів порушила особа. І.М. Тяжкова зазначає, що особливо важливим на сучасному

етапі розвитку суспільства є неухильне дотримання правил безпеки як запоруки здорових та безпечних умов праці. Причиною цього автор називає науково-технічний прогрес, що диктує прискорені темпи розвитку виробництва. Це, в свою чергу, призводить до підвищення потужності та складності техніки, появи нових її видів і, як наслідок, збільшення кількості злочинів у сфері виробництва, що зазвичай пов'язані із заподіянням шкоди здоров'ю чи навіть життю людей [314, с. 233]. Відповідно, потребує перегляду і загальна система кримінально-правової охорони безпеки виробництва як частини суб'єктивних прав найманих працівників, оскільки відповідне правове регулювання повинно бути пристосованим до сучасних динамічних виробничих умов.

У науці кримінального права також вказується, що суспільна небезпека злочинів проти безпеки виробництва полягає у тому, що відхилення від нормативних приписів та встановлених вимог безпеки, котрі є на підприємствах та в їх виробничо-господарських приміщеннях, можуть спричинити або спричиняють серйозну шкоду життю і здоров'ю працівників виробництва, сторонніх осіб, власності, довкіллю [288] тощо. Все це обумовлює необхідність формування ефективних кримінально-правових засобів захисту трудових прав у виробничій сфері шляхом: а) виділення в результаті наукового аналізу вад діючих кримінально-правових норм; б) коригування діючих норм та запровадження нових норм в КК України.

Спробуємо виконати окреслене вище завдання, провівши аналіз проблем кваліфікації злочинів проти безпеки виробництва, дотримуючись послідовності розташування компонентів у структурі складу злочину.

Аналіз проблемних моментів в кваліфікації цієї групи злочинів доцільно розпочати з такого компонента об'єкта злочину як потерпілий. С.О. Загороднюк цілком виправдано зазначає, що потерпілий є обов'язковою ознакою злочинів проти безпеки виробництва. При цьому ними виступають: особи, які мають постійний чи тимчасовий зв'язок з певним підприємством, установою, організацією чи з виробничою діяльністю громадянина-суб'єкта

підприємницької діяльності (ст. 271 КК); учасники виробничого процесу та інші особи, які не мають до нього відношення (статті 272-275 КК) [244, с. 33]. Приведену наукову позицію поділяють О.О. Дудорова та Є.О. Письменський [77, с. 85].

Бланкетний характер диспозиції ч. 1 ст. 271 КК України обумовив специфіку визначення можливого кола потерпілих від цього злочину. Так у п. 8 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 вказано, що потерпілими від злочину, передбаченого ст. 271 КК України, можуть бути тільки особи, які мають постійний чи тимчасовий зв'язок з певним підприємством, установою, організацією чи з виробничою діяльністю громадянина-суб'єкта підприємницької діяльності (безпосередньо працюють, прибули у відрядження, на практику, стажування, або діяльність яких пов'язана з цим виробництвом тощо). Далі в документі зазначено, що особи, які не пов'язані із зазначеним виробництвом, не можуть визнаватися потерпілими від цього злочину (представники контролюючих органів, замовники продукції чи послуг, особи, які випадково опинилися на території підприємства, установи, організації тощо) [134]. Така позиція продиктована буквальним змістом Закону України «Про охорону праці», на який міститься посилання в ч. 1 ст. 271 КК України, де вказано: «Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» (ст. 1); «Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих» (ст. 2) [200]. Таким чином, поняття «охорона праці» охоплює лише ймовірних потерпілих, які перебувають у трудових чи прирівняних до них 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. Зазначена законодавча прогалина

може бути заповнена шляхом доповнення ст. 271 КК України приміткою наступного змісту: *«Примітка. Під потерпілим у цій статті слід розуміти будь-яку фізичну особу, якій завдана шкода внаслідок порушення вимог охорони праці»*.

Якщо розглядати об'єктивну сторону складів цих злочинів з точки зору конструкції, то слід відмітити, що в ст. 271 КК України передбачено злочин з матеріальним складом, оскільки обов'язковою є наявність суспільно небезпечних наслідків у формі шкоди здоров'ю потерпілого. Натомість віднесення складів інших злочинів, передбачених у статтях 272-275 КК України, до тих чи інших категорій є спірним. Одні науковці відносять дані злочини до діянь з формальним складом [246, с. 209], інші – до злочинів з матеріальним складом [315, с. 361; 266, с. 258; 259, с. 632; 152, с. 342; 77, с. 79]. Однак більш обґрунтовано розглядати ці злочини як такі, що мають формально-матеріальний склад, оскільки так точніше відображається місце суспільно небезпечних наслідків у складі відповідних злочинів.

Перші частини статей 272-274 КК України на позначення наслідків містять однакове формулювання «якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків, або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого» [86]. Тобто склад злочину може бути наявним і за умов настання суспільно небезпечних наслідків (шкода здоров'ю потерпілого), і без фактичного настання таких наслідків, однак наявної реальної загрози їх настання (загроза життю чи іншим благам людини). У першому випадку матиме місце матеріальний склад злочину, в другому – формальний, однак у доктрині кримінального права існує й інше розуміння таких злочинів: їх відносять до деліктів створення небезпеки та розглядають як специфічну категорію злочинів із матеріальним складом [315, с. 361; 266, с. 258; 259, с. 632; 152, с. 342; 77, с. 79]. Така специфічна конструкція складів цих злочинів дозволяє, з одного боку, забезпечити дію кримінально-правових засобів захисту трудових прав працівника на стадії, коли реальні наслідки ще не настали, з

іншого боку, створити межу між порушенням певних правил на виробництві, які по суті є малозначними і не становлять собою злочин, та такими самими порушеннями, які слід розглядати як злочин через створену ними загрозу настання наслідків.

У постанові ПВСУ від 12.06.2009 №7 вказано, що під словосполученням «загроза загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків» необхідно розуміти такі зміни у стані виробничих об'єктів, підприємств, унаслідок яких виникає реальна небезпека життю людей або реальна небезпека заподіяння (настання) шкоди вказаним у цих статтях благам [134]. Зокрема, це стосується життя найманих працівників та інших людей.

Наслідок у формі загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків у доктрині кримінального права визначають як початок неконтрольованих процесів горіння, підвищення концентрації шкідливих газів в атмосфері, зміни у взаємному розташуванні важких предметів (порушенні їх стійкості) чи зменшенні міцності конструкцій, зростанні тиску газів у резервуарах чи трубопроводах, підведенні електричної напруги до об'єктів, які мають бути знеструмлені, тощо. Внаслідок цього виникає висока ймовірність виникнення пожеж, вибухів, дії термічних факторів, обвалу споруд чи вантажів, початку дії інших шкідливих факторів або й реальний початок відповідних процесів. У свою чергу, вони породжують можливість шкоди, вказаної у відповідних статтях КК України. Реальність загрози, на думку авторів, визначається, зокрема: з врахуванням наявності чи відсутності людей, матеріальних об'єктів у сфері дії шкідливих факторів, які приводяться в рух порушеннями правил виконання робіт з підвищеною небезпекою; кількості та ступеня шкідливості певних речовин; тривалості, місця та часу вчинення діяння [266, с. 323; 153, с. 841]. В.І. Борисов та О.О. Пащенко акцентують увагу на необхідності для кримінально-правової кваліфікації з'ясувати, чи могло те чи інше діяння спричинити реальні шкідливі наслідки. Наголошується, що з цією

метою потрібно враховувати спосіб вчинення злочину, характер можливих наслідків та обстановку вчинення злочину [316, с. 45].

Загалом наявність загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків як елементу складів злочинів, передбачених статтями 272-275 КК України, можна констатувати за таких умов: 1) реальної можливості настання тяжких наслідків протиправних діянь у формі порушень правил безпеки виробництва; 2) високої ймовірності настання таких наслідків; 3) виникнення фізичних, хімічних, технологічних та інших динамічних передумов, які зумовлюють початок процесів, що можуть призвести до нещасного випадку. Очевидно, це не вичерпний перелік ознак реальної загрози, однак останні можуть служити узагальненим орієнтиром, що допоможе розробити методику подальшого встановлення обставин досліджуваних злочинів.

Також потрібно зазначити, що окреслені вище проблеми кваліфікації не єдині, що впливають із формулювання «якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків». По-перше, таке формулювання не дає чітко зрозуміти, чи у відповідних перших частинах статей 272-275 КК України йдеться про створення загрози лише в контексті загибелі людей, чи також щодо інших тяжких наслідків. З комплексного аналізу формулювання кваліфікуючих обставин аналізованих статей можна прийти до висновку, що в частині першій цих статей мається на увазі небезпека настання тяжких наслідків, а реальне настання таких наслідків є кваліфікуючою обставиною.

Щодо розуміння поняття «інші тяжкі наслідки», загрозу настання яких створено порушенням тих чи інших правил у сфері безпеки трудово-виробничої діяльності або ж які настали в результаті злочинних діянь, у науці та практиці до сьогодні точаться дискусії. Ускладнена кримінально-правова кваліфікація при загрозі виникнення тяжких наслідків, оскільки органу досудового розслідування спочатку необхідно встановити факт загрози, а згодом довести природу та високу ймовірність настання тяжких наслідків і віднесення тієї чи іншої потенційної можливості до поняття «тяжкі наслідки».

Так, у п. 21 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 цілком виправдано вказано, що тяжкість ймовірних наслідків визначається залежно від цінності благ, які поставлено під загрозу, кількості осіб, які можуть постраждати від небезпечних дій, розміру можливої матеріальної шкоди тощо. Як «інші тяжкі наслідки» слід розуміти випадки заподіяння тяжких тілесних ушкоджень хоча б одній людині, середньої тяжкості тілесних ушкоджень – двом і більше особам, шкоди у великих розмірах – підприємству, установі, організації чи громадянам, а так само тривалий простій підприємств, цехів або їх виробничих ділень [134].

У будь-якому випадку тяжкі наслідки не можуть визначатися формально та/або бути малозначними в розумінні ч. 2 ст. 11 КК України, відповідно до якої не є злочином дія або бездіяльність, яка хоча формально і містить ознаки будь-якого діяння, передбаченого цим Кодексом, але через малозначність не становить суспільної небезпеки, тобто не заподіяла і не могла заподіяти істотної шкоди фізичній чи юридичній особі, суспільству або державі [86].

Проблемним у провозастосуванні є й поняття «шкода здоров'ю особи», яке використане на позначення наслідку в диспозиції ст.ст. 271-275 КК України. Так, у п. 21 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 поняття «шкода здоров'ю потерпілого» тлумачиться як випадки, пов'язані із заподіянням особі середньої тяжкості чи легких тілесних ушкоджень, що спричинили короточасний розлад здоров'я або незначну втрату працездатності [134]. З таким висновком категорично не погоджується В.О. Навроцький, підкреслюючи відсутність підстав для обмеження положень законодавства актом судового тлумачення. Відтак, на думку вченого, шкода здоров'ю потерпілого повинна охоплювати будь-які ушкодження здоров'я, у тому числі й ті, які не пов'язані із короточасним розладом працездатності [153]. Аналіз цієї позиції відображений у підручнику з кримінального права України, в якому також наводиться прямо протилежна думка [77, с. 80]. Так, В.І. Борисов та О.О. Пащенко обґрунтовують позицію, яка суперечить наведеній постанові

ПВСУ, відповідно до якої аналізованими складами злочинів не охоплюється завдання легких тілесних ушкоджень з огляду на наступне: суб'єктивна сторона наведених злочинів характеризується обов'язковою необережністю щодо шкідливих наслідків злочинних діянь, натомість КК України не передбачає відповідальності за необережне легке тілесне ушкодження [316]. Подібні міркування висловлює й О.О. Бахуринська [235, с. 94].

У контексті аналізованої проблеми слід погодитися з Л.П. Брич щодо необхідності вирішення проблеми розуміння поняття «шкода здоров'ю» шляхом конкретного встановлення виду суспільно небезпечних наслідків у формі ушкоджень здоров'я, кількості осіб на законодавчому рівні у кримінально-правових положеннях [317, с. 16]. Це дозволило б забезпечити точну кримінально-правову оцінку відповідних діянь.

Наше бачення змісту поняття «шкода здоров'ю потерпілого» обґрунтовано вище і загалом співпадає з науковою позицією В.О. Навроцького, а з метою вирішення окресленої проблеми пропонуємо доповнити ст. 271 КК України приміткою, в якій визначити зміст цього поняття уніфіковано для усіх статей (статті 271-275) цього розділу, а саме: «Примітка. Під шкодою здоров'ю потерпілого в статтях 271-275 цього Кодексу слід розуміти будь-які тілесні ушкодження, завдані хоча б одній людині».

Окремої уваги заслуговує законодавче формулювання змісту наслідку в статтях 271-275 КК України за допомогою поняття «загибель людей», яке буквально означає загибель 2-х та більше людей. Хоча в п. 21 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 зазначається, що цим поняттям охоплюються випадки смерті й однієї людини [134], однак це негативно впливає на правову визначеність норми закону, оскільки йде в розріз із «буквою» закону. Таку позицію Пленуму ВСУ категорично критикували О.О. Дудоров та Є.О. Письменський, підкреслюючи її неправильність [77, с. 82]. Вважаємо, що в даному випадку Пленум ВСУ відступив від «букви» закону заради дотримання «духу права» й правил здорового глузду та принципу «верховенства права». Однак з метою

усунення даної проблеми пропонуємо у статтях 271-275 КК України формулювання «загибель людей» замінити формулюванням «загибель людини».

При розробці проблематики об'єктивної сторони складів досліджуваних злочинів науковцями значна увага приділяється аналізу місця та/або сфери вчинення злочину, що обумовлено специфікою використаного законодавцем понятійного апарату.

Так, ст. 271 КК України, будучи загальною по відношенню до інших досліджуваних кримінально-правових норм та спрямованою на універсальний захист права найманих працівників на безпечні умови праці, не містить будь-яких вимог щодо місця вчинення злочину. Тому не зовсім обґрунтованою вважаємо позицію ПВСУ, висловлену у п. 5 постанови від 12.06.2009 №7: «За статтею 271 КК України відповідальність настає за порушення вимог законодавства про охорону праці на виробництві». На цій підставі ПВСУ приходить до висновку, що відповідальність за порушення вимог законодавства щодо безпеки осіб під час здійснення іншої діяльності залежно від конкретних обставин справи настає за статтями КК України про злочини проти життя та здоров'я особи, у сфері службової діяльності, проти довкілля тощо [134]. Вважаємо, що така позиція не є правильною, адже застереження щодо виробництва як певного особливого місця (сфери) можливого вчинення злочину не ґрунтується ні на аналізованій кримінально-правовій нормі, ні на законодавстві України щодо охорони праці, яке не обмежує сферу регулювання певним виробництвом у вузькому розумінні.

Поняття «виробництво» неодноразово визначалося дослідниками на теоретичному рівні [259, с. 631; 153, с. 341; 168, с. 525], в результаті чого існують різні підходи до його розуміння. У наведеному вище пункті 5 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 виробництво трактується не тільки як діяльність, пов'язана безпосередньо із створенням продукції, а і як будь-яка діяльність підприємства, установи, організації чи громадянина-суб'єкта

підприємницької діяльності, в основі функціонування якої лежить праця людини, спрямована на одержання суспільно корисного результату [134]. Таке широке трактування терміна «виробництво» має право на існування, однак впровадження додаткових обмежувальних аспектів та застережень щодо кваліфікації відповідного діяння, якщо вони не ґрунтуються на положеннях кримінально-правових норм та не сприяють розмежуванню складів злочинів, вважаємо недоцільним.

У ст. 272 КК України особливості об'єктивної сторони складу злочину визначені не певним місцем вчинення, а специфікою діяльності. Відповідне формулювання має наступний вигляд: «Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві». При цьому слід звернути увагу на те, що формулювання «виробництво або будь-яке підприємство», якщо трактувати його перше слово у вузькому розумінні, може обмежувати вчинення злочину місцем знаходження виробничої ланки певної юридичної особи, а в частині слова «підприємство» зміст диспозиції обмежується організаційно-правовою формою юридичної особи, виключаючи вчинення відповідних злочинів в установах та організаціях, що не пов'язані з виробництвом у вузькому розумінні.

Вважаємо, що формулювання «під час виконання робіт з підвищеною небезпекою» само по собі є достатнім для відмежування при кваліфікації діянь, передбачених аналізованим складом злочину, від інших. Це робить недоцільним використання додаткового застереження щодо «виробництва чи будь-якого підприємства», яке може викликати певні неузгодженості при інкримінуванні злочину. Саме ж поняття «роботи з підвищеною небезпекою» має чітке нормативне закріплення у наказі Державного комітету України з нагляду за охороною праці «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» від 26.01.2005 №15 [318]. В останньому документі встановлений конкретний перелік, що складається із 137

видів робіт з підвищеною небезпекою, з можливістю його розширення на рівні локального правового регулювання [318].

У п. 10 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 з цього приводу слушно зазначається, що за ст. 272 КК України може наставати відповідальність і при порушенні правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою у зв'язку з підприємницькою діяльністю, яка здійснюється без передбаченої законом державної реєстрації [134]. Цю проблему нами вже було піднято у попередніх частинах дослідження, а наведена позиція ПВСУ підтверджує правильність тез щодо вирішення проблем необґрунтовано звуженого суб'єктного складу злочинів.

Виходячи з вищенаведеного, пропонуємо з ч. 1 ст. 272 КК словосполучення «на виробництві або будь-якому підприємстві» вилучити. Це буде здійснено без шкоди для відмежування відповідного складу злочину від суміжних діянь.

У ст. 273 КК обов'язковим елементом об'єктивної сторони складу злочину визначено місце його вчинення – вибухонебезпечні підприємства та вибухонебезпечні цехи. Відповідні підприємства та виробничі приміщення повинні бути пов'язані із використанням/розміщенням речовин, що можуть вибухнути, створюючи додатковий ризик для безпеки найманих працівників. У п. 14 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 визначено, що місцем вчинення передбаченого статтею 273 КК України злочину не можуть визнаватися об'єкти невиробничого призначення, наприклад, опалювальні котельні, бойлерні, паросилові цехи, трансформаторні підстанції, тощо. Таке застереження видається слушним, адже наявність котельні у приміщеннях не відносить підприємство чи цех до категорії вибухонебезпечних. Також зазначається, що порушення правил вибухобезпеки у виробничих підрозділах, які перебувають у складі військових частин, навчальних закладів чи наукових установ і які у встановленому порядку віднесені до певної категорії вибухонебезпечності, охоплюється статтею 273 КК України [134].

Отже, місце вчинення злочину, передбаченого аналізованою статтею, повинно відповідати критеріям вибухонебезпечності підприємства або ж цеху. В іншому випадку кваліфікувати діяння особи за відповідними положеннями КК України не можна.

У ст. 274 КК України місцем вчинення злочину визначено «виробництво». Останнє було підтверджено як на рівні ПВСУ (вузьке розуміння), так і на теоретичному рівні. Хоч певних вказівок в законі щодо розуміння терміна «виробництва» не надано, однак фактично в даному випадку відповідне місце зазвичай буде представленим вужчим розумінням даного процесу чи місця. В даному контексті під виробництвом слід розуміти місце, де відбувається процес створення матеріальних благ: виготовлення промислової продукції, вирощування сільськогосподарських рослин тощо [266, с. 840]. Відповідне розуміння може бути взято за орієнтир. Слід підкреслити, що у самому процесі виробництва можуть не використовуватися ядерні чи радіоактивні засоби як невід’ємний елемент виробничого процесу, вони – можуть мати побічне значення. Наприклад, використання речей, що зумовлюють перевищення радіаційного фону, в інших, ніж виробничі, цілях.

Окремої уваги заслуговує питання суб’єкта злочинів проти безпеки виробництва. О.В. Таран зазначає, що діяння повинно бути вчинено конкретною особою від початку порушення нормативно-правових вимог до настання шкідливих наслідків. Специфіка злочинів проти безпеки виробництва полягає у тому, що у багатьох випадках сукупні дії цілої низки осіб (а не якоїсь однієї особи), які вчинили порушення правил, призводять до тяжких наслідків. За таких умов притягнення кожного з них до кримінальної відповідальності проблематичне через відсутність прямого причинного зв’язку між їх діями (бездіяльністю) і наслідками, що настали. Тому важливо ретельно дослідити і з’ясувати зміст та обсяг допущених порушень кожною особою та визначити, чиї саме дії призвели до тяжких наслідків [319, с. 171]. Однак поряд із складністю встановлення причинного зв’язку, яка існує об’єктивно, мають

місце серйозні вади нормативного характеру, які негативно впливають на ефективність застосування цих статей КК України.

Так, із складу злочину, передбаченого ч. 1 ст. 271 КК України, необґрунтовано вилучено суттєву групу суб'єктів, які повинні були б підлягати кримінальній відповідальності. Звернемо увагу на те, що у ч. 1 ст. 271 КК України йдеться тільки про посадових осіб підприємств, установ та організацій, що виключає таку ж відповідальність у випадку з іншими організаційно-правовими одиницями. Зокрема окреслені поняття не включають службових осіб, які діють на виробництві чи в процесі іншої невиробничої діяльності фізичної особи-підприємця, оскільки згідно з наведеним положенням виключно громадянин-суб'єкт підприємницької діяльності виступає суб'єктом злочину. Так, особи, що здійснюють організаційно-розпорядчі чи адміністративно-господарські повноваження у фізичної особи-підприємця, зобов'язані, в тому числі, забезпечити виконання приписів законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці відповідно до укладеного з ними трудового договору-контракту, однак за ст. 271 КК України нести кримінальну відповідальність вони не будуть. Ця вада кримінально-правового законодавства повинна бути усунена.

У контексті наведеного вище також слід зазначити, що не будуть вважатися суб'єктом злочину особи-порушники вимог законодавства про охорону праці, що здійснюють виробничу або ж іншу підприємницьку діяльність взагалі без державної реєстрації суб'єкта підприємницької діяльності. Це питання також повинне бути вирішене позитивно, адже за наявності діючого визначення суб'єктного складу аналізованого злочину трудові права найманих працівників належним чином захищеними не будуть.

Крім того, використання терміна «громадянин» у кримінально-правових нормах є небажаним, оскільки це необґрунтовано вносить невизначеність щодо відповідальності за аналогічні діяння іноземців та осіб без громадянства.

Слід звернути увагу й на невиправдане обмеження суб'єктного складу в ст. 271 КК України виключно службовими особами певної юридичної особи та фізичною особою-підприємцем, адже наймані працівники також мають свої зобов'язання з приводу дотримання відповідних правил, а їх порушення може призвести до тяжких наслідків, в тому числі до людських жертв. Зрозуміло, що прерогативою даної статті, на думку законодавця, повинен був стати захист найманих працівників від порушень їх прав з боку власників або уповноважених ними органів, проте розширення можливості застосування даного складу злочину до найманого працівника, який не є службовою особою, лише сприяло б покращенню трудової дисципліни та в більшій мірі забезпечувало б дотримання права найманих працівників на безпечні умови праці. Доцільно було б також впровадити підхід до суб'єктного складу, який має місце у наближених складах злочинів, що передбачені у статтях 270, 272-275 КК України. Це дозволило б усунути певну неузгодженість, яка створює проблему інкримінування складу злочину, передбаченого ст. 271 КК України, особам, які є власниками юридичної особи, адже такі особи згідно з вимогами КЗпП [123], Закону України «Про охорону праці» [200], ГК [320], ЦК [321] та інших законодавчих актів мають зобов'язання у сфері забезпечення охорони праці та здійснюють дії щодо безпосереднього управління підприємствами (ст. 65 ГК), однак вони не є службовими особами.

З огляду на вищенаведене, керуючись метою вирішення окресленої проблеми, пропонуємо формулювання ч. 1 ст. 271 КК України «службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності» замінити формулюванням «особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись».

Подібне визначення суб'єктного складу містять статті 272-275 КК України, де передбачено злочини проти безпеки виробництва. У п. 16 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7 зазначається, що суб'єктом злочинів,

передбачених статтями 272-274 КК України, можуть бути особи, на яких покладено обов'язок забезпечувати додержання правил безпеки при виконанні певних робіт чи на відповідних підприємствах. До них, наприклад, можуть відноситись: фізичні особи-підприємці; службові особи (керівники робіт, інженерно-технічні працівники); робітники і службовці відповідних підприємств (цехів) та виробництв. Також вказується, що сторонні для цих підприємств (цехів), виробництв особи (екскурсанти, робітники інших установ та організацій тощо) можуть нести відповідальність за вказаними статтями у випадках, якщо до їхнього відома у встановленому порядку було доведено правила безпеки на відповідних об'єктах [134]. Таким чином, за допомогою правозастосовного тлумачення, здійсненого вищою на той час судовою інстанцією України, нівельовано ваду законодавчого формулювання «особою, яка зобов'язана їх дотримуватися...» і правильно визначено коло можливих суб'єктів вказаних злочинів, до якого віднесено: службових осіб, які наділені адміністративними повноваженнями щодо контролю за виконанням правил підлеглими працівниками; працівників, які повинні виконувати правила під час виконання робіт. Разом з тим, у статтях 272-274 КК України (за наведеним вище прикладом ст. 271 КК України) суб'єкта цього злочину слід визначити за допомогою формулювання: «Особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись».

У контексті визначення суб'єкта злочину слід звернути увагу на те, що, окрім ст. 271 КК України, де вказано: «Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці...», інші статті (статті 272-275) КК України жодного посилання на те, в якій формі повинні бути затверджені ці правила, не містять, що виключає проблематику визначення суб'єкта злочину залежно від того, на підставі якого акта можна визначити обов'язок особи щодо дотримання відповідних правил. В якості прикладу повернемося до наукової позиції О.О. Бухуринської, яка зазначає, що вжите у діючій редакції норми формулювання «вимоги законодавства про охорону

праці» вимагає обмеженого тлумачення, оскільки порушенням не всіх нормативних приписів іманентно властива можливість спричинення шкоди здоров'ю чи життю потерпілого, тому не всі нормативно-правові акти про охорону праці мають однакове значення для встановлення кримінальної протиправності діяння. У зв'язку з цим автор пропонує ввести в диспозицію ч. 1 ст. 271 КК України формулювання «нормативно-правових вимог безпеки праці...» [16, с. 5-16]. Слід визнати, що наявне в ч. 1 ст. 271 КК України формулювання джерела протиправності правил охорони праці «порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці...» є невдалим, однак достатньо сумнівною є й пропозиція О.О. Бахуринської. На нашу думку, доцільно було б лише звести це формулювання до короткого «порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці...», оскільки таке поняття здатне охопити будь-який вид нормативно-правового акта (законодавчий, підзаконний, локальний тощо) без акценту на його юридичному статусі. Натомість О.О. Бахуринська пропонує зміни, які жодним чином не покращують розуміння змісту диспозиції норми, а являють собою методологічно некоректне формулювання тексту норми КК України: 1) вимоги встановлюються нормативно-правовими актами або висловлюються суб'єктом правовідносин, тоді як в пропонованих змінах йдеться про «вимоги безпеки праці», однак «безпека праці», в тому числі за визначенням самої О.О. Бахуринської, є певним станом умов праці, безпечним для людини; 2) поняття «охорона праці», як і зміст існуючих приписів у цій сфері, визначає порядок здійснення певних дій у рамках трудової функції, натомість поняття «безпека праці» являє собою результат дотримання вимог щодо порядку здійснення певних видів діяльності, тому і виступає станом умов праці, безпечним для людини; 3) позиція автора щодо того, що «порушенням не всіх нормативних приписів іманентно властива можливість спричинення шкоди здоров'ю...» правильна, однак не може бути приводом для внесення пропонованих автором змін у текст КК України, оскільки саме з цього і

виходив законодавець, формулюючи диспозицію норми, так як вказав на «порушення..., якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого». Крім того, вказівку на поняття «охорона праці» доцільно залишити, оскільки саме таким чином створюється показник сфери відносин, в якій вчиняються порушення певних правил, відмінних від правил, наприклад у сфері охорони здоров'я.

Узагальнена пропозиція щодо нової редакції ст. 271 та інших статей про злочини проти безпеки виробництва буде здійснена нами в наступному розділі роботи.

4.5 Співвідношення злочинів проти трудових прав працівника між собою та з окремими іншими злочинами: розмежування та кваліфікація за сукупністю

Кожна діюча норма КК України, що забезпечує захист трудових прав працівника, входить до системи норм Особливої частини КК України, які постійно взаємодіють між собою. Тому важливою передумовою ефективної дії кожної з таких норм є визначення її співвідношення з іншими нормами, що дозволяє виробити підходи до їх розмежування та кваліфікації за сукупністю.

У тій чи іншій мірі до розробки проблем розмежування й кваліфікації за сукупністю злочинів у сфері трудових прав долучилися такі науковці-криміналісти, як-от: В.І. Борисов, О.О. Дудоров, І.О. Зінченко, В.М. Киричко, Г.С. Крайник, М.І. Мельник, О.О. Пащенко, О.І. Перепелиця, В.Я. Тацій, В.П. Тихий, М.І. Хавронюк та інші. Однак, як уже зазначалося, цим вирішення проблем розмежування та кваліфікації за сукупністю у повній мірі не вичерпано.

Почати дослідження доцільно з визначення внутрішнього співвідношення злочинів проти трудових прав найманих працівників, передбачених розділом V Особливої частини КК України.

Насамперед доцільно зосередитись на співвідношенні злочинів, передбачених статтями 172 та 173 КК України. Це зумовлено, у першу чергу, наближеністю об'єктів кримінально-правової охорони, адже порушення угоди про працю у рівній мірі можна трактувати як порушення прав найманого працівника, що випливають із положень відповідного законодавства.

У частині розмежування складів цих злочинів слід виходити з того, що грубе порушення угоди про працю повинно бути вчинене в специфічний спосіб, визначений у ст. 173 КК України. Відповідно, слід погодитись з тим, що порушення угоди про працю іншими способами, за наявності підстав, містить склад злочину, передбачений ст. 172 КК [168, с. 176; 153, с. 455-456]. Тому слід особливу увагу звертати на фактичні обставини вчиненого злочину, адже останні будуть визначати, за якою статтею КК України (ст. 172 чи ст. 173) слід кваліфікувати діяння, що посягає на трудові права найманих працівників. Коли діяння за формальними ознаками підпадає під об'єктивну сторону складу злочину, передбаченого двома відповідними статтями, розмежування потрібно здійснювати на користь спеціальної кримінально-правової норми ст. 173 КК, яка в частині способу буде спеціальною по відношенню до ст. 172 КК України.

Певні питання щодо розмежування злочину, передбаченого ст. 172 КК, виникають також з підстав особливостей визначеного у ньому потерпілого – працівника. Автори НПК до КК М.І. Мельник, М.І. Хавронюк роблять застереження стосовно того, що поняттям «працівники» в контексті ст. 172 не охоплюються працівники поліції та працівники податкової міліції, що мають спеціальні звання, військовослужбовці, у тому числі ті, які проходять військову службу за контрактом. Порушення щодо цієї категорії осіб відповідними службовими особами законодавства, яке регулює проходження ними служби, мають розглядатися як службові зловживання і за наявності підстав кваліфікуватися за відповідними частинами статей 364 та 365 КК України [153, с. 455-456]. Відповідно, не лише суб'єкт злочину, але й потерпілий може мати

значення для кримінально-правової кваліфікації діянь за аналізованими або ж іншими статтями КК України.

У сфері службово-трудових правовідносин порушення прав підпорядкованих осіб може мати ознаки статей 364 та 365 КК України. Однак у цьому випадку потрібно виходити із визначення об'єкта злочину. Якщо злочинне діяння, у першу чергу, спрямоване проти трудових прав працівника поліції (наприклад, заробітної плати, часу відпочинку, соціального забезпечення тощо), відповідні діяння слід кваліфікувати за ст. 172 КК України. Натомість, якщо ж таке зловживання службовим становищем всупереч інтересам служби чи явний вихід за межі наявних службових повноважень вчинено службовою особою чи працівником правоохоронних органів (у контексті ст. 365 КК), що завдало шкоди не лише трудовим правам підпорядкованого працівника, але й іншої істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, інтересам юридичних осіб, то буде наявна сукупність із злочинами, передбаченими статтями 364 та 365 КК України. Такі дії, що спрямовані на порушення трудових прав найманих працівників, поєднані із вимаганням неправомірної вигоди, слід кваліфікувати за сукупністю ст. 172 та ст. 368 КК України.

У частині розмежування складу злочину, передбаченого ст. 173 КК України, з іншими злочинами слід звернути увагу на наступні позиції. Якщо дії, за допомогою яких винний намагався примусити потерпілого до виконання роботи, не обумовленої угодою, самі по собі є кримінально караними, вчинене слід кваліфікувати за сукупністю злочинів, тобто за ст. 173 і, наприклад, статтями 126 та 129 КК, а у разі вчинення таких дій службовою особою з використанням свого службового становища – за статтею, що передбачає відповідальність за злочин у сфері службової діяльності [153, с. 458-459; 168, с. 177]. Примушування працівника до належного виконання своїх обов'язків відповідно до займаної посади не утворює складу злочину, передбаченого ст.

173 КК України, якщо засоби до такого примушення відповідають положенням чинного законодавства та не являють собою інший склад злочину. За наявності підстав такі дії службової особи можуть розглядатися як зловживання владою чи службовим становищем або перевищення влади чи службових повноважень, а дії неслужбової особи – як самоправство чи злочин проти життя, здоров'я, волі особи. Також слушною є позиція стосовно того, що діяння, передбачене ст. 173 КК України, є спеціальним складом грубого порушення законодавства про працю, а тому його вчинення не потребує додаткової кваліфікації за ст. 172 КК України [153, с. 458-459; 168, с. 177].

Слід погодитися із вченими, які вказують те, що у випадку, якщо примушування до участі у страйку чи перешкоджання участі у страйку кваліфікується як дії, які самі по собі утворюють склад відповідного злочину, вчинене слід кваліфікувати за сукупністю злочинів (наприклад, за ст. 174 і ч. 2 ст. 122 КК) [153, с. 458-459]. Прикладом таких дій, на думку авторів НПК до КК В.Я. Тація, В.П. Пшонки, В.І. Борисова, В.І. Тютюгіна, можуть бути заподіяння тілесних ушкоджень середньої тяжкості або тяжких тілесних ушкоджень, незаконне позбавлення чи обмеження особистої волі потерпілого, вбивство тощо [168, с. 179].

Наразі залишаються невирішеними ряд питань, пов'язаних із проблемою співвідношення злочину, передбаченого ст. 175 КК, з іншими злочинами, що мають подібні ознаки. В науці існує думка, що за наявності підстав, зокрема при заподіянні істотної шкоди, такі дії можуть розцінюватись як зловживання владою чи службовим становищем або інший злочин [153, с. 460-461]. У тих випадках, коли предметом нецільового використання були бюджетні кошти у великому чи особливо великому розмірі, вчинене утворює одиничний складений злочин і додаткової кваліфікації за ст. 210 КК не потребує. Якщо нецільове використання зазначених коштів було пов'язане із вчиненням іншого злочину, наприклад, розкраданням майна, зловживанням владою чи службовим становищем, службовим підробленням, то його слід кваліфікувати за

сукупністю злочинів, тобто за ст. 175 і статтями 191, 364, 366 КК України [168, с. 181]. Проаналізувавши наведені джерела, скептично оцінюємо кваліфікацію діяння з приводу невивплати заробітної плати чи інших належних за законодавством платежів за сукупністю ст. 175 та ст. 364 КК України. Адже очевидно, що, будучи керівником юридичної особи, особа завжди вчиняє злочин з використанням свого службового становища, а тому вважаємо, що використання службового становища керівником юридичної особи охоплюється диспозицією ст. 175 КК України.

Особливу увагу необхідно приділити проблемам розмежування й кваліфікації за сукупністю злочину, передбаченого ст. 212-1 КК, адже зазвичай у науці наведений злочин не визначається як такий, що посягає на трудові права найманих працівників. Як вже зазначалося, до особливих характеристик об'єктивної сторони злочину відносимо спосіб його вчинення, який зазвичай описують як приховування або заниження суми заробітної плати (виплат, доходу), на яку нараховуються вказані страхові внески [77, с. 523; 259, с. 401]. З цим варто погодитись, однак «заниження суми заробітної плати» є порушенням трудових прав найманого працівника і в разі його визнання грубим порушенням, в першу чергу, воно повинно було б кваліфікуватись за ст. 172 КК України, яка не має відповідної вимоги. Взагалі «заниження суми заробітної плати», на нашу думку, не є поширеним способом вчинення відповідного злочину. У більшій мірі такий злочин вчиняється шляхом приховування трудових правовідносин, що, безумовно, є грубим порушенням трудових прав найманого працівника, який постраждав від наведених діянь. У випадку застосування так званих позакасових (неофіційних) форм оплати праці найманих працівників відбувається не лише приховування або заниження страховальником – роботодавцем – сум заробітної плати, на які нараховуються страхові внески, а й неперерахування податковим агентом податку на доходи фізичних осіб. У зв'язку з цим вчені приходять до висновку, що відповідні діяння винного у такій ситуації потребують кваліфікації за сукупністю

злочинів, передбачених ст. 212 і ст. 212-1 КК (за наявності всіх ознак цих складів злочинів) [77, с. 523]. Така позиція в доктрині є загальноприйнятою [259, с. 401; 266, с. 657]. Ми також вважаємо за необхідне погодитися з такими судженнями, адже положення ст. 212 та ст. 212-1 не співвідносяться як загальна та спеціальна норми. Крім цього, відповідні статті спрямовані на захист різних об'єктів кримінально-правової охорони. Слід мати на увазі, що єдиний соціальний внесок, хоч і має окремі ознаки податку, не входить у систему оподаткування та за природою є окремим платежем податкового характеру, маючи здебільшого соціально-забезпечувальну природу. Окрім цього, слід підкреслити, що ухилення від сплати єдиного соціального внеску нерозривно пов'язане із забезпеченням основних трудових прав найманих працівників, які, зокрема, визначені у ст. 2 КЗпП [123]. Необхідно зазначити, що необережне спричинення ненадходжень до фондів загальнообов'язкового соціального страхування, за наявності інших необхідних умов, необхідно кваліфікувати за ст. 367 КК України [77, с. 524].

За такого підходу складається враження, що за вчинення умисних діянь особа-роботодавець буде знаходитись у більш вигідному становищі, ніж відповідна особа-роботодавець, що вчинила діяння, які зумовили ненадходження єдиного внеску, з необережності, оскільки мінімальний розмір предмета злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, сягає однієї тисячі НМДГ, а предмета злочину, передбаченого в ст. 367 КК України, лише ста НМДГ. Однак, як буде продемонстровано далі, компенсувати таку прогалину в застосуванні ст. 212-1 КК України дозволяє застосування ст. 172 КК України в разі умисної несплати єдиного соціального внеску за працівника.

За цих обставин усі малозначні прояви несплати єдиного внеску, незалежно від форми вини, з якою вони вчинені, повинні отримати кваліфікацію за ст. 165-1 КУпАП. Таким чином, системне застосування положень КК України та КУпАП дозволяє окреслити таку систему протидії

несплаті єдиного внеску залежно від розміру несплаченого внеску та форми вини:

- 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 – лише адміністративна відповідальність за ст. 165-1 КУпАП;

- у випадку умисних дій, внаслідок яких розмір несплаченого єдиного внеску досягає показника «грубого» порушення законодавства про працю і не досягає однієї тисячі НМДГ – відповідальність за ст. 172 КК України, всі більші розміри несплаченого внеску – за ст. 212-1 КК України;

- 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.

Науковцями практично не зверталася увага на особливості співвідношення й розмежування складу досліджуваного злочину (ст. 212-1 КК України) та діянь, передбачених ст. 172 КК України (грубе порушення законодавства про працю), про що вже було зазначено вище. Це зумовлено тим, що об'єкт ст. 212-1 КК України було прийнято розглядати крізь призму фіскальної природи відносин щодо справляння єдиного соціального внеску, однак не було звернуто увагу на те, що основним безпосереднім об'єктом цього злочину є відносини соціально-забезпечувальні, які впливають з трудових відносин. З огляду на доведеність того, що об'єктом злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, є трудові права найманих працівників, співвідношення вказаних злочинів повинно бути іншим.

Диспозиція ст. 172 КК України використовує формулювання «законодавство про працю», віднесення до якого соціально-забезпечувального

законодавства, зокрема законодавства щодо справляння єдиного соціального внеску, є доволі спірним. Однак звернімо увагу, що положеннями законодавства про працю встановлені трудові права найманих працівників. Найбільш показовим прикладом у даному випадку буде норма ст. 2 КЗпП, відповідно до якої працівники мають право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття тощо [322]. Тобто порушення прав найманих працівників, що передбачені у галузевому трудовому законодавстві, можна вважати порушенням законодавства у сфері праці, що в разі відповідного грубого порушення будуть охоплюватись диспозицією ст. 172 КК України. Слід підкреслити, що відповідний підхід так само відображений і в проекті ТК України, у ст. 21 якого зазначено, що право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відноситься до основних трудових прав найманого працівника [78].

У свою чергу, усі наведені в прикладі та інші незгадані трудові права при приховуванні факту трудових правовідносин (бази нарахування єдиного соціального внеску) чи приховування реального розміру заробітної плати чи інших виплат, що є базою нарахування внесків, порушуються при ухиленні від сплати єдиного соціального внеску, що було доведено вище. Такі діяння є основними та практично вичерпними способами вчинення злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, що зумовлює висновок про те, що при його вчиненні завжди порушуються положення законодавства про працю в частині дотримання прав найманих працівників. У частині того, чи є такі порушення грубими, виходячи із надто високо визначеного порогу кримінальної відповідальності за ст. 212-1, а також того, що суб'єктом даного злочину завжди є посадова особа організаційно-правової одиниці чи особа, що реалізує організаційно-розпорядчі та/або адміністративно-господарські функції при здійсненні господарської діяльності без реєстрації юридичної особи, де використовується праця найманих працівників чи в окремих випадках праця на

підставі договору цивільно-правового характеру, сума винагороди за яким відповідно до закону становить базу нарахування єдиного внеску, слід резюмувати, що в кожній такій ситуації будуть наявні майже усі ознаки злочинів, передбачених статтями 172 та 212-1 КК України, за винятком ознаки розмірів ненадходження коштів, оскільки в ст. 212-1 КК України законодавцем виставлені великі розміри предмета злочину, одна тисяча НМДГ, які не вимагаються для кваліфікації за ст. 172 КК України, однак можуть бути проявом наслідку цього злочину. За таких умов існуючі правила вирішення конкуренції норм КК України дозволяють застосувати один з таких підходів:

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

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

Таким чином, описане застосування ст. 172 та ст. 212-1 КК України дозволить забезпечити системний захист трудових прав працівника, пов'язаних зі сплатою за нього єдиного соціального внеску.

Відповідна позиція сприймається й судовою практикою, в якій неоформлені трудові договори з працівником чи приховування реального розміру мінімальної заробітної плати розглядається як грубе порушення законодавства про працю, що є підставою для кваліфікації діянь за ст. 172 КК України [323; 324; 325; 326; 327; 328; 329; 330; 331].

Слід також звернути увагу на відмежування злочину, передбаченого ст. 270 КК, від злочинів з подібними ознаками. За загальним правилом, коли особа мала прямий умисел на знищення майна шляхом виникнення пожежі, її дії слід кваліфікувати за ч. 2 ст. 194 КК України як умисне знищення майна, вчинене

шляхом підпалу. Однак це не єдиний склад злочину, у якому підпал (умисне здійснення пожежі) виступає як спосіб вчинення злочину, зокрема і як кваліфікуюча обставина, що прямо визначено у кримінально-правових нормах. Так, шляхом підпалу можуть бути вчинені такі злочини: диверсія (ст. 113), незаконне заволодіння ґрунтовим покривом (поверхневим шаром) земель (ч. 3 ст. 239-1), порушення правил охорони або використання надр (ч. 4 ст. 240), знищення або пошкодження об'єктів рослинного світу (ст. 245), умисне знищення або пошкодження територій, взятих під охорону держави, та об'єктів природно-заповідного фонду (ч. 2 ст. 252), терористичний акт (ст. 258), масові заворушення (ст. 294), умисне знищення або пошкодження майна працівника правоохоронного органу, працівника органу державної виконавчої служби чи приватного виконавця (ч. 2 ст. 347), умисне знищення майна журналіста (ч. 2 ст. 347-1), умисне знищення або пошкодження майна службової особи чи громадянина, який виконує громадський обов'язок (ч. 2 ст. 352), умисне знищення або пошкодження майна судді, народного засідателя чи присяжного (ч. 2 ст. 378), умисне знищення або пошкодження майна захисника чи представника особи (ч. 2 ст. 399), умисне знищення або пошкодження військового майна (ч. 2 ст. 411) [86]. В усіх цих випадках додаткова кваліфікація дій особи за ст. 270 КК України не потрібна, оскільки слід чітко розмежовувати підпал як умисні дії особи, спрямовані на вчинення пожежі та порушення правил пожежної безпеки, за якої умислом не було охоплено виникнення самої пожежі. З цього правила є один виняток, який охарактеризуємо згодом. Це не заперечує те, що самі дії, спрямовані на порушень правил пожежної безпеки за відсутності умислу на виникнення пожежі, можуть вчинятися особою умисно, створюючи тим самим склад злочину, передбачений ст. 270 КК України, однак обов'язковою умовою даного складу злочину буде суб'єктивне ставлення особи до виникнення пожежі.

Потрібно підкреслити, що шляхом підпалу можуть вчинятися не лише вказані вище склади злочинів, в яких це прямо передбачено. Підпал вважається

загальнонебезпечним способом вчинення злочинів, відповідно можуть бути здійснені шляхом підпалу такі склади злочинів: умисне пошкодження об'єктів електроенергетики (ст. 194-1), умисне знищення або пошкодження об'єктів житлово-комунального господарства (ч. 2 ст. 270-1), пошкодження об'єктів магістральних або промислових нафто-, газо-, конденсатопроводів та нафтопродуктопроводів (ч. 2 ст. 292), втеча з місця позбавлення волі або з-під варти (ч. 2 ст. 393). Якщо ж умислом особи при вчиненні злочинів, пов'язаних з умисним підпалом, ще й передбачалося заподіяння смерті особи, дії суб'єкта злочину слід також кваліфікувати за п. 5 ч. 2 ст. 115 КК України (умисне вбивство). Підпал як елемент складу злочину також може виступати в інших аспектах – як засіб погрози або ж як дії, до яких підбурює особа, тощо. Прикладом можуть бути такі склади злочинів, як-от: погроза знищення майна (ст. 195), заклики до вчинення дій, що загрожують громадському порядку (ст. 295), завідомо неправдиве повідомлення про загрозу безпеці громадян, знищення чи пошкодження об'єктів власності (ст. 259), погроза або насильство щодо службової особи чи громадянина, який виконує громадський обов'язок (ст. 350). В інших випадках підпал та/або пожежа буде трактуватися не як елемент складу злочину (обов'язків чи субсидіарний), а як загальнонебезпечний спосіб вчинення злочину, що відповідно до п. 12 ст. 67 КК України є обставиною, яка обтяжує покарання [86]. У переважній більшості окреслених випадків суб'єктивне ставлення особи до пожежі характеризувалося прямим умислом або ж необережністю в окремих випадках. Тому саме на цій підставі та з урахуванням інших аспектів об'єктивної та суб'єктивної сторони злочинного діяння слід розмежовувати відповідні склади злочинів від досліджуваного нами діяння, передбаченого ст. 270 КК України.

Інкримінувати злочин, передбачений ст. 270 КК України, необхідно, якщо особа вчинила діяння, які безпосередньо та безумовно стали наслідком виникнення пожежі. Так, наприклад, якщо посадовою особою підприємства всупереч п. 5 Правил пожежної безпеки в Україні, затверджених наказом МВС

від 30.12.2014 №1417 [308], не розроблена інструкція щодо дій персоналу з приводу евакуації людей під час пожежі, не додержано вимог щодо утримання шляхів евакуації в належному стані, не здійснено інших заходів щодо забезпечення евакуації людей, внаслідок чого під час пожежі загинули люди, кваліфікувати такі діяння посадових осіб за ст. 270 КК України з тих підстав не можна. Адже для наявності складу злочину між діяннями особи та виникненням пожежі має існувати причинний зв'язок. Тому хоч і описані дії та бездіяльність спричинили тяжкі наслідки пожежі, однак вони безпосередньо таку пожежу не зумовили, що дозволяє кваліфікувати описані діяння за ст. 367 КК України, оскільки в даному випадку наявним буде склад злочину «службова недбалість». Це демонструє, що хоч і було фактично порушено правила пожежної безпеки посадовою особою, та між порушенням цих правил і людськими жертвами пожежі є причинний зв'язок, однак немає такого зв'язку з виникненням самої пожежі, що виключає наявність досліджуваного нами складу злочину.

Розмежовуючи злочини проти безпеки виробництва, слід звертати особливу увагу на об'єкт даних злочинів. Так, Ю.В. Александров, О.О. Дудоров, В.А. Клименко здійснюють поділ об'єкта відповідних злочинів на злочинні посягання на загальні правила охорони праці (статті 271, 275) та злочинні порушення правил безпеки при виконанні робіт з підвищеною небезпекою (статті 272-274). Слушно підкреслюється значення такого поділу, який полягає у тому, що кримінально-правові положення першої групи містять загальні норми про відповідальність за посягання на безпеку виробництва, а відповідні положення другої групи є спеціальними. Тому правильно резюмовано, що ст. 271 КК повинна застосовуватися тоді, коли вчинений злочин не охоплюється жодним із спеціальних положень (статті 272-274 КК) і, навпаки, якщо порушення безпеки виробництва передбачене спеціальними кримінально-правовими нормами, діяння особи потрібно кваліфікувати саме за

відповідними положеннями [152, с. 344]. Із наведеним підходом, очевидно, необхідно погодитись.

Ключовою ознакою для кваліфікації даних злочинів є суб'єктивна сторона, яка характеризується умислом або необережністю щодо діянь, якими порушуються правила безпеки виробничої та іншої підприємницької діяльності, та обов'язковою необережністю щодо наслідків таких діянь. За іншої ситуації діяння слід кваліфікувати як злочини, що спрямовані проти майна, життя та здоров'я осіб, чи інші злочини, якщо для цього є відповідні підстави. Тому у цьому плані потрібно застосувати підхід до розмежування даних складів злочинів, який нами було визначено щодо ст. 270 КК.

Поширеною є ситуація колізії положень ст. 273 та ст. 270 КК України. З цього приводу у постанові ПВСУ від 12.06.2009 №7 «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва» зазначається, що порушення на вибухонебезпечному підприємстві (у цеху) встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно могло спричинити вибух чи пожежу або спричинило вибух, за відсутності людських жертв, інших тяжких наслідків, підлягає кваліфікації за частиною першою статті 273 КК України. Натомість те саме діяння, якщо воно спричинило вибух і пожежу з наслідками, які не є тяжкими, кваліфікується за сукупністю частини першої статті 270 і частини першої статті 273 КК України. У свою чергу, порушення на вибухонебезпечному підприємстві (у цеху) встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило вибух і пожежу, що призвело до загибелі людей, майнової шкоди в особливо великому розмірі або інших тяжких наслідків, має кваліфікуватися за сукупністю частини другої статті 270 та частини другої статті 273 КК України. Те ж саме діяння, якщо воно спричинило пожежу з такими ж наслідками, належить кваліфікувати за сукупністю частини другої статті 270 та частини першої статті 273 КК України [134].

Аналізуючи проблеми розмежування злочинів, передбачених статтями 271-275 КК, з іншими злочинами, слід навести слушну думку авторів НПК до КК України В.Я. Тація, В.П. Пшонки, В.І. Борисова, В.І. Тютюгіна, які зазначають, що необхідно розмежовувати злочини, передбачені статтями 271-275 КК, з тих підстав, що відповідальність за «грубе порушення законодавства про працю», яке встановлюється у ст. 272, не стосується тих випадків, коли таке грубе порушення пов'язане із спричиненням реальної шкоди життю чи здоров'ю працівників або створенням небезпеки для їх життя чи здоров'я. При цьому прямий умисел повинен бути відсутній. За цими ознаками слід відрізняти злочини, що передбачені в розділі X Особливої частини КК, зокрема у статтях 271-274 КК, якими встановлено відповідальність за порушення правил безпеки виробництва, та злочин, що передбачений ст. 172 КК України [168, с. 175].

Науковий інтерес становить питання можливості кваліфікації діянь, передбачених ст. 172 й статтями 270-274 за сукупністю. У цьому контексті надзвичайно цікавим є вирок Рожищенського районного суду Волинської області від 22.01.2014 [332], підтриманий Апеляційним судом Волинської обл. в ухвалі від 25.04.2014. Позиція, висловлена у вироку суду, стосується того, що відповідно до вимог статей 153, 155 КЗпП України [123], статей 6,13,18,21 ЗУ «Про охорону праці» [200] власник або уповноважений ним орган, тобто ОСОБА_1 був зобов'язаний створити безпечні і нешкідливі умови праці для найманих ним працівників, чого не дотримався. Обвинувачений не виконав вимог ч. 1 ст. 190 КЗпП України про заборону застосування праці осіб молодше 18-ти років на важких роботах та на роботах з важкими і шкідливими або небезпечними умовами праці, чим допустив грубе порушення законодавства про працю неповнолітніх. Суд першої інстанції дав аналіз усім зібраним доказам у їх сукупності і прийшов до висновку про наявність в його діях складу злочинів, передбачених ч. 2 ст. 172 та ч. 1 ст. 272 КК України [86]. Такі висновки суду першої інстанції, на думку суду апеляційної інстанції, є

правильними [333]. Поважаючи рішення судів, що набрали законної сили, слід вказати, що така практика відкриває доволі цікаву теоретичну дискусію, що може бути продовженою у науці. Однак, на нашу думку, такий підхід до надто широкого тлумачення й застосування ст. 172 КК України є хибним.

Враховуючи все вищенаведене, потрібно підкреслити, що наявні проблеми розмежування й кваліфікації злочинів проти трудових прав можуть бути вирішеними у межах сучасної кримінально-правової доктрини. При цьому правильна кваліфікація злочинних діянь є передумовою належного розслідування й притягнення до кримінальної відповідальності осіб, які винні у порушенні трудових прав найманих працівників

Проведений аналіз співвідношення злочинів проти трудових прав дозволяє зробити такі основні висновки щодо їх розмежування та кваліфікації за сукупністю.

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, заробітної плати, часу відпочинку, соціального забезпечення тощо), його слід кваліфікувати за ст. 172 КК України; якщо ж злочинне діяння завдало шкоди не лише трудовим правам підпорядкованого працівника, але 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 із злочинами, передбаченими статтями 364 та 365-1 КК України.

По-друге, дії, що спрямовані на порушення трудових прав найманих працівників, поєднані із отриманням неправомірної вигоди, слід кваліфікувати за сукупністю із статтями 368, 368-3, 369, 369-2 КК України.

По-третє, при наявності складу злочину, передбаченого ст. 212-1 КК України, завжди буде наявним склад злочину, передбачений ст. 172 КК

України, однак інкримінувати необхідно лише спеціальну норму 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, з 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 причинний зв'язок для наявності складу злочину повинен обов'язково існувати між діянням та виникненням пожежі та/або її поширенням та розгортанням, натомість за наявності виключно причинного 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 і її наслідків у злочині, передбаченому ст. 270 КК України, є розмежувальною ознакою із злочином, передбаченим ст. 194 КК України, де підпал є одним із способів його вчинення.

Аналіз ноковго дослідження дав такі висновки:

1. Основними критеріями для визначення порушення законодавства про працю як грубого:

1) наявність заподіяної шкоди найманому працівнику та його трудовим правам, яку можна вважати істотною;

2) кількість потерпілих осіб;

3) наявність шкоди трудовим правовідносинам загалом;

4) наявність шкідливих суспільно небезпечних наслідків діяння;

5) співмірність з іншими діяннями, що грубо порушують права найманих працівників та конкретно сформульовані як злочинні діяння у кримінально-правових нормах;

6) спричинення більш значної шкоди, ніж спричиняється конкретно визначеними адміністративними деліктами охоронюваним у сфері трудових правовідносин благ;

7) фактор цинізму при порушенні законодавства у сфері праці;

8) майновий, соціальний та сімейний статус потерпілої особи;

9) наявність інших обставин, які роблять діяння суспільно небезпечним.

2. 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». Такий підхід внесе більшу юридичну точність, яка визначатиме суспільно небезпечні наслідки ухилення від сплати єдиного соціального внеску.

3. Загалом наявність загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків як елементу складів злочинів, передбачених статтями 272-275 КК України, можна констатувати за таких умов: 1) реальної можливості настання тяжких наслідків протиправних діянь у формі порушень правил безпеки виробництва; 2) високої ймовірності настання таких наслідків; 3) виникнення фізичних, хімічних, технологічних та інших динамічних передумов, які зумовлюють початок процесів, що можуть призвести до нещасного випадку. Очевидно, це не вичерпний перелік ознак реальної загрози, однак останні можуть служити узагальненим орієнтиром, що допоможе розробити методику подальшого встановлення обставин досліджуваних злочинів.

4. Запропоновано формулювання ч. 1 ст. 271 КК України «службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності» замінити формулюванням «особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись».

5. Системне застосування положень КК України та КУпАП дозволяє окреслити таку систему протидії несплаті єдиного внеску залежно від розміру несплаченого внеску та форми вини:

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

– у випадку умисних дій, внаслідок яких розмір несплаченого єдиного внеску досягає показника «грубого» порушення законодавства про працю і не досягає однієї тисячі НМДГ – відповідальність за ст. 172 КК України, всі більші розміри несплаченого внеску – за ст. 212-1 КК України;

– у випадку необережних дій: від мінімально можливого розміру до того, який «несуттєво» перевищує триста НМДГ (ч. 4 ст. 165-1 КУпАП) і не досягає 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.

РОЗДІЛ 5

КОНЦЕПЦІЯ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА В УКРАЇНІ

5.1 Кримінально-правовий захист трудових прав працівника в державах Європейського Союзу: порівняльно-правовий аналіз

Досліджуючи трудові права працівників як об'єкт злочину та кримінально-правової охорони, одним із надзвичайно важливих завдань є вивчення і врахування досвіду держав Європейського Союзу у цій сфері як у частині захисту засобами кримінального права, так і в частині міжгалузевого правового взаємозв'язку трудового та кримінального права [334].

Проблеми захисту трудових прав найманих працівників засобами кримінального права у тій чи іншій мірі розкривали ряд науковців, серед яких: Г.Д. Борецько, Г.С. Крайник, Є.В. Краснов, І.Ф. Лагутіна, М.І. Мельник, В.І. Павликівський, О.О. Пащенко, В.Я. Тацій, В.П. Тихий, В.В. Топчій, М.І. Хавронюк та інші. Однак вивченню зарубіжного досвіду захисту трудових прав найманих працівників засобами кримінального права значної уваги приділено не було. Наведене зумовлює доцільність здійснення комплексного наукового й прикладного дослідження в обраній сфері.

У першу чергу, цікавим у даному контексті є досвід Польщі з огляду на подібність цієї держави до України як в історичному плані, так і в частині основних рис правових систем. Слід констатувати, що на шляху свого економічного й соціального розвитку, інтеграції в європейський економічний простір Польща досягла значних успіхів, які були б неможливими без якісної системи захисту трудових прав найманих працівників.

Окремим аспектам захисту трудових прав працівників у Польщі приділяли у своїх працях такі вчені: А.В. Андрушко [335], Ю.В. Богоявленська

[336], Б.П. Дмитрук [337], Л.В. Заболотна [338], М.І. Карлін [339], А.І. Марчук [340] та інші.

У Кримінальному кодексі Польщі злочини, об'єктом яких є трудові права найманих працівників, встановлені в окремо виділеному розділі XXVIII під назвою «Злочини проти прав осіб, що здійснюють найману працю» [341]. Це свідчить про те, що законодавець у Польщі визнає важливість захисту трудових прав найманих працівників, чого не можна сказати про Україну, оскільки в українському КК злочини проти трудових прав розпорочені по різних розділах його Особливої частини. У будь-якому випадку виокремлення у кримінально-правовому законодавстві злочинів проти трудових прав в окремий розділ надає системності в підході до кримінально-правового захисту трудових прав, формує певну ідеологію захисту.

Тому такий самий підхід нами пропонувався вище для запровадження в КК України. Це дозволить створити ефективну систему захисту й превенції правопорушень у сфері трудових правовідносин та продемонструвати зацікавлену державну політику у сфері соціально-трудових правовідносин, в яких захист трудових прав найманих працівників, у тому числі засобами кримінального права, повинен посідати ключове місце.

У ст. 218 Кримінального кодексу Польщі встановлено найбільш загальні положення щодо кримінальної відповідальності за порушення трудових прав найманого працівника. Так, ч. 1-а ст. 218 Кодексу передбачено відповідальність за злісне чи перманентне порушення прав найманих працівників, які впливають із трудових правовідносин та правовідносин із соціального забезпечення. Підлягають відповідальності ті особи, які реалізують відповідні повноваження у зазначених правовідносинах [341]. Тобто можна стверджувати, що кримінальне законодавство Польщі не обмежує суб'єктний склад злочину певними формальними вимогами з огляду на посаду чи формально визначені повноваження. Для притягнення відповідальності достатній сам факт обов'язків у наведеній сфері та їх виконання на правових підставах, які конкретно не

визначені. З огляду на це можемо констатувати, що відповідний підхід у більшій мірі захищає права найманого працівника, так як у ряді випадків керівник підприємства делегує повноваження із забезпечення трудових прав найманих працівників іншим особам, які теж є працівниками.

На нашу думку, встановлення загального суб'єкта злочинів у переважній більшості випадків є виправданим та набагато краще забезпечує захист трудових прав найманих працівників, ніж коли визначається спеціальний суб'єкт, який обмежується керівним складом підприємства, установи, чи організації.

Для порівняння ефективності кримінально-правових норм можемо навести, як приклад, ст. 175 КК України, яка встановлює спеціального суб'єкта – керівника підприємства, установи, організації або фізичну особу-підприємця, які можуть нести кримінальну відповідальність за не виплату заробітної плати, пенсії або ж інших передбачених законодавством виплат [342]. Таким чином, якщо керівник підприємства, установи, організації або ж фізична особа-підприємець у повній мірі передоручить виконувати функції з виплати заробітної плати, пенсії чи стипендії іншій службовій особі, яка умисно вчинить діяння, які полягатимуть у не виплаті заробітної плати чи іншої передбаченої законодавством виплати, з формальних міркувань склад злочину буде відсутнім. У такому разі наймані працівники не отримують кримінально-правового захисту своїх прав у повному обсязі.

Тому за результатами аналізу досвіду кримінально-правового захисту найманих працівників за законодавством Польщі доцільно буде запропонувати підхід до більш загального визначення суб'єктів злочину. Це забезпечить комплексний кримінально-правовий захист та зробить його ефективнішим.

Крім цього, слід звернути увагу на те, що під захист аналізованого складу злочину, встановленого у ч. 1-а ст. 218 КК Польщі, поряд із трудовими правами найманих працівників, поставлено права, що впливають із соціального забезпечення [342]. Це вкотре підкреслює взаємопов'язаність

відповідних прав та важливість поряд із трудовими правами забезпечити кримінально-правовий захист прав, що впливають із соціального забезпечення найманих працівників, у законодавстві України. У цьому плані криміналізацію порушень у наведеній сфері у законодавстві Польщі та багатьох інших державах ЄС оцінюємо позитивно. Хоча із діючого трудового законодавства випливає, що права на соціальне забезпечення, де-юре, відносяться до основних трудових прав [123], це не виключає доцільності окремо зазначити про це у кримінально-правових положеннях КК України або ж запровадити окремий спеціальний склад злочину, не обмежений значними сумами коштів, як це має місце у ст. 212-1 КК України.

Наступні частини аналізованої ст. 218 КК Польщі встановлюють інші склади злочинів, які пов'язані із необхідністю виконувати приписи й рішення компетентних на їх прийняття органів. Останні по суті є засобом кримінально-правового забезпечення захисту трудових прав найманих працівників юрисдикційними органами відповідної держави. Так, ч. 2 ст. 218 КК Польщі передбачає відповідальність за відмову у поновленні працівника на роботі, якщо про це постановлено компетентним органом. Натомість ч. 3 ст. 218 встановлює відповідальність за невиконання заробітної плати чи надання інших благ, якщо про це прийнято рішення судом [341]. Останнє наведене положення КК Польщі достатньо дискусійне, його швидше можна оцінити негативно. Так, виконання рішень судів чи інших компетентних органів як в Україні, так і в інших державах зазвичай підлягають забезпеченню окремими кримінально-правовими нормами, якими встановлено злочинність того чи іншого діяння, але в будь-якому випадку мова повинна йти про невиконання рішення суду загалом незалежно від виду справи, в іншому випадку закон буде переобтяжений спеціальними нормами про відповідальність за невиконання рішень суду з конкретних справ. Натомість корисним і доцільним є впровадження кримінальної відповідальності за невиконання рішення органу, відмінного від суду, про поновлення на роботі. Такий підхід, з одного боку, розширив би

можливості захисту трудових прав працівника, з іншого боку, дозволив би розвантажити судову систему. Звичайно, при цьому невиплата заробітної плати та незаконне звільнення, в силу їх поширеності і високої суспільної небезпеки, повинні бути самотійно криміналізовані в окремих нормах кримінального закону.

Наступна ст. 219 КК Польщі встановлює також відповідальність за порушення вимог законодавства про соціальне страхування, незважаючи на наявність згоди працівника на те. Воно полягає у ненаданні відомостей або наданні неправдивих відомостей, які впливають на право працівника на соціальне забезпечення та його розмір. За відповідний злочин передбачено штраф, обмеження або позбавлення волі строком до двох років [341]. Як бачимо, у питаннях соціального забезпечення кримінально-правове законодавство Польщі є доволі суворим. На відміну від українського законодавства, воно не передбачає певної великої шкоди чи значних розмірів недоотримання соціальних внесків на загальнообов'язкове пенсійне чи соціальне страхування найманих працівників. Цей підхід є доволі позитивним і може бути запровадженим в Україні, адже сплата страхових внесків нерозривно пов'язана з офіційним оформленням зайнятості та виплатою заробітної плати у повному розмірі.

Також потрібно звернути увагу на те, що попередньо наведене положення ч. 1-а ст. 218 КК Польщі також передбачало кримінальну відповідальність за порушення прав працівників у сфері соціального забезпечення. Однак, на відміну від аналізованої ст. 219, це положення містить вказівку на те, що відповідне порушення законодавства повинно бути грубим чи систематичним. Натомість ст. 219 містить спосіб вчинення злочину – неподання відомостей чи подання недостовірних відомостей. Таким чином, у разі можливості кваліфікації і за ч. 1-а ст. 218, ст. 219 буде спеціальною, стаття ж 218 передбачатиме ознаку грубості та/або систематичності. Обидва положення беззаперечно створюють систему належного захисту права

найманих працівників на соціальне забезпечення, яке відноситься до одного з ключових трудових прав. За винятком певних зауважень такий стан захисту відносин у сфері соціального забезпечення є надзвичайно позитивним досвідом для запозичення в Україну, що й буде запропоновано нами далі.

Система кримінально-правового спеціального захисту відносин із безпеки виробництва, яка в Україні регулюється окремим розділом Особливої частини КК, у КК Польщі представлена однією ст. 220. Так, ч. 1 цієї статті встановлює кримінальну відповідальність за порушення вимог безпеки й гігієни праці, внаслідок чого була створена безпосередня загроза смерті або тяжких тілесних ушкоджень. При цьому ч. 2 ст. 220 передбачає відповідальність за вчинення даного злочину з необережності, який карається менш суворою санкцією [341]. Потрібно звернути увагу на те, що злочинами проти трудових прав не передбачено безпосередньо випадку, коли внаслідок порушення вимог безпеки та гігієни праці тяжкі випадки настали. У такому разі кримінально-правова доктрина Польщі розглядає такі злочини як неумисне вбивство чи відповідне тілесне ушкодження. Тому, наприклад, порушення правил безпеки, що спричинили смерть найманого працівника, буде кваліфікуватися не за відповідною ч. 1 ст. 220 чи ч. 2 ст. 220, а за ст. 155 КК Польщі – вбивство з необережності.

В Україні кримінально карні діяння встановлені у розділі X Особливої частини КК України, окрім ст. 271 Кодексу. Вони передбачають наявність складу злочину як у випадку настання суспільно небезпечних наслідків, так і у випадку створення загрози настання відповідних наслідків. У цьому плані кримінальна відповідальність за законодавством України є більш диференційованою та надає можливість для запобігання більш тяжким наслідкам порушень правил охорони праці.

Однак у цьому контексті необхідно підкреслити один позитивний момент у кримінально-правовому законодавстві Польщі. Так, відповідно до ч. 3 ст. 220 КК Польщі звільняється від відповідальності особа, яка добровільно

усунула небезпеку, про яку йдеться у частинах 1, 2 даної статті [341]. Таким чином, можемо констатувати, що відповідне положення спрямоване не так на покарання винного, як на захист прав найманих працівників на безпечні умови праці, так як добровільне усунення небезпеки виключає кримінальне переслідування. На перший погляд, таке положення у певній мірі може знизити функцію загальної превенції даної кримінально-правової норми, однак, на наше переконання, «добровільне усунення небезпеки» не повинно включати ті випадки, коли останнє здійснюється уже після притягнення особи до кримінальної відповідальності, оскільки у такому разі особа в основному усуває порушення законодавства про безпеку та гігієну праці з мотивів уникнення кримінальної відповідальності. Корисність цих положень у більшій мірі полягає в тому, щоб не здійснювати переслідування винних осіб за порушення, які мали місце в минулому на виробництві, проте після їх виявлення були усунені. Такий підхід також доцільно запровадити і в законодавство України.

Потрібно також підкреслити, що кримінальне законодавство Польщі у частині злочинів проти трудових прав не містить обтяжуючих кваліфікуючих ознак злочинів. Тобто, відповідні злочинні діяння, на відміну від законодавства України не диференціюються у залежності від повторності вчинення, тяжкості наслідків, чи особливостей потерпілого. Це, на нашу думку, є суттєвим недоліком, адже у певній мірі обмежує у виборі покарання, яке б забезпечило справедливую загальну та спеціальну превенцію порушення трудових прав найманих працівників. Єдиний виняток диференціації встановлений у вищенаведеній ч. 2 ст. 220 КК Польщі, проте він стосується пом'якшуючих обставин, які тягнуть за собою менш суворе покарання для особи, винної у вчиненні даного злочину.

Останнім злочином у законодавстві Польщі, яким завершується система спеціальних кримінально-правових норм, якими охороняються трудові права найманих працівників, є склад діяння, передбачений у ст. 221, яким

встановлюється відповідальність за неповідомлення у встановлені законодавством терміни належного органу про нещасний випадок на виробництві або ж про випадок професійного захворювання, або ж за непередбачену чи ненадання документів, які з цього приводу вимагаються [341]. Криміналізацію даного діяння вважаємо слушною, адже приховування нещасних випадків на виробництві, особливо коли йдеться про неофіційну зайнятість чи неналежні умови праці, завдає значної шкоди охоронюваним законодавством трудовим правам. За такої ситуації потерпіла особа або ж її близькі родичі у випадку смерті можуть не отримати належної за законодавством страхової виплати. Таким чином, слід розглянути можливість криміналізації відповідного діяння у КК України.

Підводячи проміжні підсумки, слід підкреслити, що аналіз законодавства Польщі дозволить запозичити у кримінально-правове законодавство України ряд норм, здатних підвищити рівень кримінально-правового захисту трудових прав.

Цікавим є й досвід кримінально-правового захисту найманих працівників Франції [343]. Аспекти захисту трудових прав працівників у Франції розглядалися Д.О. Новіковим [344], Г.О. Спіциною [345], Ю.В. Чижмарем [346]. Так, Кримінальним кодексом Франції встановлено відповідальність за дискримінацію (статті 255-1, 255-2 КК Франції), зокрема і таку, що стосується трудових правовідносин. Так, дискримінація під час прийняття на роботу чи звільнення з підстав дискримінації тягне за собою покарання у вигляді до трьох років ув'язнення та штрафу у розмірі 45 000 євро. При цьому покарання може бути збільшеним за наявності кваліфікуючих обставин. Однак слід підкреслити, що кримінальне законодавство Франції, будучи доволі комплексним і чітким, встановлює певні винятки, відповідно до яких відповідальність за дискримінацію у трудових правовідносинах не настає. Так, відповідно до ст. 225-3 КК Франції кримінально-правове регулювання ст. 225-2 не застосовується до випадків: дискримінації з приводу стану здоров'я, якщо вона

здійснена з метою недопущення небезпеки смерті, небезпеки для здоров'я, втрати працездатності чи інвалідності, за винятком підстав генетичної схильності до хвороб певного типу; дискримінації на підставі інвалідності чи стану здоров'я, якщо останні визначені як перешкода для зайняття державної служби; дискримінації з підстав статі, коли відповідно до Трудового кодексу Франції та інших законодавчих актів Франції фактор статі є визначальним для здійснення тієї чи іншої трудової діяльності [347].

У контексті вищенаведеного слід зазначити, що антидискримінаційні положення законодавства є вимогами загальної політики ЄС, яких зобов'язані дотримуватись усі його члени. Таким чином, у більшості європейських держав, як у трудових кодексах, так і у кримінально-правових актах, були встановлені антидискримінаційні положення, зокрема визначено склади злочинів, які полягають у вчиненні дій, що відповідно до ознак національного законодавства підпадають під ознаку дискримінації. Відповідний шлях наразі проходить і Україна, внісши положення, спрямовані проти дискримінації, спочатку у КЗпП [123], а згодом закріпивши їх і в проєкті ТК України [78]. Особливу увагу антидискримінаційному законодавству за останні роки відводили у своїх працях такі вчені: І.О. Кресіна [348], О.О. Петраускас [349], О.В. Соловйов [350], С.М. Черноус [351]. На даний момент кримінальне законодавство України не передбачає конкретного захисту працівників від дискримінації у трудових правовідносинах, тому досвід Франції у цій сфері може бути запозиченим у національне кримінально-правове законодавство України. У будь-якому випадку вважаємо, що загальний склад злочину, який сформульований як «грубе порушення законодавства про працю», не забезпечує належний захист у трудових правовідносинах для осіб, трудові права яких були порушені шляхом дискримінації.

У цьому контексті потрібно підкреслити, що належне встановлення винятків із кримінально-правових положень щодо дискримінації є не менш важливим, ніж встановлення окремого складу злочину, який передбачатиме

відповідальність за дискримінацію у сфері трудових правовідносин. Тому в даному випадку приклад законодавства Франції є позитивним.

Іншим злочином у КК Франції, який можна віднести до кримінально-правових положень, що спрямовані на захист трудових прав найманих працівників, є відповідальність за умисне перешкоджання, пов'язане з погрозами реалізації прав на свободу вираження, свободу об'єднань, трудових прав, прав на протест, що передбачене ст. 431-1 КК Франції. І хоча зазначена стаття стосується виключно трудових прав, однак вона забезпечує захист права на участь у профспілкових організаціях, права на страйк, права на використання засобів вирішення колективних трудових спорів/конфліктів тощо. За відповідний злочин передбачено до одного року ув'язнення та штраф у розмірі 15 000 євро, а за наявності обтяжуючих обставин, таких як використання насильства, пошкодження майна – до трьох років ув'язнення та штраф у розмірі 45 000 євро [347].

Необхідно звернути увагу на те, що особливістю кримінально-правового регулювання захисту трудових прав найманих працівників за законодавством Франції є те, що склади злочинів та покарання за злочини у сфері трудових правовідносин встановлені в переважній більшості у ТК Франції [352]. Законодавець Франції обрав такий підхід, що більшість розділів ТК Франції наприкінці містять главу під назвою «Положення про покарання», у якому з посиланням на конкретну статтю даної глави встановлена відповідальність, у тому числі кримінальна, за порушення того чи іншого положення. Таким чином, самі положення трудового законодавства становлять об'єкт злочину проти трудових прав, а факт і спосіб їх порушення – об'єктивну сторону діянь, спрямованих проти трудових прав найманих працівників, які за законодавством Франції є кримінально карними. Такий підхід, хоч і не прийнятний у кримінально-правовій доктрині й практиці України, демонструє важливість комплексного та якісного підходу, за якого будь-якому порушенню конкретного положення трудового законодавства є обов'язково наявною

відповідна норма, яка за таке порушення встановлює відповідальність. Наведене вказує на доцільність у подальшому більш деталізованої диференціації положень кримінально-правового й адміністративного законодавства, якими охоплюються більшість можливих порушень трудових прав найманих працівників.

Очевидно, що проаналізувати у повній мірі усі санкції й склади злочинів за порушення трудового законодавства неможливо у межах даного дослідження, однак наведемо як приклад окремі правопорушення у сфері трудових правовідносин та кримінально-правові санкції за них. Так, за Трудовим кодексом Франції порушення законодавчих вимог щодо забезпечення рівності між чоловіками та жінками караються ув'язненням строком до 1 року та штрафом у розмірі 3 750 євро (ст. L1146-1); така ж санкція встановлена за вчинення дискримінаційних дій з підстав, які визначаються трудовим законодавством Франції як моральне чи сексуальне переслідування на роботі (ст. L1155-2) чи нездійснення роботодавцем передбачених законодавством дій для захисту найманого працівника від таких діянь (ст. L1155-1); аналогічно карається примушування працівника у прямій чи непрямій формі або членів його родини витрачати частину своєї заробітної плати у вказаних роботодавцем установах (ст. L3254-1) тощо [352]. Законодавство Франції встановлює також значну кількість інших складів кримінально карних правопорушень, які впливають із порушень положень ТК Франції.

Окремо слід звернути увагу на положення законодавства Франції, що встановлює захист працівника від використання його праці без офіційного працевлаштування, яке трудовим законодавством визначається як прихована зайнятість. Відповідне правопорушення вважається більш небезпечним, ніж інші діяння, передбачені у ТК Франції. Так, за використання прихованої зайнятості ст. L8224-1 ТК Франції передбачене покарання у вигляді ув'язнення строком до 3-х років і штрафу у розмірі 45 000 євро [352]. Відповідна санкція не враховує багатьох кваліфікуючих обставин та додаткових санкцій, що

можуть бути застосованими до особи, винній у порушенні вимог щодо заборони приховування наявності трудових правовідносин з найманим працівником. Слід підкреслити, що у відповідних положеннях встановлюються не лише санкції за відповідні діяння, але й цілий механізм протидії наведеному явищу. Тому відповідний аспект захисту трудових прав у законодавстві Франції полягає у поєднанні кримінологічних, кримінально-правових та трудових засобів, що спрямовані на протидію приховування трудових правовідносин та захист найманих працівників від негативних наслідків даного явища.

Відповідний досвід доцільно запровадити в Україні з огляду на те, що через приховування трудових правовідносин значна частина національної економіки знаходиться у тіні, а держава, органи місцевого самоврядування та фонди соціального і пенсійного страхування не отримують значної кількості податкових надходжень та надходжень у формі соціальних страхових внесків.

Повертаючись до аналізу відповідних положень у ТК Франції, слід навести, у першу чергу, кваліфікуючі обставини та збільшений розмір кримінально-правової санкції за порушення відповідного законодавства. Так, відповідно до ст. L8224-2 ТК Франції, якщо приховування трудових правовідносин було вчинено щодо малолітнього, який повинен здобувати обов'язкову передбачену освіту, такі дії карають ув'язненням до трьох років та штрафом у розмірі 75 000 євро; приховування трудових правовідносин, вчиненого щодо декількох осіб або ж стосовно особи, стосовно якої вразливість і залежність від праці та соціального страхування відома роботодавцю, карається ув'язненням до трьох років та штрафом у розмірі 75 000 євро; якщо ж приховування трудових правовідносин здійснюється організованою групою, такий злочин карається ув'язненням строком до десяти років та штрафом у розмірі 100 000 євро [352].

Крім того, відповідно до ст. L8224-3 особи, винні у вищенаведених злочинах, несуть наступні додаткові покарання:

1) заборону відповідно до положень ст. 131-27 КК Франції здійснювати публічні функції або здійснювати професійну чи соціальну діяльність, пов'язану з реалізацією публічної функції, зокрема заборону здійснювати діяльність, під час проведення якої було вчинене зазначене правопорушення, а також заборону займати комерційну чи виробничу посаду, яка передбачає управління, координацію чи контроль діяльності будь-якого підприємства, установи чи організації прямо чи опосередковано, від власного імені чи від імені іншого підприємства, установи чи організації; при цьому відповідні заборони можуть бути накладені у сукупності;

2) заборону брати участь у державних закупівлях на строк до п'яти років;

3) конфіскацію на умовах та у спосіб, передбачений статтею 131-21 КК Франції;

4) публікацію та розповсюдження відомостей про прийняте рішення у порядку, передбаченому ст. 131-35 КК Франції. Якщо ж було присуджено виключно штраф, суд може ухвалити рішення про те, що публікацію та поширення таких відомостей може бути здійснено у строк до двох років засобами наявними у міністерства, до компетенції якого входить сфера трудових правовідносин, зокрема через сайт цього міністерства;

5) обмеження цивільних та сімейних прав відповідно до ст. 131-26 КК Франції. Крім цього, відповідно до ст. L8224-4 ТК Франції до іноземця, який вчинив правопорушення щодо приховування трудових правовідносин, застосовується заборона в'їзду на територію Франції на період до п'яти років [347; 352]. Наостанок ще раз підкреслимо те, що відповідний жорсткий підхід законодавства Франції щодо покарань за приховування трудових правовідносин буде позитивним для запозичення у кримінально-правове законодавство України.

Підсумовуючи, можемо зазначити, що порівняно з іншими державами кримінально-правове й трудове законодавство Франції, яке регулює кримінально-правові засоби охорони трудових прав, характеризується високим

рівнем деталізації, конкретизації та диференціації правопорушень. Такий підхід варто застосувати і в Україні.

У Швейцарській Конфедерації Кримінальний кодекс не містить значної кількості спеціальних положень, які спрямовані на захист саме трудових прав найманих працівників. Тому у більшій мірі у цій державі правопорушення у трудовій сфері розглядаються як адміністративні правопорушення, а особливості їх регламентації та деталізації визначаються на рівні кантонів.

Однак у контексті вищенаведеного показовим є той факт, що єдиним спеціальним злочином, що встановлений у КК Швейцарії, є ухилення від сплати відрахувань із заробітної плати. Так, у ст. 159 КК зазначено, що будь-який роботодавець, який порушує свій обов'язок щодо здійснення відрахувань із заробітної плати з метою сплати податків, зборів, страхових внесків чи інших внесків на користь робітника, якщо це завдало шкоди такому найманому працівнику, притягується до відповідальності у вигляді ув'язнення на строк до трьох років або штрафу [353]. Виходячи із наведеного єдиного спеціального положення, можна зробити наступні висновки. Права найманого працівника, які впливають із системи відрахувань на соціальне забезпечення, є трудовими правами. При цьому важливість їх захисту настільки висока, що в окремих державах, зокрема у Швейцарії, саме ці трудові права захищаються засобами кримінального права. При цьому із формулювання статті «шкода найманому працівнику», що є обов'язковою умовою для наявності злочину, чітко випливає, що криміналізація відповідного діяння в Швейцарській Конфедерації, у першу чергу, має на меті не фіскальні цілі, а захист трудових прав найманого працівника. На наше переконання, така ж мета переслідується і в інших державах, у яких таке діяння криміналізоване без визначення порогу несплати податків, зборів чи страхових внесків.

У контексті вищенаведеного слід зазначити, що, встановлюючи високий поріг несплати соціальних внесків у ст. 212-1 КК України, законодавець, у першу чергу, керувався мотивами захисту фіскальних інтересів (забезпечення

належних надходжень до фондів державного загальнообов'язкового соціального страхування), а не трудових прав найманих працівників. На це вказує і наближеність конструкції відповідної кримінально-правової норми, передбаченої положенням даної статті, із положеннями ст. 212 КК України «ухилення від сплати податків» [353, с. 432; 354, с. 149-152]. Тому ми переконані, що відповідний підхід повинен бути зміненим і будь-яке ухилення від сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне й пенсійне страхування в Україні, якщо воно виникло внаслідок приховування трудових правовідносин чи фактичного розміру заробітної плати, повинне бути криміналізоване незалежно від його масштабів. Це не лише підвищить захист трудових прав найманих працівників засобами кримінального права в Україні, але й сприятиме суттєвому збільшенню надходжень до фондів загальнообов'язкового соціального страхування в Україні. У свою чергу, зазначена новела дасть можливість державі суттєво збільшити розміри пенсій та інших соціальних стандартів, що на практиці забезпечить реалізацію трудових та соціальних прав найманих працівників в Україні.

Також доволі цікавим є положення ст. 326bis351 КК Швейцарії, відповідно до якого, якщо особа вчиняє злочини, діючи від імені підприємства, установи, організації, іншої особи відповідної організаційно-правової форми, кримінальній відповідальності підлягають саме ті особи, що вчинили відповідний злочин. Згідно з ч. 2 наведеної статті у випадках, передбачених законодавством Швейцарської Конфедерації, якщо роботодавець або керівник знає про відповідний злочин або у подальшому дізнається, а також якщо відповідно до зайнятої посади він повинен був знати про це, і не здійснив заходів, спрямованих на попередження вчинення злочину або виправлення його наслідків, ця особа несе аналогічну кримінальну відповідальність як і особа, що вчинила відповідний злочин [355]. Зазначений підхід доцільно запровадити і в Україні щодо злочинів проти трудових прав найманих працівників. Це забезпечить уникнення ситуацій, за яких керівник підприємства ухиляється від

відповідальності з огляду на те, що формально передоручає іншій особі повноваження стосовно забезпечення трудових прав найманих працівників. При цьому це ж стосується і власників підприємств, які опосередковано через керівників підприємств порушують права найманих працівників.

Підсумовуючи аналіз кримінально-правових положень, за допомогою яких у Швейцарії реалізується захист трудових прав найманих працівників засобами кримінального права, можна підкреслити, що у даній державі спеціальне кримінально-правове регулювання представлено положенням, яке стосується ухилення від сплати відрахувань із заробітної плати. Це підкреслює важливість даного об'єкта кримінально-правової охорони та необхідність забезпечення відповідних трудових прав, що впливають із системи відрахувань (чи нарахувань) із заробітної плати належним механізмом захисту засобами кримінального права.

Досліджуючи досвід правового регулювання захисту трудових прав засобами кримінального права у Німеччині, слід звернути увагу на те, що кримінальне законодавство цієї держави за структурою й підходом є наближеним до законодавства України.

Окремим аспектам захисту трудових прав працівників у Німеччині присвячені праці В.В. Агентаєвої [356], М.З. Кузів [357], В.І. Кузьменко [358].

Так, захист безпеки праці представлений ст. 319 КК Німеччини, де вказано, що особа, яка планує, керує чи виконує роботи з будівництва чи знесення конструкцій, порушуючи загальноприйняті технічні стандарти і тим самим створюючи загрозу життю або здоров'ю іншої особи, підлягає покаранню у вигляді ув'язнення на строк до п'яти років або штрафу [358]. У ч. 2 ст. 319 зазначено, що кожен, хто здійснює діяльність у сфері інженерії як працівник чи підприємець, порушує загальноприйняті технічні стандарти при плануванні, управлінні або виконанні проекту для встановлення технічної арматури в структурі або для модифікації встановлених приладів цього виду та тим самим загрожує життю або здоров'ю іншої особи, підлягає такому ж

покаранню. У ч. 3 ст. 319 встановлено пом'якшуючу обставину у вигляді необережності при вчиненні відповідних злочинів (підданню небезпеці життя та здоров'я), що передбачає зменшення строку максимального покарання обмеження волі до трьох років або ж застосування штрафу. При цьому у ч. 4 цієї статті встановлено, що, якщо вина у формі необережності стосується як створення небезпеки, так і самих дій, якими відповідну небезпеку створено, максимальний розмір покарання зменшується до двох років ув'язнення або ж штрафу [360].

Якщо ж суспільно небезпечні наслідки у вигляді завдання шкоди життю та здоров'ю людини чи майну підприємства вже настали, відповідні діяння потрібно кваліфікувати за загальними статтями КК Німеччини.

Продовжуючи дослідження захисту трудових прав засобами кримінального права, слід звернути увагу й на ст. 266-а КК Німеччини, якою також встановлено кримінальну відповідальність за ухилення від сплати внесків на соціальне страхування працівника. Зазначимо, що цим складом злочину закінчується спеціальна правова охорона трудових прав кримінальним законодавством. Це вкотре підтверджує необхідність перейняття досвіду більшості розвинутих зарубіжних країн, відповідно до якого ухилення від сплати соціальних внесків є злочином незалежно від їх розмірів.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 266-а КК Німеччини роботодавець чи будь-яка особа, яка фактично є роботодавцем, які ухиляються від сплати внесків до системи соціального страхування за найманого працівника, включаючи страхування на випадок безробіття (інститут забезпечення зайнятості у Німеччині), незалежно від фактичної сплати заробітної плати або інших виплат найманому працівнику підлягатимуть відповідальності у вигляді ув'язнення на строк до п'яти років або каратимуться штрафом [360]. Таким чином, відповідне діяння не лише є кримінально карним, але й максимальна санкція за нього доволі жорстка, оскільки передбачає строк ув'язнення до п'яти років.

У ч. 2 ст. 266-а КК Німеччини встановлено, що роботодавець чи будь-яка особа, яка фактично є роботодавцем, якщо: 1) подає неправильну звітність щодо обставин, які впливають на систему соціального страхування до органів, відповідальних за справляння таких внесків; 2) всупереч обов'язкам приховує від подання до таких органів інформацію про факти, що відносяться до системи соціального страхування, і це в сукупності спричинило ухилення від сплати внесків на соціальне страхування, включаючи сприяння зайнятості – підлягає відповідальності, що передбачена ч. 1 даної статті [360]. Таким чином, з огляду на важливість об'єкта кримінально-правової охорони, який випливає із ст. 266-а КК Німеччини, законодавство даної держави не лише визначає об'єктивну сторону у формі ухилення від сплати внесків, але й криміналізує діяння з іншою об'єктивною стороною складу злочину, які безпосередньо пов'язані з ухиленням від сплати соціальних страхових внесків і є способами вчинення такого ухилення. Відповідна деталізована об'єктивна сторона, безумовно, є позитивним моментом, який не дозволяє уникнути кримінальної відповідальності особі, яка винна в ухиленні від сплати страхових внесків на систему соціального страхування.

У ч. 3 ст. 266-а КК Німеччини встановлено відповідальність роботодавця за ухилення від виконання обов'язку щодо перерахування частини зарплати чи інших виплат на користь третьої особи від імені працівника та не повідомляє найманого працівника про невиконання обов'язку до моменту, коли такий платіж був прострочений. За відповідні діяння передбачено ув'язнення на строк до п'яти років або ж штраф. При цьому зазначається, що відповідний склад злочину не стосується сплати податку на доходи із заробітної плати чи інших виплат [360]. Таким чином, ухилення від сплати дохідного податку забезпечується іншими засобами відповідальності.

Відповідно до ч. 4 ст. 266-а КК Німеччини за ухилення від сплати страхових соціальних внесків у великих розмірах, за використання підробленої документації з метою ухилення від сплати страхових соціальних внесків, за

використання допомоги службової особи, уповноваженої на виконання функцій держави, що зловживає своїм службовим становищем задля ухилення від сплати внесків, тобто за злочини, передбачені ч. 1 та ч. 2 ст. 266-а КК Німеччини, особа нестиме покарання у вигляді тюремного ув'язнення строком від шести місяців до десяти років [360]. У таких випадках взагалі не передбачено грошового стягнення, натомість єдиною санкцією є тюремне ув'язнення, яке може сягати десяти років. Однак відповідний суворий підхід виправдовує мету його встановлення – захист трудових прав найманих працівників.

Частиною 5 ст. 266-а КК Німеччини особу, яка наймає іншу особу для праці чи здійснення торгової діяльності вдома, прирівняно до роботодавця. Відповідно, останній нестиме аналогічну відповідальність за злочини, передбачені у вищенаведених частинах. Крім цього, в ч. 6 наведеної статті зазначено, що у випадках вчинення злочину, передбаченого ч. 1 та ч. 2 аналізованої статті, за рішенням суду роботодавець може бути звільнений від кримінальної відповідальності, якщо він не пізніше терміну сплати внесків або ж, не зволікаючи після цього, у письмовій формі повідомив відповідний орган про розмір передбачених соціальних внесків та роз'яснив, чому сплатити їх вчасно не було можливим, хоча для цього докладалися усі необхідні зусилля. Якщо передбачені вимоги були дотримані і правопорушник сплатив усі внески у строк, що визначений органом стягнення, такий платник соціальних внесків не підлягає кримінальній відповідальності. Вищезазначені положення можуть бути застосованими і до злочину, передбаченого ч. 3 ст. 266-а КК Німеччини [360]. Ці норми, на нашу думку, є гарантією того, що добросовісний роботодавець, який не сплатив соціальні внески за найманого працівника через помилку чи з інших поважних причин, не підлягатиме кримінальній відповідальності. При цьому таке звільнення, на відміну від такого регулювання у ст. 212-1 КК України [361], не передбачає автоматичного звільнення будь-якої особи – добросовісної чи недобросовісної – лише з тих

підстав, що страхові внески у подальшому були сплачені у повному розмірі. Слід наголосити на тому, що у випадку з приховуванням трудових правовідносин застосувати положення відповідних статей буде неможливим, таким чином у більшій мірі у законодавстві Німеччини реалізуватиметься принцип невідворотності покарання. Це значно підвищить рівень забезпечення виконання функції загальної й індивідуальної превенції порушень трудових прав найманих працівників шляхом приховування трудових правовідносин з ними.

Підсумовуючи, слід зазначити, що найбільш показовим із досвіду Німеччини у плані захисту трудових прав найманих працівників, є кримінально-правове регулювання відповідальності роботодавця за ухилення від сплати внесків на соціальне страхування. Зокрема корисним буде запозичити німецький підхід до жорсткості санкцій за відповідні правопорушення, визначення кваліфікуючих обставин та підстав звільнення від кримінальної відповідальності. Такий крок зробить кримінально-правовий механізм захисту трудових прав найманих працівників в Україні більш дієвим.

Зважаючи на значну різницю у підходах більш розвинутих в економічному плані держав, зокрема й Німеччини, щодо кримінального покарання за приховування трудових правовідносин (несплату страхових внесків за найманого працівника), ми вважаємо, що в українському кримінальному законодавстві слід дотримуватися більш жорсткого підходу, відмовившись від надмірної «гуманізації» кримінально-правових засобів у цьому плані. У першу чергу, сьогоденний стан національного кримінального законодавства, яким не забезпечується кримінально-правова охорона осіб, за яких роботодавцями не сплачується соціальні страхові внески, є негуманним по відношенню до найманих працівників та соціально незахищених верств населення. Також, окрім тотального істотного порушення трудових прав найманих працівників, шкода завдається і фіскальним інтересам, адже до

зведеного бюджету України внаслідок приховування трудових правовідносин не надходять колосальні за обсягом суми коштів.

Підсумовуючи все вищенаведене, звернемо увагу на основні аспекти зарубіжного досвіду правового регулювання захисту прав найманого працівника засобами кримінального права у розрізі держав, законодавство яких було проаналізоване у даному дослідженні.

Проаналізований досвід регулювання Польщі дозволяє зробити такі висновки щодо його запозичення в Україну:

1. Доцільно створити єдиний розділ Особливої частини КК України, в якому будуть об'єднані усі склади злочинів, основним безпосереднім об'єктом яких є трудові права найманих працівників, у тому числі право на безпечні умови праці. Даний розділ пропонуємо внести під назвою «Злочини у сфері трудової діяльності».

2. Необхідно запровадити загального суб'єкта злочинів у сфері трудових прав замість спеціального суб'єкта у кримінально-правових нормах, де немає у цьому обґрунтованої правової необхідності.

3. Варто взяти за основу комплексний жорсткий підхід кримінального законодавства Польщі у частині захисту прав найманих працівників на соціальне забезпечення.

4. Передбачити у нормах про злочини, закріплених розділом X Особливої частини КК України, положення, відповідно до якого особа, яка вперше вчинила злочин проти безпеки виробництва та яка до притягнення її до кримінальної відповідальності добровільно усунула порушення вимог безпеки і запобігла настанню наслідків, звільнялася б від кримінальної відповідальності.

5. Криміналізувати діяння у формі неповідомлення уповноваженого органу соціального страхування про нещасний випадок на виробництві.

Досвіду Франції у сфері кримінально-правового захисту трудових прав дозволяє запропонувати наступне:

1. Доповнити КК України окремим складом злочину, який встановлює відповідальність за дискримінацію у сфері трудових правовідносин.

2. Запозичити досвід Франції щодо дискримінації у сфері трудових правовідносин у частині деталізації винятків, під час яких відсутній склад злочину у трудових правовідносинах.

3. Більше деталізувати та диференціювати положення кримінального й адміністративного законодавства, якими охоплюються більшість можливих порушень трудових прав найманих працівників.

4. Запровадити систему жорстких санкцій за приховування трудових правовідносин, які встановлені законодавством Франції.

Аналіз досвіду правового регулювання засобів захисту трудових прав за законодавством Швейцарії зумовив наступні висновки:

1. Основною метою криміналізації ухилення від сплати відрахувань від заробітної плати за законодавством Швейцарії є захист майнових прав найманого працівника засобами кримінального права. Відповідний підхід пропонується для запозичення у законодавство України.

2. Доцільно встановити у кримінально-правових положеннях підхід, відповідно до якого за злочини проти трудових прав у повній мірі нестиме кримінальну відповідальність найманий працівник, що безпосередньо вчинив злочин, а також роботодавець в особі власника та/або уповноваженої ним особи за дотримання визначених законодавчих вимог та інших положень КК України.

Аналіз кримінально-правового досвіду Німеччини, Польщі, Франції, Швейцарії у сфері захисту трудових прав працівника дозволяє ще раз підтвердити зроблені раніше висновки щодо можливих напрямів вдосконалення КК України, в тому числі доповнити їх підходом, що має місце в законодавстві Німеччини, щодо жорсткості санкцій за відповідні правопорушення, визначення кваліфікуючих обставин та підстав звільнення від кримінальної відповідальності.

5.2 Концепція формування сучасної системи кримінально-правового захисту трудових прав працівника в Україні

Проведене в попередніх підрозділах цієї роботи дослідження з очевидністю засвідчує, що трудові права працівника як правове явище характеризуються внутрішньою різноманітністю, а їх реалізація обумовлена особливостями регулювання різних галузей права. Як наслідок, виключно системне застосування усіх цих норм здатне забезпечити можливість реалізації трудових прав працівника.

Найбільш серйозною гарантією реалізації трудових прав в описаному механізмі є кримінально-правові засоби реагування на випадки порушення, однак передумовою їх ефективності виступає відповідність норм кримінального права різновекторності усього регулятивного механізму, що закладений у спеціальному законодавстві. Це означає, що трудові права працівника повинні бути поставлені під захист не окремих норм КК України, а відповідної системи норм як самостійний різновид соціальної цінності на рівні окремого родового об'єкта. Таким чином будуть створені умови для ефективної дії механізму кримінально-правової охорони трудових прав. Загалом, потрібно підкреслити, що багато науковців досліджували аспекти кримінально-правової охорони трудових прав [362; 363; 364], при цьому деякі з них ототожнюють поняття кримінально-правового регулювання й кримінально-правової охорони [365, с. 3; 366, с. 5]. Так, В.В. Кузнецов зазначає, що кримінально-правова охорона – це певна система кримінально-правових засобів, до яких слід включити кримінально-правові норми (заборонні, роз'яснювальні, заохочувальні та обмежувальні) та методи кримінально-правової політики (криміналізацію та декриміналізацію, пеналізацію та депеналізацію), за допомогою яких нормативність права переводиться в упорядкованість суспільних відносин [367, с. 232].

В.К. Матвійчук та Т.А. Павленко зазначають, що кримінально-правова охорона виникає із охоронної функції кримінального права, про що зазначається у відповідних напрацюваннях [39, с. 40; 368, с. 67]. В.К. Матвійчук вказує на те, що кримінально-правову охорону слід розглядати як систему засобів, що забезпечують охорону тих чи інших суспільних цінностей, зосереджуючи зусилля на тому, щоб охоронювані кримінально-правовим законом відносини якомога менше зазнавали злочинних посягань [369, с. 2-4].

Розглядаючи механізм кримінально-правового регулювання (охорони), доцільно навести позицію Н.М. Кропачева, який стверджує, що відповідне поняття охоплює всі основні категорії науки кримінального права: норму права; об'єкт кримінально-правової охорони; злочин як юридичний факт, що породжує правовідносини; самі правовідносини; їх суб'єкти із належними суб'єктивними правами та обов'язками; їх об'єкт; кримінальну відповідальність тощо [370, с. 3].

Слушною є думка П.С. Матишевського про те, що механізм кримінально-правового регулювання є сукупністю двох елементів: «загальнорегулятивного» (встановлення конкретної кримінально-правової заборони та її дотримання суб'єктами правовідносин) та «традиційного» (порушення кримінально-правової заборони, наслідком якого є кримінально-правова оцінка такого порушення, обрання конкретного заходу кримінально-правового впливу і застосування його до правопорушника) [371, с. 141]. Вважаємо, що саме за цими двома ключовими напрямками відбувається вплив кримінально-правових положень на трудові правовідносини. Таким чином, за механізмом дії можна стверджувати, що кримінально-правове регулювання у частині захисту тих чи інших цінностей є наближеним до кримінально-правової охорони.

Заслуговує на увагу теза Ю.С. Жарикова, який зазначає, що механізм кримінально-правового регулювання – це система необхідних і достатніх стадій правової регламентації й упорядкування суспільних відносин, що уможливорює

за допомогою реалізації кримінально-правових заборон, приписів і дозволів забезпечення ефективної охорони цих відносин від суспільно небезпечних і протиправних посягань [372, с. 97]. Приймаючи до уваги відповідну позицію, слід підкреслити, що ми притримуємось вищенаведеного більш широкого підходу до визначення механізму кримінально-правового регулювання у суспільних відносинах.

Як підкреслює С.Я. Лихова, кримінально-правові норми є такими, що носять охоронний характер, тобто охороняють ті правовідносини, які вже врегульовані нормами інших галузей права. Велика кількість правових норм носить бланкетний характер. Як приклад, наводиться те, що суб'єкти не порушують релігійні права інших людей, не оскверняють релігійних святинь, виплачують працівникам заробітну плату та не розголошують відому таємницю усиновлення зовсім не тому, що існує кримінально-правова норма. Відповідні відносини з іншими суб'єктами врегульовані нормами сімейного, трудового, конституційного права. Один суб'єкт реалізує право, інший виконує обов'язок. Один суб'єкт не зловживає правом, у зв'язку з чим не порушує право іншого суб'єкта. Саме таким чином встановлюється і підтримується за допомогою механізму правового регулювання правова рівновага в суспільстві, результатом і метою якої є правопорядок в інтересах суспільства і держави. Кримінально-правові норми вирішального впливу, на думку автора, на регулювання поведінки людей не здійснюють [117, с. 76]. З цією точкою зору не у повній мірі можемо погодитись. Справді, інструментарій регулювання суспільних правовідносин є доволі широким та впливає із положень галузевих законодавчих актів. Однак засоби кримінального права у цьому механізмі відіграють незамінну роль як надзвичайно важливий елемент, адже без встановленої відповідальності багато суб'єктів не дотримувалися б положень галузевого законодавства. У даному випадку потрібно прийняти до уваги те, що навіть у найбільш успішних та безпечних соціумах наявні особи, схильні до вчинення злочинів. При цьому злочини проти прав найманих працівників

зазвичай здійснюється з певних корисливих мотивів, в результаті яких роботодавець, незаконно зменшуючи витрати на забезпечення прав найманих працівників, набуває матеріальної вигоди. Тому кримінально-правові засоби є не менш важливим елементом механізму регулювання трудових правовідносин, ніж суто регулятивні положення трудового та інших галузей права.

Достатньо аргументовано механізм регулятивного впливу положень кримінального права описує С.Д. Шапченко, слушно зазначаючи, що окремі особи не вчиняють злочини саме тому, що існує кримінально-правова норма, яка встановлює відповідальність за те чи інше діяння [373, с. 63-67]. Отже, не можна поряд із охоронно-забезпечувальною функцією заперечувати регулятивний вплив кримінально-правових положень.

Поширеною позицією є заперечення й применшення регулятивної ролі кримінально-правових засобів у регулюванні трудових та інших суспільних відносин. Так, С.Я. Лихова зазначає, що правові відносини, врегульовані нормами конституційного, сімейного, трудового, господарського, адміністративного та інших галузей права залишаються поза межами механізму кримінально-правового регулювання, який, діючи в загальноохоронному режимі, «включається» лише тоді, коли вказані правовідносини порушуються, тобто вчиняється злочин (хоча під правопорушенням в широкому плані мають на увазі не тільки злочини) [117, с. 79]. Такий підхід не демонструє того, що справді будь-яка кримінально-правова норма, якою встановлений той чи інший склад злочину, виконуючи превентивну функцію, вже сама по собі впливає на суспільні правовідносини. Різниця ж полягає у тому, що такий вплив відбувається апріорі без правозастосовуючого суб'єкта, а тому має доволі абстрактний характер. У будь-якому випадку такий напрям впливу кримінально-правових положень є не менш важливим, ніж застосування кримінально-правових норм уже після вчинення конкретних злочинних діянь, які посягають на трудові права найманих працівників.

Узагальнюючи, зазначимо, що кримінально-правовий механізм захисту трудових прав найманих працівників, про який йдеться у даному дослідженні, являє собою систему положень кримінального законодавства, що спрямована на реалізацію охоронної, превентивної та регулятивної функцій, забезпечуючи постійний захист трудових прав від потенційних 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.

Окреслені характеристики трудових прав працівника як окремого правового явища та передумови ефективності кримінально-правового захисту цього соціально-правового явища дозволяють сформулювати таку концепцію кримінально-правової системи захисту трудових прав працівника в Україні:

- 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 неминуче будуть розташовані в різних розділах Особливої частини КК України, оскільки ряд злочинів, як було показано в попередніх розділах роботи, 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, склад якого 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 випадку вчинення таких порушень через службову недбалість;

– злочини, які матимуть основним безпосереднім об’єктом лише трудові права працівника, повинні бути розміщені в окремому і єдиному розділі Особливої частини КК України;

– норми окремого розділу, пропонованого нами, Особливої частини КК України слід формулювати 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: 1) ті, які виникають і реалізуються в рамках трудової діяльності: право на заробітну плату; право на виконання роботи, яка передбачена трудовим договором і яка є безпечною для працівника з урахуванням його статі, віку тощо; 2) 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; 3) ті, які гарантовані іншим законодавством, однак реалізуються в рамках трудової діяльності: авторські права на службовий твір тощо;

– 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, як це вимагається в рішенні ЄСПЛ, наприклад, у п. 37 рішення у справі «Толстой-Милославський проти Сполученого Королівства» (Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom) від 23 червня 1995 року: «Закон має бути сформульований настільки чітко, щоб за необхідності, за допомогою відповідної консультації, можливо було з усією очевидністю передбачити наслідки, які може тягнути за собою певна дія» [374]. 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 не виправдано високі межі суспільної небезпечності діяння у формі наслідків певного типу чи масштабів вчиненого діяння;

– 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;

– на даному етапі економічного розвитку України, враховуючи поширеність і негативну значимість для економіки держави певних видів порушення трудових прав працівника, доцільно встановити достатньо суворі санкції.

Аналізуючи чинні норми КК України, слід визнати, що законодавець намагався забезпечити найбільш повне охоплення сукупності трудових прав як об'єкта кримінально-правової охорони. Наприклад, норма ст. 172 КК України «...інше грубе порушення законодавства про працю», повинна була б забезпечити охорону усього спектра трудових правовідносин та суб'єктивних трудових прав, які у них реалізуються. Однак саме наведена вище ключова ознака цього складу злочину викликає проблеми у правозастосуванні, оскільки неможливо встановити однозначні показники «грубості порушення».

З метою усунення існуючих вад та забезпечення кращого кримінально-правового захисту трудових прав доцільно в рамках запропонованої нами вище концепції внести ряд наступних змін до КК України.

По-перше, 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. З точки зору оптимізації обсягу Особливої частини КК України створення нового розділу є недоцільним, тому необхідно обирати розділ з уже існуючих в якості базового і таким, на наш погляд, є розділ X Особливої частини КК України, який в чинній редакції називається «Злочини проти безпеки виробництва». Вибір цього розділу обумовлений тим, що більшість норм, за винятком однієї,

закріпленої в ст. 275, передбачають відповідальність за злочинні посягання на трудові права (порядок їх реалізації).

Виходячи з окресленої вище загальної ідеї виділення окремого родового об'єкта, пропонований розділ доцільно назвати «Злочини проти трудових прав» та змістовно наповнити його нормами про відповідальність за значно ширший спектр порушень трудових прав за рахунок: а) перенесення норм, що зараз містяться в інших розділах Особливої частини (статті 170-175, 212-1), з відповідним корегуванням змісту диспозицій, про яке йшлося вище.

По-друге, доповнити зазначений розділ новими нормами, в яких: а) криміналізувати нові діяння, які характеризуються реальною суспільною небезпекою, б) запровадити заохочувальні норми, які б передбачали звільнення від кримінальної відповідальності при позитивній посткримінальній поведінці.

У рамках дотримання принципів побудови Особливої частини КК України, а саме розміщення в межах одного розділу злочинів, які мають спільні риси основного безпосереднього об'єкта і, в підсумку, спільний родовий об'єкт, а також з метою забезпечення системності пропонованих змін до КК України необхідно вирішити питання про місцезнаходження норми, передбаченої в чинній редакції ст. 275 КК України. Так, раніше в цій роботі нами було продемонстровано, що трудові права працівника не є основним безпосереднім об'єктом цього злочину. У доктринальних джерелах об'єктом цього злочину визначають безпеку використання промислової продукції та безпеку експлуатації будівель і споруд для життя і здоров'я людини [77, с. 93; 227, с. 577]. Таким чином, у диспозиції норми мова йде про результати господарської діяльності з виготовлення продукції різного типу, під час якої повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо стандартів безпечності цієї продукції на етапі її використання.

Такий зміст об'єкта та об'єктивної сторони складу цього злочину обумовлює необхідність перенесення його до іншого розділу Особливої частини КК України, а саме до розділу під назвою «Злочини у сфері

господарської діяльності». При цьому з урахуванням змістовної подібності з ознаками об'єктивної сторони складів інших злочинів цього розділу норму «Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд» доцільно розмістити поряд з нормою «Умисне введення в обіг на ринку України (випуск на ринок України) небезпечної продукції», що передбачена в чинній редакції ст. 227 КК України. З позицій законодавчої техніки цю норму доцільно розмістити в статті 228, яка була виключена Законом України №4025-VI від 15.11.2011, виклавши її в новій редакції, тотожній за змістом з діючою нормою ст. 275 КК України.

По-третє, зосередження норм у пропонованому розділі має здійснюватись за кількома такими напрямками: вдосконалення змісту диспозицій норм, які вже зосереджені в пропонованому розділі; перенесення норм з інших розділів Особливої частини та їх удосконалення; доповнення розділу новими для КК України діяннями.

У частині норм, передбачених у статтях 271-274 КК України (розділ X Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва»), слід здійснити такі зміни:

1) з наведених у роботі причин необхідно змінити зроблену законодавцем у диспозиції ст. 271 КК України невдалу вказівку на джерело існування вимог правил охорони праці: «Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці ...». Зокрема, зберігши вказівку на охорону праці, оскільки саме таким чином створюється показник сфери відносин, у якій вчиняються порушення певних правил, відмінних від правил, наприклад, у сфері охорони здоров'я, відповідну вказівку в ст. 271 КК України слід сформулювати так: «Порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці ...»;

2) доцільно змінити нормативні дефініції суб'єктного складу в ст.ст. 271-274 КК України. Так, нормативні положення ч. 1 ст. 271 КК України не виправдано скорочують перелік можливих суб'єктів злочину, тому норма не

забезпечує належного захисту трудових прав найманих працівників, відповідно, формулювання ч. 1 ст. 271 КК України «службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності» замінити формулюванням «особою, яка зобов'язана забезпечити їх дотримання, або особою, яка зобов'язана їх дотримуватись». Таке саме формулювання диспозиції в частині визначення суб'єкта злочину доцільно впровадити і в статтях 272-274 КК України, де вживається невдале формулювання «особою, яка зобов'язана їх дотримувати». Такий підхід, з одного боку, дозволить охопити усіх суб'єктів, від діяльності яких залежить стан дотримання вимог охорони праці, з іншого боку, забезпечить чіткість і однозначне розуміння змісту кримінально-правових приписів;

З) з метою забезпечення однозначності в розумінні змісту ознак злочинів, передбачених в статтях 271-274 КК України, та системності підходу в криміналізації однорідних діянь залежно від типових проявів суспільно небезпечних наслідків, а також диференціації відповідальності, необхідним є нормативне впорядкування як переліку, так і змісту можливих наслідків у цих статтях, а саме:

а) ст. 271 КК України слід доповнити приміткою, в якій для статей 271-274 КК України слід закріпити визначення понять: «шкода здоров'ю потерпілого» та «інші тяжкі наслідки». Зокрема, оскільки мінімальною межею кримінальної протиправності законодавець визначив «загрозу загибелі та загрозу настання тяжких наслідків», поняття «шкода здоров'ю потерпілого» повинно охоплювати тілесні ушкодження, починаючи з легких тілесних, які не спричинили короточасного розладу здоров'я чи незначної втрати працездатності, будь-якій кількості людей, у тому числі, й одній людині. Текст пункту 1 пропонованої примітки в цій частині можна сформулювати так: «Під шкодою здоров'ю потерпілого слід розуміти заподіяння принаймні одному потерпілому легкого або середньої тяжкості тілесного ушкодження». Змістом інших тяжких наслідків доцільно охопити заподіяння тяжкого тілесного

ушкодження, принаймні одній людині, а також матеріальну шкоду у великому розмірі та зупинку або суттєве скорочення господарської діяльності суб'єкта господарювання на тривалий час. Відповідно, текст пункту 2 пропонованої примітки можна сформулювати так: «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»;

б) формулювання «загибель людей» у статтях 271-274 КК України, яке буквально вказує на смерть двох та більше людей, слід у всіх статтях замінити формулюванням «загибель людини»;

в) формулювання у статтях 272-275 КК України «загроза загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків» необхідно скорегувати, для того щоб слово «загроза» однозначно тлумачилось як таке, що стосується і загибелі людей, і настання інших тяжких наслідків, а саме замінити на формулювання «загроза загибелі людини або загроза настання інших тяжких наслідків»;

г) з метою диференціації кримінальної відповідальності залежно від тяжкості наслідків доцільно реформувати структуру статей 271-274 КК України, передбачивши відповідальність у випадку настання наслідку у формі загрози загибелі людини або заподіяння шкоди здоров'ю потерпілого в частинах перших цих статей, у випадку спричинення тяжких наслідків – в частинах других, а найтяжчий наслідок, у виді смерті людини, – в частинах третіх цих статей;

г) з метою спрощення розуміння змісту диспозицій та забезпечення однозначного тлумачення і застосування статей 272-274 КК України формулювання «на виробництві або будь-якому підприємстві» необхідно вилучити з диспозицій цих норм. Таким чином, зніметься питання визначення

спеціального місця та/або процесу (обстановки), як обов'язкової ознаки цих злочинів, оскільки ця ознака дійсно не повинна впливати на кваліфікацію;

4) доцільне розширення кола можливих потерпілих як ознаки злочину, передбаченого ст. 271 КК України. Так, існуючий правозастосовний підхід до розуміння можливого потерпілого в цьому злочині базується на буквальному змісті ст. 1 ЗУ «Про охорону праці» і сформульований у п. 8 постанови ПВСУ від 12.06.2009 №7, де вказано, що потерпілими від злочину, передбаченого ст. 271 КК України, можуть бути тільки особи, які мають постійний чи тимчасовий зв'язок з певним підприємством, установою, організацією чи з виробничою діяльністю громадянина-суб'єкта підприємницької діяльності (безпосередньо працюють, прибули у відрядження, на практику, стажування або діяльність яких пов'язана з цим виробництвом тощо). Разом з тим, цілком імовірно, що реальної шкоди внаслідок порушення вимог охорони праці може зазнати і особа, яка випадково опинилась на виробництві, однак такі ситуації знаходяться за межами ст. 271 КК України і потребуватимуть кваліфікації за злочинами проти життя і здоров'я. Кваліфікація кожної такої ситуації передбачає вирішення ряду питань, які обтяжують процес розслідування і можуть призвести до помилок у кінцевій кваліфікації, хоча ступінь суспільної небезпечності діяння, його зміст та зміст наслідків залишиться незмінним. Ця ситуація має бути виправлена шляхом доповнення ст. 271 КК України приміткою, де доцільно визначити поняття потерпілого, а саме вказати, що ним може бути будь-яка особа; враховуючи вказані вище пропозиції до цієї примітки, зазначимо, що пропоноване нами положення може бути розміщене в пункті третьому примітки і мати наступний вигляд: «Примітка. 3. Під потерпілим у цій статті слід розуміти будь-яку фізичну особу та/або юридичну, якій завдана шкода внаслідок порушення вимог охорони праці»;

5) з метою сприяння вирішенню проблем у правозастосуванні щодо встановлення наслідку у формі «загрози» загибелі людини та «загрози» настання «інших тяжких наслідків» правозастосовним органам доцільно

оцінювати наявність такої загрози, виходячи з таких показників: а) об'єктивним проявом загрози є виникнення фізичних, хімічних та технологічних динамічних передумов, які зумовлюють початок процесів, що можуть призвести до нещасного випадку; б) реальна можливість настання тяжких наслідків внаслідок порушення правил безпеки, тобто наявна очевидна висока ймовірності настання таких наслідків. При цьому слід визнати, що в кожному конкретному випадку наявність стану загрози – це питання факту, такі факти не можуть бути описані в КК України, однак і відмова від такої конструкції складів злочинів, де наслідок проявляється як загроза настання певної шкоди, є недоцільною, оскільки таким чином застосування КК України спрацьовує на випередження і запобігає більш тяжким наслідкам.

Перенесенню до пропонованого розділу підлягають норми статей 170-175, 212-1, оскільки основним безпосереднім об'єктом злочинів, передбачених у цих нормах, є трудові права працівника. Технічно таке перенесення виглядатиме наступним чином: вказані статті повинні бути вилучені, натомість КК України буде доповнений новими статтями, номери яких, з урахуванням існуючого стану законодавчої техніки, доцільно визначити згруповано і такими, що йдуть після норм про охорону праці, порушення правил виконання робіт з підвищеною небезпекою тощо, починаючи з номера ст. 275, яка повинна отримати нову редакцію, оскільки раніше ми запропонували передбачене в чинній редакції цієї статті діяння перенести до ст. 228 КК України, тобто до «Злочинів у сфері господарської діяльності». Таким чином, нові норми розділу почнуться із статті 275 у новій редакції та продовжаться номером 275 з додаванням відповідного префікса: 275-1, 275-2 і т.д.

Враховуючи проаналізовані вище особливості захисту трудових прав нормою статті 270 КК України, зазначимо, що перенесення цієї норми до нового пропонованого розділу є недоцільним, хоча необхідними є зміни в змісті диспозиції цієї норми та примітки до статті для вдосконалення їх змісту, які будуть запропоновані нами далі.

Зупинимосся на змісті необхідних змін до чинних норм КК України, які доцільно зробити з урахуванням описаних вище пропозицій по перенесенню норм. Норми статей 170 та 171 доцільно перенести до пропонованого нами розділу в чинній редакції, решта норм повинна зазнати корегування. Зокрема норму, що міститься в чинній редакції ст. 172 КК України слід викласти в такій редакції:

«1. Незаконне звільнення працівника з роботи, незаконна відмова у прийнятті на роботу, в тому числі, вчинені 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.

2. 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.

3. Діяння, передбачене в частині першій цієї статті, якщо воно спричинило смерть працівника, -

карається позбавленням волі на строк до семи років.

4. 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.

2. 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.

3. 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».

Впровадження такої норми дозволить забезпечити більш ефективний, порівняно з існуючим, кримінально-правовий механізм захисту трудових прав працівника, а саме прав, як нами було вказано вище, які виникають і реалізуються в рамках трудової діяльності: права на вибір виду праці; права на заробітну плату; права навиконання роботи, передбаченої трудовим договором, яка є безпечною для працівника з урахуванням його статі, віку тощо. При цьому перевагами пропонованої редакції статті є: 1) оптимізація кількості складів злочинів, оскільки замість двох злочинів, передбачених в чинній редакції ст. 172 та ст. 173 КК України, які перебувають у достатньо складній для вирішення правозастосовцями ситуації конкуренції норм, пропонується впровадити єдиний склад злочину з ширшим змістом; 2)

розширення спектра трудових прав, які ставляться під захист кримінального закону, зокрема порівняно з діючими нормами КК України під захист ставиться й право на отримання роботи, забезпечується захист працівника від переслідування через дискримінаційні мотиви, що відповідає європейським стандартам захисту трудових прав працівника; 3) використання понятійного апарату, який має однозначний зміст та здатний охопити максимальне коло можливих порушень трудових прав і з якого виключені такі оціночні поняття: «з особистих мотивів», «грубе порушення», що мають місце в чинній редакції ст. 172 та ст. 173 КК України та створюють серйозні проблеми в правозастосуванні через їх неоднозначність; 4) впровадження чітких критеріїв суспільної небезпечності діянь у формі: шкоди здоров'ю; смерті та матеріальної шкоди; неотримання виплат у належних розмірах, та криміналізація діяння у формі: незаконного звільнення; незаконної відмови у прийнятті на роботу, які самі по собі наділені достатньою суспільною небезпечністю; 5) забезпечення диференціації кримінальної відповідальності залежно від тяжкості наслідків діянь.

У рамках діючих правил законодавчої техніки ця норма могла бути розміщеною в ст. 275 КК України, з якої, як було обґрунтовано вище, норма повинна бути перенесена до ст. 228 КК України.

Наступними повинні бути статті 275-1 та 275-2 «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» та «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» закріпивши норми статей 174 та 175 КК України в чинній редакції, з тією поправкою, що в новій нормі ст. 275-2 КК України формулювання «громадянином-суб'єктом підприємницької діяльності» повинно бути замінене на формулювання «фізична особа-підприємець», яке використовується в чинній редакції Податкового кодексу України [375]. Із чинної редакції цієї норми також повинна бути вилучена вказівка на потерпілого, який позначений терміном

«громадянин», що автоматично виключала з переліку потерпілих іноземців та осіб без громадянства, які теж мають право на працевлаштування в Україні.

Важливе місце серед злочинів у новому розділі повинне зайняти діяння, яке на даний час криміналізоване в ст. 212-1 КК України. З проведеного раніше аналізу змісту соціальних цінностей, які є основним безпосереднім об'єктом цього злочину, випливає, що ним є саме трудові права працівника, а не фіскальні інтереси держави. Зокрема йдеться про право на соціальне забезпечення, яке передбачене в ч. 2 ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав: «...право ... на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття...».

Разом з тим, при перенесенні до нового розділу слід внести окремі зміни до ознак складу злочину, нині передбаченого в ст. 212-1 КК України, а саме: 1) виходячи із змісту спеціального регулятивного законодавства, формулювання «фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування», яке використовується у диспозиції частин 1-3 ст. 212-1 КК України, слід замінити формулюванням «фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, у тому числі Накопичувального фонду»; 2) з метою перетворення цієї норми 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 єдиного соціального внеску зазначена сума грошових коштів є абсолютно нереальною для її доведення в рамках кримінального провадження. Відповідно, доцільно відмовитись від 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. Такий підхід дозволить принагідно захистити й іншу сукупність трудових прав найманих працівників, які зазвичай суттєво порушуються роботодавцем, який приховує трудові правовідносини з найманим працівником.

У частині законодавчої техніки ця норма у новому розділі може бути розміщена під номером 275-3 КК України.

У рамках третього напрямку формування нового розділу Особливої частини доцільне його доповнення новими для КК України діями. Першим з таких дінь пропонуємо передбачити відповідальність за «приховування трудових відносин чи заробітної плати» наступного змісту:

«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.

4. 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 або таким відносинам надається вигляд іншого типу правовідносин.

2. Під приховуванням заробітної плати слід 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».

Окреме місце в рамках пропонованої нами кримінально-правової системи охорони трудових прав повинні зайняти норми про відповідальність за порушення авторських прав працівника, які визначені й гарантовані ст. 16 ЗУ «Про авторське право і суміжні права»: «Авторське особисте немайнове право на службовий твір належить його автору» (ч. 1); «Виключне майнове право на службовий твір належить роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем» (ч. 2); «За створення і використання службового твору автору належить авторська винагорода, розмір та порядок виплати якої встановлюються трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем» (ч. 3) [376] та ст. 9 ЗУ «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі»: «Право на одержання патенту на службовий винахід (корисну модель) має роботодавець винахідника» (ч. 1); «Винахідник подає роботодавцю письмове повідомлення про створений ним службовий винахід (корисну модель) з описом, що розкриває суть винаходу (корисної моделі) достатньо ясно і повно» (ч. 2); «Роботодавець повинен протягом чотирьох місяців від дати одержання від винахідника повідомлення подати до Установи заявку на одержання патенту чи передати право на його

одержання іншій особі або прийняти рішення про збереження службового винаходу (корисної моделі) як конфіденційної інформації. У цей же строк роботодавець повинен укласти з винахідником письмовий договір щодо розміру та умов виплати йому (його правонаступнику) винагороди відповідно до економічної цінності винаходу (корисної моделі) і (або) іншої вигоди, яка може бути одержана роботодавцем» (ч. 3); «Якщо роботодавець не виконає зазначених у частині третій цієї статті вимог у встановлений строк, то право на одержання патенту на службовий винахід (корисну модель) переходить до винахідника або його правонаступника. У цьому випадку за роботодавцем залишається переважне право на придбання ліцензії» (ч. 4); «Строк збереження роботодавцем чи його правонаступником службового винаходу (корисної моделі) як конфіденційної інформації у разі його невикористання не повинен перевищувати чотирьох років. У протилежному випадку право на одержання патенту на службовий винахід (корисну модель) переходить до винахідника чи його правонаступника» (ч. 5).

Такий об'єм авторських прав потребує кримінально-правової охорони в якості самотійного об'єкта, тому доцільно передбачити в пропозовному розділі відповідну норму, яка б гарантувала виконання зобов'язання з боку роботодавця: укладення окремого договору з автором або встановлення у трудовому договорі умов розробки службових творів, захисту авторських прав працівника та виплати йому винагороди, оскільки така винагорода не може бути компенсована заробітною платою чи іншими законними виплатами працівнику. Пропонована норма КК України повинна містити відповідальність за: присвоєння авторства, відмову укласти з працівником (автором службового твору чи винаходу) договір про врегулювання відносин щодо порядку використання твору (винаходу) та розмір і порядок виплати винагороди, невиконання авторської винагороди або її умисне заниження. Принагідно слід відмітити, що діючих норм ст. 176 та ст. 177 КК України для захисту прав працівника-автора недостатньо, оскільки криміналізовані в них діяння не

орієнтовані на сферу трудових відносин, де є залежність автора від роботодавця та законом визначені окремі права роботодавця на службовий твір та винахід. Вказані норми стосуються загальних цивільно-правових відносин, в яких усі авторські права належать автору і сам автор, не перебуваючи в службовій залежності та будучи рівноправною стороною відносин, вирішує питання передачі авторських прав.

Конкретний зміст цієї норми доцільно викласти наступним чином:

«1. Порухнення 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, вчинені роботодавцем без укладання цивільно-правового договору щодо його використання та виплати авторської винагороди, здійснене всупереч волі працівника, який є автором службового твору, якщо неотримана 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 неотриманою 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».

Самостійного значення при формуванні складів нових злочинів та створенні нових норм Особливої частини КК України набуває питання визначення санкцій, які повинні відображати ступінь суспільної небезпечності

злочину та задовольняти потреби загальної і спеціальної превенції. В науці кримінального права питання коректності санкцій завжди було і залишається актуальним. Так, Г.Д. Борейко зазначає, що при встановленні санкції необхідно обрати найбільш оптимальну її конструкцію, яка б найефективніше відповідала ступеню суспільної небезпеки конкретного злочину. Саме у санкції відображається цей ступінь, який відрізняється, залежно від виду та розміру покарання [122, с. 143]. З цим у повній мірі погоджуємось, однак підкреслимо, що вважаємо приховування трудових правовідносин або фактичного розміру заробітної плати злочином, який заподіює у деяких випадках значно істотнішу шкоду, ніж порушення інших трудових прав. Крім цього, не потрібно забувати, що збільшена санкція кримінально-правової норми, як правило, забезпечує більший рівень загальної превенції. Значний ризик отримати високе покарання стримуватиме осіб від вчинення відповідних складів злочинів. Особливо це стосується роботодавців, які в основному є законослухняними, однак, користуючись неналежною системою контролю з боку держави за прихованою зайнятістю, у тому числі податкового контролю, за умов, коли ризики не перекривають потенційної вигоди, все таки йдуть на приховування трудових правовідносин. Однак, якщо б за такі діяння було передбачено покарання у вигляді позбавлення волі, переважна більшість роботодавців, на наше переконання, відмовилися б від приховування трудових правовідносин, так як ризик був би не співмірний із потенційною вигодою від такого порушення законодавства.

З приводу санкцій також наведемо наступні позиції. Н.А. Орловська зазначає, що надмірні розриви у межах покарання перешкоджають формуванню єдиної судової практики у конкретних справах і водночас створюють загрозу зловживанням судами своїми повноваженнями [377, с. 207]. Не підтримує значного розриву між максимальною та мінімальною межами санкцій і С.І. Дементьєв, який вважає, що розрив між цими межами санкцій у вигляді позбавлення волі не повинен перевищувати 3-5 років [378, с. 142]. У даному

випадку не в повній мірі погоджуємось із позиціями науковців. Хоча певний ризик зловживання в судах залишається у будь-якій державі, однак інтерес справедливого правосуддя повинен передбачати наявність значних дискретних повноважень в суддів при вирішенні тієї чи іншої конкретної справи. Саме це дозволяє врахувати усі суттєві обставини справи, а у нашому випадку сприятиме суддям у встановленні рівня суспільної небезпеки вчиненого діяння щодо порушення трудових прав та обранні запобіжного заходу. Ми переконані, що суди України здійснюють справедливе правосуддя і в основному виносять правосудні й гуманні вироки за результатами розгляду кримінальних справ.

При цьому розрив між межами санкцій дозволяє, з однієї сторони, судам обрати, у разі потреби, більш м'яке покарання, з іншої сторони, розширити процесуальні можливості органам досудового розслідування, оскільки верхня межа санкції дає змогу кваліфікувати злочин як тяжкий,. Так, відповідно до ч. 2 ст. 246 КПК негласні слідчі (розшукові) дії проводяться у випадках, якщо відомості про злочин та особу, яка його вчинила, неможливо отримати в інший спосіб. Негласні слідчі (розшукові) дії, передбачені статтями 260, 261, 262, 263, 264 (в частині дій, що проводяться на підставі ухвали слідчого судді), 267, 269, 269-1, 270, 271, 272, 274 цього Кодексу, проводяться виключно у кримінальному провадженні щодо тяжких або особливо тяжких злочинів [379]. Таким чином, сувора санкція дозволить здійснювати такі негласні слідчі дії як спостереження за особою, річчю, місцем (ст. 269 КПК), проведення аудіоконтролю, відеоконтролю місця події (ст. 270 КПК), контролю за вчиненням злочину (ст. 271), виконання спеціального завдання з розкриття злочинної діяльності організованої групи чи злочинної організації (ст. 271 КПК) тощо. Це дасть змогу знизити рівень латентності злочинів проти трудових прав найманих працівників, зокрема шляхом виявлення такої негласної злочинності. Можливість вчинення негласних слідчих дій сприятиме усуненню тих причин, що зумовлювали приховуваність відповідних злочинів.

Тому розрив між мінімальним та максимальним рівнем санкцій у кілька років позбавлення волі вважаємо виправданим.

З приводу латентності злочинів проти трудових прав наведемо позицію Г.Д. Борейко. Вчена зазначає, що охорона трудових прав за допомогою кримінально-правових засобів також не завжди сприяє виявленню злочинів цієї категорії та притягненню винних осіб за їх учинення до найсуворішої відповідальності. Тому можна стверджувати, що досліджуваним злочинам притаманна така особливість як латентність. Серед чинників, які впливають на високий рівень латентності злочинів проти трудових прав людини, можна виокремити такі, як недосконалість законодавчої бази, зневіра громадян у правовому захисті правоохоронних органів, що пов'язана із стереотипом корумпованості посадових осіб, незнання громадянами порядку захисту своїх порушених прав. Це свідчить про глибоку кризу і в законотворчій діяльності, і у правосвідомості суспільства. У свою чергу, порушення трудових прав громадян ставить під загрозу діяльність підприємств, установ, організацій та призводить до того, що кваліфіковані кадри шукають інше місце роботи, навіть не за спеціальністю. Слушно зазначається, що потерпілі від цих злочинів особи часто побоюються втратити місце роботи, заробітну плату, яка є основним джерелом їх фінансового забезпечення, отримати дисциплінарне стягнення або «зіпсувати» стосунки з вищим керівництвом, а також мають недовіру до правоохоронних та судових органів [122, с. 47-48]. Наведене вкотре підтверджує доцільність встановлення жорсткої кримінальної відповідальності за приховування трудових правовідносин, адже це суттєво покращить дієвість механізму кримінально-правового захисту трудових прав найманих працівників та, відповідно, правового становища робітників у трудових правовідносинах.

Невід'ємною складовою механізму кримінально-правового регулювання є й врегульована можливість звільнення від кримінальної відповідальності. Такого типу норми виступають ефективним інструментом примусу до відновлення порушеного права, який, з одного боку, дозволяє забезпечити

економію кримінально-правової репресії, з іншого боку, забезпечують потерпілому отримання відшкодування без витрачання зусиль на цивільно-правовий механізм захисту і відновлення своїх порушених прав. Тому на рівні загального підходу вважаємо за доцільне передбачити в нормах пропонованого розділу Особливої частини КК України максимально можливу кількість норм про звільнення від відповідальності, виключивши з цього переліку лише ситуації заподіяння шкоди здоров'ю потерпілого. З точки зору конкретної моделі поєднання умов звільнення, може бути використаний підхід, що має місце в нині діючих нормах Кодексу або дещо інший. Спробуємо розглянути обидва. Так, переважно в нормах Особливої частини КК України, де передбачене звільнення від кримінальної відповідальності, має місце поєднання двох типів умов: перелік дій винної особи, спрямований на відновлення порушеного права чи запобігання реальній шкоді від вчинених злочинних діянь та момент, до якого ці позитивні посткримінальні дії повинні бути вчинені. Зрозуміло, що змістовні характеристики дій, спрямованих на відновлення порушеного права чи запобігання реальній шкоді в кожному випадку обумовлюється змістом злочинного діяння. Однак при визначенні моменту, до якого позитивні посткримінальні дії повинні бути вчинені, законодавець пішов трьома шляхами: 1) визначив таким моментом притягнення особи до кримінальної відповідальності або повідомлення особі про підозру (статті 175, 212, 212-1, 258; 258-5, 447 КК тощо); 2) взагалі не визначив процесуальний момент, до якого повинні бути вчинені позитивні посткримінальні дії (статті 111, 112, 255, 258-3, 260, 263, 265, 289, 307, 309, 311 КК тощо); 3) визначив таким моментом певну подію: «...до отримання з інших джерел інформації про цей злочин органом, службова особа якого згідно із законом наділена правом повідомляти про підозру...» (ст. 354 КК України). Детально проблему визначення моменту, до якого повинні бути вчинені позитивні посткримінальні дії з аналізом переваг одних підходів і вадами інших, нами було розглянуто раніше, а результати дослідження оприлюднено в науковій публікації [380, с.

110-114]. Базуючись на його результатах, можемо зазначити, що оптимальним видається другий з наведених вище підходів, за яким конкретний процесуальний етап кримінального провадження чи певна подія в якості кінцевого моменту вчинення позитивних посткримінальних дій не визначається взагалі. Переваги такого підходу порівняно з першим, наведеним вище, полягають у наступному: 1) особі, яка повинна вчинити певні позитивні посткримінальні дії, вже буде висунута підозра у вчиненні нею злочину, тобто буде сформульоване попереднє обвинувачення, яке стосується саме діянь цієї особи, і винна особа отримає процесуальний статус підозрюваного, оскільки до повідомлення про підозру матиме місце лише кримінальне провадження по факту вчиненого злочину; 2) застосування такого підходу відповідає вимогам КПК України щодо звільнення від кримінальної відповідальності. У цьому контексті, зокрема, зазначено наступне: «2. Встановивши на стадії досудового розслідування підстави для звільнення від кримінальної відповідальності та отримавши згоду підозрюваного на таке звільнення, прокурор складає клопотання про звільнення від кримінальної відповідальності та без проведення досудового розслідування у повному обсязі надсилає його до суду» (ч. 2 ст. 286 КПК України). Отже, винна особа повинна мати процесуальний статус підозрюваного як умову порушення питання про можливе звільнення. З цього приводу у ст. 42 КПК України вказано: «1. Підозрюваним є особа, якій у порядку, передбаченому статтями 276-279 цього Кодексу, повідомлено про підозру, особа, яка затримана за підозрою у вчиненні кримінального правопорушення, або особа, щодо якої складено повідомлення про підозру, однак його не вручено їй внаслідок невстановлення місцезнаходження особи, проте вжито заходів для вручення у спосіб, передбачений цим Кодексом для вручення повідомлень»; 3) відсутність у нормі Особливої частини вказівки на момент вчинення позитивних посткримінальних дій з урахуванням наведених вище вимог ст. 286 КПК України дозволить вирішити питання про звільнення від кримінальної відповідальності до закінчення досудового слідства.

У якості ж самих умов звільнення слід встановити вчинення винною особою таких дій: компенсацію у певній формі завданої шкоди або неотриманої вигоди; поновлення на робочому місці; прийняття на посаду; укладення договору про авторську винагороду тощо. За таких умов забезпечується повне або в значній частині відновлення прав потерпілого без необхідності використання додатково ще й цивільно-правового механізму захисту.

Невід'ємним компонентом кримінально-правової системи захисту трудових прав працівника, який залишиться поза окремим пропонованим нами розділом Особливої частини, є ст. 270 КК України, однак зміст цієї норми повинен бути уточнений з метою забезпечення більшої ефективності її дії.

Раніше проведений аналіз специфіки ознак складу злочину, передбаченого в ст. 270 КК України, дозволяє виділити необхідні напрями вдосконалення цієї юридичної конструкції, а саме:

1) забезпечення належної кримінально-правової охорони трудових прав за допомогою правил пожежної безпеки доцільно розглядати у широкому розумінні. Так, під встановленими законодавством правилами пожежної безпеки слід розуміти положення законодавчих актів, прийняті на їх основі Правила пожежної безпеки в Україні, затверджені наказом центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політики у сфері цивільного захисту, прийняті на їх основі галузеві правила пожежної безпеки, затверджені відповідними центральними органами виконавчої влади, видані на підставі та на виконання наведених законодавчих актів накази, інструкції, інші акти локального характеру на підприємствах, в установах та організаціях, а також встановлені на виконання наведених вище актів законодавчого й локального характеру положення трудових договорів (контрактів), посадових інструкцій інших актів нормативної й індивідуальної дії, які стосуються обов'язків дотримання пожежної безпеки. Таке широке розуміння дозволить за допомогою ст. 270 КК України, у першу чергу,

забезпечити всеохоплюючу кримінально-правову охорону суспільних відносин, серед яких і право найманих працівників на безпечні умови праці.

Як уже зазначалося, надзвичайно важливу роль у контексті досліджуваного злочину відіграє Кодекс цивільного захисту України. У п. 33 ч. 2 ст. 17 даного нормативно-правового акта формулювання «обов'язкові для всіх підприємств, установ, організацій» доцільно було б доповнити формулюванням «громадян, іноземців, осіб без громадянства». Це дозволило б усунути певну правову невизначеність у тій частині, що відповідальними за дотримання правил пожежної безпеки, зокрема і в частині несення кримінальної відповідальності, є не лише посадові особи та наймані працівники, але й інші фізичні особи. Тим більше, що це прямо визначено Правилами пожежної безпеки в Україні;

2) з метою коректного усунення наявних вад диспозиції частин 1 та 2 ст. 270 КК України необхідно внести термінові зміни до цих норм, які б забезпечили однозначний зміст диспозицій в обох частинах цієї статті та чітку диференціацію відповідальності з урахуванням тяжкості наслідків. Зокрема майбутня редакція диспозиції цих норм повинна чітко диференціювати відповідальність з урахуванням тяжкості спричиненої шкоди здоров'ю: в частині першій слід передбачити відповідальність за спричинення будь-якої шкоди здоров'ю, в частині другій – за спричинення тяжких тілесних ушкоджень та інших тяжких наслідків, а в частині третій – за смерть хоча б однієї людини;

3) при розрахунку матеріальної шкоди доцільно зберегти підхід щодо використання поняття «прямі збитки від пожежі» у розумінні ст. 270 КК України як орієнтир, що визначає складові матеріальної шкоди;

4) при визначенні «інших тяжких наслідків» слід виходити з того, що необхідно надати дефініцію цього поняття хоча б у загальній формі, зафіксувавши її в примітці до ст. 270 КК України. Так, обґрунтовані вище пропозиції по корекції змісту частин 1 та 2 й примітки до ст. 270 КК України

дозволять запропонувати визначити в примітці зміст ознаки «інші тяжкі наслідки» як такі, що охоплюють: залишення людей без житла або засобів до існування, тривале (понад один місяць) припинення роботи підприємства, установи, організації, тривала (понад один місяць) їх дезорганізація, а також заподіяння екологічної шкоди природному середовищу;

5) у рамках системності підходу щодо запровадження заохочувальних норм доцільне розміщення і норми про можливе звільнення від кримінальної відповідальності, але обмеживши її випадками заподіяння будь-якої шкоди, крім шкоди здоров'ю у формі тяжкого тілесного ушкодження та смерті людини, за умови відшкодовування винною особою завданої матеріальної (прямих збитків), екологічної шкоди.

Враховуючи вищевикладені пропозиції, пропонуємо зміст частин 1 та 2 ст. 270 КК України та примітки до неї викласти в такій редакції:

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

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

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

Примітка. 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 збитки становлять суму, яка в тисячу і більше разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян. Під поняттям «інші тяжкі наслідки» 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».

Пісмовуючи вище викладене ми дішли висновку:

1. Розділ X Особливої частини КК України, який в чинній редакції називається «Злочини проти безпеки виробництва» доцільно назвати «Злочини проти трудових прав» та змістовно наповнити його нормами про відповідальність за значно ширший спектр порушень трудових прав за рахунок: 1) перенесення норм, що наразі містяться в інших розділах Особливої частини (статті 170-175, 212-1), з відповідним корегуванням змісту диспозицій, про яке йшлося вище; 2) доповнення новими нормами, в яких: а) криміналізувати нові діяння, які характеризуються реальною суспільною небезпекою; б) запровадити заохочувальні норми, які б передбачали звільнення від кримінальної відповідальності при позитивній посткримінальній поведінці.

2. За результатами аналізу досвіду правового регулювання Польщі пропонуємо запозичити для запровадження в Україні наступне: 1) переобрати підхід до більш загального визначення суб'єктів злочину, не встановлюючи спеціального суб'єкта у кримінально-правових нормах, де немає у цьому обґрунтованої правової необхідності; 2) криміналізувати діяння щодо неповідомлення уповноваженого органу соціального страхування про нещасний випадок на виробництві.

3. Запропоновано передбачити відповідальність за «приховування трудових відносин чи заробітної плати» у нормі КК України наступного змісту:

«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.

4. 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 або таким відносинам надається вигляд іншого типу правовідносин.

2. Під приховуванням заробітної плати слід 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».

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 невиплаченої 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 релізуються 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).

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 небезпекою (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; ґ) співмірність з іншими діями, 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) діянню 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 іншої 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 невинновинно високої 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конверський А.Є. Основи методології та організації наукових досліджень: навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнтів. К.: Центр учбової літератури, 2010. 352 с.
2. Мокін Б.І. Методологія та організація наукових досліджень: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2014. 180 с.
3. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). М.: Аванта+, 2001. 560 с.
4. Цехмістрова Г.С. Основи наукових досліджень: навчальний посібник. К.: Видавничий Дім «Слово», 2004. 240 с.
5. Рассоха І.М. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Методологія та організація наукових досліджень» для студентів 5 курсу денної форми навчання освітнього-кваліфікаційного рівня «магістр» спеціальностей 8.050106, 8.03050901 «Облік і аудит», 8.050201 «Менеджмент організацій», 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)». Х.: ХНАМГ, 2011. 76 с.
6. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки.* 2015. №2 (2). С. 129-133.
7. Іншин М.І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи.* 2012. №2 (2). С. 110-114.
8. Іншин М.І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України.* 2014. №2 (77). С. 66-71.
9. Іншин М.І., Венедиктов В.С. Правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ України: навчально-практичний посібник. Х.: Ун-т внутр. справ, 2000. 159 с.

10. Андріїв В.М. Позитивне трудове право як основний засіб захисту природних трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. №1. С. 27-31.
11. Вавженчук С.Я. Державний захист та охорона конституційних трудових прав працівників державними органами в межах загальних повноважень. *Форум права*. 2010. №2. С. 70-74.
12. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія. Х.: Диска плюс, 2013. 508 с.
13. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05.. К., 2005. 40 с.
14. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Х., 2004. 20 с.
15. Панькевич В.М. Кримінально-правова характеристика порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. К., 2010. 20 с.
16. Бахуринська О.О. Кримінально-правова характеристика порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271 КК України): автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.08. К.: Б.в., 2007. 20 с.
17. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
18. Гриненко І.В. Засоби захисту й реалізації конституційних трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.
19. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
20. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2005. 18 с.

21. Щотова Ю.М. Поняття представництва професійною спільною інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом. *Часопис Київського університету права. Серія: Проблеми цивільного та підприємницького права в Україні*. 2013. №1. С. 188-192.
22. Лагутіна І.В. Доказування у справах про дискримінацію у сфері праці. *Правова держава*. 2013. №16. С. 215-222.
23. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором. *Вісник Академії адвокатури України*. 2012. №3. С. 209-213.
24. Шигаль Д.А. Основні елементи теорії історико-правового порівняльного методу. *Правова доктрина – основа формування правової системи держави*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України» (м. Харків, 20-21 листоп. 2013 р.). Х., 2013. С. 179-183.
25. Сухонос В.В. Теорія держави і права: навч. посіб. Суми: Університетська книга, 2005. 536 с.
26. Катермина В.В. Номинация человека: национально-культурный аспект (на материале русского и английского языков): монография. Краснодар: КубГУ, 2004. 250 с.
27. Ingthorsson R.D. The Natural vs. The Human Sciences: Myth, Methodology and Ontology [Text]. *Discusiones Filosóficas*. No. 22. January–June, 2013. 182 p.
28. Туляков В.О. Порівняльний метод у науці кримінального права. *Вісник Асоціації кримінального права України*: електронне наукове видання. 2014. Вип. 1 (2). С. 29-40.
29. Новая философская энциклопедия: в 4-х т. /руков. проекта: В.С. Степин, Г.Ю. Семигин. М.: Мысль, 2010. Т. 2. 634 с.

30. Миколенко О.І. Методи та функції науки адміністративного процедурно-процесуального права. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2009. №1. С. 148-150.

31. 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.

32. Кисельова О.І., Семенова А.В. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасному рівню розвитку трудових відносин в Україні. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки*. 2014. Т. 27 (66). №4. С. 60-67.

33. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. О., 2008. 20 с.

34. Гураш В.М. Становлення та розвиток трудового права в Україні: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2013. 16 с.

35. Ярема В.А. Історичний генезис становлення та розвитку трудових прав суддів у світі та Україні. *Форум права*. 2015. №3. С. 230-235.

36. Гусейнова С. Ф-К. Ретроспективный анализ становления и развития надзора и контроля как способов защиты трудовых прав работников. *Символ науки*. 2015. №5. С. 168-169.

37. Мозоль С.А. Запобігання злочинам проти виборчих прав громадян: дис... канд. юрид. наук: 12.00.08. К., 2008. 268 с.

38. Лукьянова Н.А. Преступления против трудовых прав граждан: автореф. дисс. ... канд.. юрид. наук: 12.00.08 /науч. рук. А.П. Кузнецов. Самара, 2005. 17 с.

39. Матвійчук В.К. Кримінально-правова охорона навколишнього природного середовища (кримінально-правове та кримінологічне дослідження). К.: Азимут-Україна, 2005. 464 с.
40. Олейнічук О.М. Генезис тисячолітньої історії витоків кримінальної відповідальності за невивплату заробітної плати на території сучасної України. *Юридична наука*. 2013. №2. С. 86-94.
41. Терлюк І.Я. Огляд історії кримінального права України: навчальний посібник. Львів: Ліга-Прес, 2007. 92 с.
42. Ткач А.П. Історія кодифікації дореволюційного права України. К.: Вид-во Київського ун-ту, 1968. 170 с.
43. Российское законодательство X-XX веков: в 9-ти т. Т.1. Законодательство Древней Руси. М.: Юрид. лит., 1984. 432 с.
44. Калачов Н. Текст Русской Правды на основании четырех списков разных редакций. 4-е изд., без изм. СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1889. VI. 51 с.
45. Кухта Б. Л. З історії української політичної думки: навчальний посібник. К.: Генеза, 1994. 368 с.
46. Российское законодательство X-XX веков: в 9-ти т.. М.: Юрид. лит., 1985. Т. 2: Законодательство периода и укрепления Русского централизованного государства. 520 с.
47. Российское законодательство X-XX веков: в 9-ти т.. М.: Юрид. лит., 1985. Т. 3: Акты Земских соборов. 512 с.
48. Российское законодательство X-XX веков: в 9-ти т. М.: Юрид. лит., 1986. Т. 4: Законодательство периода становления абсолютизма. 512 с.
49. Діденко В.П. Історія кримінального права України: монографія /Міжнар. акад. фундамент. основ буття. К.: Аванпост-Прим, 2009. 164 с.
50. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (история, философия, проблемы систем и источников). Минск: Изд. центр БГУ, 2009. 335 с.

51. Бірюкова А. Г. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №2. С. 66-70.
52. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід. К.: Алерта, 2012. 368 с.
53. Догадов В.М. Очерки трудового права: учеб. пособ. Л.: Прибой, 1927. 163 с.
54. Миронов В.И. Трудовое право России. М.: Управление персоналом, 2005. 866 с.
55. Беніцький А.С. Відповідальність за причетність до злочину та співучасть у злочині згідно з кримінальним кодексом УСРР 1922 і 1927 рр. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. №4. С. 197-206.
56. Мирончук В.Д. Історія України: навчальний посібник. 2-ге вид., виправл. К.: МАУП, 2002. 328 с.
57. Берзін П.С. Київська школа кримінального права (1834-1960 рр.): історико-правове дослідження. К.: КНТ, 2008. 436 с.
58. Бойко І.Й. Історія правового регулювання цивільних, кримінальних та процесуальних відносин в Україні (IX-XX ст.): навч. посібник для студ. ВНЗ. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2014. 903 с.
59. Бабаніна В.В. Виникнення та розвиток законодавства України про кримінальну відповідальність. *Митна справа*. 2012. Ч. 2. Кн. 2. №1. С. 82-89.
60. Гавриленко Ю.М. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2 (25). С. 254-258.
61. Луцик Г.Д. Злочини проти трудових прав людини: проблемні питання об'єкта за чинним КК України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2009. №4. С. 224-235.

62. Бортник В.А. Кримінально-правова охорона честі та гідності особи: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 /Національна академія внутрішніх справ України. К., 2004. 204 с.

63. Уголовный кодекс УССР в редакции 1927 года: текст с постатейными разъяснениями из циркуляров и постановлений Наркомюста и Верховного Суда УССР и определений УКК Верховного Суда УССР (по 1 июля 1927 г.) с сопоставительной таблицей статей УК старой и новой редакции и алфавитно-предметным указателем /сост. И.И. Курицкий и др. Х.: Юрид. изд-во НКЮ УССР, 1927. 322 с.

64. Володавська О.С. Історичний аспект становлення кримінальної відповідальності за перевищення повноважень службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми. *Вісник Кримінологічної асоціації України*. 2013. №5. С. 43-53.

65. Новак К.М. Основні особливості Кримінального кодексу УСРР 1922 р. *Теорія та практика сучасної юриспруденції*: матеріали I Всеукр. наук. конф. (м. Харків, 15 берез. 2013 р. - 15 квіт. 2013 р.); Конституційне будівництво в УСРР за радянських часів: матеріали круглого столу (м. Харків, 24 берез. 2013 р.) Х., 2013. С. 201-202.

66. Олійник О.М. Порівняльний аналіз Кодексу Законів про працю 1922 р. УСРР та РСФРР. *Збірник наукових праць. Харк. нац. пед. ун-т імені Г.С. Сковороди*. Серія: *Історія та географія*. Х., 2011. Вип. 40. С. 76-82.

67. Музиченко П.П. Історія держави і права України: навч. посіб. 6-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2007. 471 с.

68. Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950. URL: zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 17.06.2016).

69. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 329-335.

70. Наумов А. В. Уголовная статистика: преступность и ее стабильность. *Уголовное право*. 2008. №4. С. 134-138.
71. Сорокіна Н.В. Генезис правової думки щодо сфери дії норм трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. Вип. 22. С. 833-840.
72. Бірюкова А.Г. Трудове законодавство України у контексті становлення та розвитку. *Наше право*. 2013. №10. С. 113-118.
73. Лагутіна І.В. Становлення та розвиток законодавства у сфері захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 85-89.
74. Долгіх Н.П. Трудове право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.
75. Сташис В.В., Тацій В.Я. Кримінальне право України. Особлива частина: підручник. Х.: Право, 2010. 608 с.
76. Топчій В.В. Злочини проти трудових прав: перспективи формування методики розслідування. *Наше право*. 2013. №13. С. 115-119.
77. Дудоров О.О., Письменський Є.О. Кримінальне право (особлива частина): підручник. Т. 1. Луганськ: Елтон, 2012. 778 с.
78. Трудовий кодекс України: Проект №1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 23.07.2016).
79. Жолнович О.І. Система трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2008. 194 с.
80. Соціально-економічне становище Київської області за січень–квітень 2016 року. URL: <http://kievobl.ukrstat.gov.ua/content/p.php3?c=898&lang=1> (дата звернення: 08.09.2016).

81. Показники про стан та структуру кримінальних правопорушень в Україні за I квартал 2017 р. URL: <http://www.ivpz.org/statistika-za-kvartal-2017-r> (дата звернення: 25.09.2016).
82. Юридична енциклопедія: в 6 т. /ред. кол.: Ю.С. Шемшученко та ін. К.: Українська енциклопедія, 2003. Т. 5: П-С. 736 с.
83. Кривоченко Л. М. Вибрані праці. Х.: Право, 2016. 648 с.
84. Тихий В.П. Злочин, його види та стадії: науково-практичний коментар. К.: Промені, 2007. 40 с.
85. Шершеневич Г.Ф. История философии права. Москва: Университетская типография, 1906 г. URL: www.bookshunt.ru/b403923_istoriya_fil (дата звернення: 12.10.2016).
86. Кримінальний кодекс України: Закон України №2341-III від 05.04.2001. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. №25-26. Ст. 131.
87. Самбор М.А. Правопорушення та проступок: до питання співвідношення понять в умовах розвитку законодавства про адміністративні та кримінальні правопорушення. *Юридична наука*. 2013. №8. С. 39-48.
88. Андріїв В.М. Щодо захисної функції міжнародних трудових норм. Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2015. С. 14-17.
89. Конституція України: Закон України №254к/96-ВР від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. №30. Ст. 141.
90. Стеблинська О.С. Кримінальне право. Особлива частина. К.: Ін-т крим.-викон. служби, 2014. 358 с.
91. Костюченко О.Є. Економічні інтереси роботодавця закінчуються там, де починається порушення трудових прав та свобод працівника. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства: матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.)*; за заг. ред. К.Ю. Мельника /МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х.: ХНУВС, 2015. С. 112-115.

92. Голіна В.В. Кримінологія: Загальна та Особлива частини: підручник. Х.: Право, 2009. 288 с.
93. Кудрявцев В.Н. Криминология: учебник. М.: Юристъ, 2007. 512 с.
94. Давидов С.В. Латентність злочинів проти трудових прав. *Форум права*. 2011. №1. С. 236-240.
95. Топчій В.В. Засади взаємодії слідчого та суб'єктів, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2014. №1. С. 152-164.
96. Середа О.Г. Щодо визначення поняття та сутності правовідносин у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. *Європейські перспективи*. 2013. №6. С. 149-153.
97. 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
98. Алієва О.М. Кримінальний кодекс України: наук.-практ. коментар: станом на 15 трав. 2011 р. відп. ред. Є.Л. Стрельцов. Вид. 7-ме, переробл. та доповн. Харків: Одиссей, 2011. 821 с.
99. Джужа О.М., Савченко А.В., Чернеї В.В. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України. К.: Юрінком Інтер, 2018. 1101 с.
100. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України №1533-III від 02.03.2000. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2000. №22. Ст. 171.
101. Селецький С.І. Кримінальне право України. Особлива частина: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 496 с.
102. Топорков А.А. Криминалистика: учебник. М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2012. 495 с.
103. Серова Е.Б. Криминалистические аспекты противодействия преступлениям против личности: учебное пособие. Ч. 4: Криминалистические аспекты противодействия преступлениям против конституционных прав и

свобод человека и гражданина. СПб: Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2014. 88 с.

104. Каржаубаев С.С. Причины и условия совершения преступлений, направленных против трудовых прав граждан. Проблемы современного права и правоприменения. Мемлекеттік. 2014. №3. С. 119-127.

105. Лукьянов В.В. «Двойная» вина – свидетельства отставания юридическою науки от тренований технического прогреса. *Государство и право*. 1994. №12. С. 53-64.

106. Каиржанов Е.К. Профилактика преступлений несовершеннолетних органами внутренних дел: пособие. Караганда: Карагандинский ВШ МВД СССР, 1983. 95 с.

107. Проценко С.В. Предмет и объект уголовно-правовой охраны в составе транспортного преступления. *Российский следователь*. 2010. №14. С. 22-26.

108. Лихова С.Я., Морозюк С.М. Законні інтереси дітей та підопічних осіб як об'єкт кримінально-правової охорони: Теоретико-правовий аспект. *Вісник прокуратури*. 2008. №8. С. 55-60.

109. Андрушко П.П. Об'єкт кримінально-правової охорони, об'єкт злочину, об'єкт злочинного посягання та об'єкт злочинного впливу: основний зміст понять та їх співвідношення. *Адвокат*. 2011. №12 (135). С. 3-10.

110. Лащук Є.В. Предмет злочину в кримінальному праві України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 К., 2005. 20 с.

111. Филимонов В.Д. Охранительная функция уголовного права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. 198 с.

112. Куц В.М. Неправдиве повідомлення про загрозу громадській безпеці (кримінально-правова характеристика та заходи протидії): монографія. К., Х.: Харків юридичний, 2006. 112 с.

113. Стрельцов Є.Л. Кримінальне право України. Загальна частина: підручн. Х.: Одіссей, 2009. 268 с.
114. Тихонова О.В. Об'єкт кримінально-правової охорони та об'єкт злочину: співвідношення понять. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2014. Вип. 2. С. 244-251.
115. Музика А.А., Лащук Є.В. Предмет злочину: теоретичні основи пізнання: монографія. К.: Паливода А. В., 2011. 192 с.
116. Чеботарьова Г.В. Кримінально-правова охорона правопорядку в сфері медичної діяльності: монографія. К.: КНТ, 2011. 631 с.
117. Лихова С.Я. Злочини у сфері реалізації громадянських, політичних та соціальних прав і свобод людини і громадянина (розділ V Особливої частини КК України): монографія. К.: Київський університет, 2006. 573 с.
118. Наумов А.В. Российское уголовное право. Особенная часть: учеб. для вузов. Общая часть: курс лекций. М.: БЕК, 1996. 560 с.
119. Глистин В.К. Проблемы уголовно-правовой охраны общественных отношений (объект и квалификация преступлений). Ленинград, 1979. 127 с.
120. Лихова С.Я. Правопорядок як загальний об'єкт злочинів. *Проблеми державотворення та захисту прав людини в Україні*: матеріали XI регіональної науково-практичної конференції (м. Львів, 03-04 лютого 2005 року). Львів, 2005. С. 355-356.
121. Єрмоленко Д.О. Соціально-економічні права і свободи людини та громадянина в соціальній державі. *Держава і регіони. Серія: Право*. 2007. №1. С. 89-93.
122. Борейко Г.А. Кримінально-правова охорона трудових прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 /Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2016. 210 с.
123. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50.

124. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ ООН від 10.12.1948. Голос України. .2008. №236.

125. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ ООН від 16.12.1966. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 06.01.2017).

126. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: Міжнародний документ від 18.06.1998. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення: 08.01.2017).

127. Котова Л.В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку. *Форум права*. 2011. №1. С. 507-515.

128. Костян І.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 /науч. конс. А.М. Куренной. М., 2009. 58 с.

129. Жук І.Л., Юрик Я.І. Проблеми зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення». *Економіка та держава*. 2013. №10. С. 13-15.

130. Краус Н.М. Тіньова зайнятість і офіційне безробіття на ринку праці: світовий досвід і українські реалії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Серія: Економічні науки. 2014. №1. С. 64-71.

131. Луцик Г.Д. Кримінально-правові засоби охорони трудових прав людини за КК України. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2013. Вип. 33. С. 252-262.

132. Навчальний посібник «Основи охорони праці» для студентів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації за напрямом підготовки 6.090103 (Лісове та садово-паркове господарство). Ужгород: Говерла, 2015. 128 с.

133. Борисов В.І. Злочини проти безпеки виробництва: поняття та види. Кримінальна відповідальність за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки: монографія. Х.: Вид-во СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 224 с.

134. Постанова Пленуму Верховного Суду України №7 від 12.06.2009 «Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва». *Вісник Верховного Суду України*. 2009. №8. С. 15-19.

135. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 4-те вид. К.: Вікар, 2006. 725 с.

136. Андріїв В. В. Природний характер трудових прав працівників. *Право України*. 2007. №4. С. 67-70.

137. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2002. 173 с.

138. Лазор Л.И. Актуальные проблемы кодификации трудового законодательства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2005. №6. С. 3-8.

139. Шамшина І.І. Проблеми регулювання основних трудових прав працівника. *Форум права*. 2011. №1. С. 1102-1109.

140. Борисов В.І. Сучасна політика держави у сфері боротьби зі злочинністю та її кримінально-правовий напрям. *Право України*. 2012. №1-2. С. 232.

141. Фріс П.Л. Кримінально-правова політика Української держави: теоретичні, історичні і правові проблеми. К.: Атіка, 2005. 332 с.

142. Борисов В.І. Сучасна політика держави у сфері боротьби зі злочинністю та її напрямки. *Питання боротьби зі злочинністю: зб. наук. пр.* Х.: Кроссроуд, 2008. Вип. 15. С. 68-80.

143. Даньшин І.М., Зелінський А.Ф. Кримінальна політика: за і проти. *Право України*. 1992. №8. С. 29-31.

144. Коробеев А.И. Уголовно-правовая политика: понятие, содержание, теоретические основы. *Правовая политика субъектов Российской Федерации:*

материалы круглого стола (г. Владивосток, 26 сентября 2001 года). Владивосток, 2002. 332 с.

145. Александров А.И. Уголовная политика и уголовный процесс в российской государственности: история, современность, перспективы, проблемы. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2003. 562 с.

146. Борисов В.І. Поняття кримінально-правової політики. *Вісник Асоціації кримінального права України*. 2013. №1. С. 15-31.

147. Угода про Коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна»: Угода від 27.11.2014. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/n0001001-15> (дата звернення: 19.03.2017).

148. Коржанський М.Й. Кваліфікація злочинів: навч. посібник. К.: Атіка, 2002. 640 с.

149. Гальцова В.В. Об'єкт та система злочинів проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини та громадянина (розділ V Особливої частини Кримінального кодексу України). *Право і Безпека*. 2011. №2. С. 223-227.

150. 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

151. Павликівський В.І. Об'єкти злочинів проти трудових прав. *Українське право*. 2002. №1. С. 213-219.

152. Мельник М.І., Клименко В.А. Кримінальне право України. Особлива частина: підручник. К.: Юридична думка. 2004. 656 с.

153. Мельник М.І., Хавронюк М.І. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України. К.: Юридична думка, 2009. 1236 с.

154. Трюхан О.А. Реалізація права працівників на об'єднання у професійні спілки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 93-97.

155. Андрушко П.П. Права громадян на задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів як об'єкт кримінально-правової охорони. *Нові Цивільний і Кримінальний кодекси – важливий етап кодифікації законодавства України*: матер. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 03-04 жовтня 2002 року). Івано-Франківськ, 2002. С. 158-160.

156. Лихова С.Я. Злочини проти трудових прав: проблеми розмежування (ст. 172 та ст. 173 КК України 2001 р.). *Науковий вісник Львівського юридичного інституту МВС України*. 2004. Додаток 2. №2 (2). С. 287-293.

157. Лихова С.Я. Кримінально-правова охорона трудових прав жінок-матерів. *Вісник Львівського інституту внутрішніх справ*. 2004. №1. С. 30-40.

158. Сташис В.В., Тацій В.Я. Кримінальне право України: Загальна частина: підручник. 4-те вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2010. 456 с.

159. Тацій В.Я. Объект и предмет преступления в советском головном праве. Х.: Вища школа, 1988. 198 с.

160. Сташис В.В., Тацій В.Я. Кримінальний кодекс України: науково-практичний коментар. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре». 2003. 1196 с.

161. Совгиря О.В., Шукліна Н.Г. Конституційне право України. Повний курс: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2012. 544 с

162. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.

163. Костюк В.Л. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: проблемні аспекти. *Наукові записки НаУКМА*. 2007. Т. 64: Юридичні науки. С. 38-41.

164. Костюк В.Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. *Часопис Національного університету «Острозька*

академія». Серія: *Право*. 2011. №2 (4). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf> (дата звернення: 05.04.2017).

165. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05 квітня 2001 року №2365-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. №23. Ст. 118.

166. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 року №4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №1. Ст. 1.

167. Буряк К.М. Об'єкт злочину – перешкоджання законній діяльності журналіста. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/13422> (дата звернення: 14.05.2017).

168. Тацій В.Я. Кримінальний кодекс України: науково-практичний коментар. Т. 2: Особлива частина /Ю.В. Баулін, В.І. Борисов, В.І. Тютюгін та ін. Х. Право, 2013. 1040 с.

169. Шаблистий В.В. Законна професійна діяльність журналіста як «новий об'єкт кримінально-правової охорони». *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2016. №2 (13). С. 78-85. URL: http://files.visnikkau.org/200001601-7aa177b97f/007_%D0%A8%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%8B%D0%B9.pdf (дата звернення: 20.06.2017).

170. Тацій В.Я. Конституція України. Науково-практичний коментар /Нац. акад. прав. наук України. Х.: Право, 2011. 1128 с.

171. Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів: Закон України від 23 вересня 1997 року №540/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. №50. Ст. 302.

172. Буряк К.М. Професійна діяльність журналістів як об'єкт кримінально-правової охорони. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Спецвипуск. Ч. 2. С. 176-179.

173. Павликівський В.І., Острівний М.І. Мета як обов'язкова ознака перешкодження журналістській діяльності. *Вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2014. Вип. 3. Т. 3. С. 80-84.

174. Костенко О. О. Деякі проблеми кримінально-правової охорони законної діяльності журналістів та прав авторів в Україні. *Право України*. 2010. №9. С. 256-262.

175. Гавриш С.Б. Уголовно-правовая охрана природной среды Украины. Проблемы теории и развитие законодательства. Х.: Основа, 1994. 639 с.

176. Гончаренко В.Г. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України. К.: Алерта, 2005. Книга друга. 624 с.

177. Лихова С.Я. Злочини проти трудових правовідносин (проблемні питання). Публічне право. 2016. №4. С. 140-148

178. Хавронюк М.І. Довідник з Особливої частини Кримінального кодексу України. К.: Істина, 2004. 504 с.

179. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №3. Ст. 227.

180. Хилюк С.В. Розвиток науки кримінального права України після відновлення її державної незалежності (питання особливої частини): автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.08 /Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. Л., 2008. 16 с.

181. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Х.: ФІНН, 2011. 800 с.

182. Стрельцов Е.Л. Экономическая преступность в Украине: курс лекций. Одесса: АО БАХВА, 1997. 572 с.

183. Перепелица А.И. Уголовная ответственность за хозяйственные преступления в сфере предпринимательской деятельности: комментарий к действующему законодательству. Х.: Рубикон, 1997. 236 с.

184. Попович В.М. Тіньова економіка як предмет економічної кримінології /НДІ Національної академії внутрішніх справ України, Науково-дослідний центр Українського фінансово-економічного ін-ту Державної податкової адміністрації України. К.: Правові джерела, 1998. 447 с.

185. Тацій В.Я. Об'єкт і предмет злочину в кримінальному праві України: навч. посіб. Х.: Укр. юрид. акад., 1994. 75 с.
186. Коржанський М.Й. Кримінальне право України. Частина Особлива. К.: Генеза, 1998. 658 с.
187. Кісілюк Е.М. Загальні засади кваліфікації кримінальних правопорушень у сфері господарської діяльності. *Вісник кримінального судочинства*. 2015. №2. С. 168-174.
188. Вінник О.М. Господарське право: курс лекцій. К.: Атіка, 2004. 624 с.
189. Смолин Г.В. Господарське право України. Загальна частина: навчальний посібник. Львів: ЗУКЦ, 2011. 428 с.
190. Мамутова В.К. Господарський кодекс України: наук.-практ. комент. К.: Юрінком Інтер, 2004. 688 с.
191. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 №77-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2011. №2-3. Ст. 11.
192. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 №77-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2015. №11. Ст. 75.
193. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 №1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. №46-47. Ст. 403.
194. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. №№49-51. Ст. 376
195. Про загальнообов'язкове недержавне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. №№49-51. Ст. 376.

196. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 №85/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. №18. Ст. 78.

197. Кошевський В.С. Кримінально-правова характеристика ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. /Нац. акад. внутр. справ. К., 2013. 20 с.

198. Про затвердження пропорцій розподілу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова КМУ від 26.11.2014 №675. *Урядовий кур'єр*. 2014. № 226.

199. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 №1788-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. №3. Ст. 10.

200. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 №2694-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. №49. Ст. 668.

201. Прилипко С.М. Предмет права соціального забезпечення: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. /Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2007. 47 с.

202. Луцик Г.Д. Кримінально-правові засоби охорони трудових прав людини в Україні. *Вісник прокуратури*. 2013. №9. С. 62-69.

203. Пришва Н.Ю. Публічні доходи: поняття та особливості правового регулювання: монографія. К.: КНТ, 2008. 198 с.

204. Дудоров О.О. Проблеми вдосконалення кримінального законодавства про відповідальність за ухилення від сплати страхових внесків. *Фінансове право*. 2014. №3. С. 7-13.

205. Мартинов П.М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2010. №2. С. 285.

206. 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

207. Аналіз масиву карток обліку пожеж за 12 місяців 2015 року. URL: http://www.undicz.mns.gov.ua/files/2016/1/20/AD_12_2015.pdf (дата звернення: 17.03.2017).

208. Аналіз масиву карток обліку пожеж за 6 місяців 2016 року. URL: <http://www.undicz.mns.gov.ua/files/2016/7/19/AD06.pdf> (дата звернення: 17.03.2017).

209. Аналіз масиву карток обліку пожеж (POG_STAT) за 12 місяців 2017 року. URL: http://undicz.dsns.gov.ua/files/Статистика/2017/AD_12_2017.pdf (дата звернення: 22.02.2018).

210. Аналітична довідка про пожежі та їх наслідки в Україні за 3 місяці 2018 року. URL: http://undicz.dsns.gov.ua/files/Статистика/2017/AD_12_2017.pdf (дата звернення: 24.05.2018).

211. Окнян В.К. Кримінально-правова відповідальність за порушення правил пожежної безпеки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. К., 1997. 21 с.

212. Куц І.Г. Боротьба з пожежами в житловому секторі (кримінально-правовий та криміно-логічний аспекти): дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.08. К.: НАВСУ, 2003. 209 с.

213. Ліпинський В.В. Правове забезпечення пожежної безпеки в Україні: монографія. К.: Дакор, 2011. 184 с.

214. Касимов Б.Е. Организация управления пожарной охраной (административно-правовые вопросы). М.: Стройиздат, 1982. 183 с.

215. Колесніков В.В. Розслідування злочинів, пов'язаних з пожежами: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Х.: НУВС, 2004. 185 с.

216. Пономаренко Г.О. Адміністративно-правові засади управління у сфері забезпечення внутрішньої безпеки держави: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Х., 2008. 391 с.

217. БСЭ: М.: Сов. энцикл., 1975. Т. 20. 607 с.
218. Коротких Н.И, Мартынюк В.И Методическое пособие по вопросам установления причин возникновения пожаров и подготовке материалов для проведения пожарно-технических экспертиз. 1982. 199 с.
219. Пожарная тактика: в 2-х ч. /под ред. Н.С. Герасимова. М.: Стройиздат, 1969. Ч. 1. 271 с.
220. Правила пожежної безпеки в Україні. Пожежна безпека в Україні. Нормативна база /упорядник О.М. Роїна. К.: КНТ, 2006. 168 с.
221. Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 02.10.2012 №5403-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №34-35. С. 1802. Ст. 458.
222. Охорона праці в галузі юриспруденції: посіб. для студ. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, О.І. Жолновим, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2013. 272 с.
223. Про затвердження Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях: Постанова КМУ від 26.06.2013 №444. *Офіційний вісник України*. 2013. №50. С. 49. Ст. 1788.
224. Куцевич М.П. Трудові права працівника як об'єкт злочинів, передбачених розділом Х Особливої частини КК України «Злочини проти безпеки виробництва». *Наука і правоохорона*. 2015. №2. Ч. 2. С. 267-272
225. ¹ Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 1 півріччя 2016 року /Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. URL: <http://www.social.org.ua/view/5846> (дата звернення: 04.06.2017).
226. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 9 місяців 2017 року. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/951811> (дата звернення: 30.11.2017).
227. Яценко С.С. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України. К.: А.С.К, 2005. 848 с.

228. Дудоров О.О. Проблеми кримінальної відповідальності за злочини проти безпеки виробництва. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №3. С. 174-184.

229. Вєтров В.Д. Особливості визначення родового об'єкта злочинів проти безпеки виробництва. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: *Юридичні науки*. 2014. Вип. 6-1. Т. 3. С. 94-97.

230. Крайник Г.С. Кримінальна відповідальність за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Х., 2011. 20 с.

231. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970-1980). URL: <http://sum.in.ua/s/prasja> (дата звернення: 19.02.2018).

232. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія: в 6 т. К.: Укр. енцикл. 1998. Т. 1: А-Г. 672 с.

233. Бородін В.Ф., Каньшин В.Б., Кононенко А.О. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять. ДСТУ 2293-99: К.: ДЕРЖСТАНДАРТ УКРАЇНИ, 1999. 22 с.

234. Пащенко О.О. Кримінальна відповідальність за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки: соціальна обумовленість і склад злочину: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Х., 2004. 18 с.

235. Бахуринська О.О. Кримінально-правова характеристика порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271 КК України): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. К., 2007. 235 с.

236. Борисов В.І. Родовий об'єкт злочинів проти безпеки виробництва. *Вісник Академії правових наук України*. 1995. №3. С. 144-152.

237. Дараганова Н.В. Кримінальна відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці. *Юридична наука*. 2013. №5. С. 47-53.

238. Борисов В.І. Крайник Г.С. Кримінальна відповідальність за порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою: монографія. Х.: Юрайт, 2012. 296 с.

239. Перелік робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року №15. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0232-05> (дата звернення: 10.03.2018).

240. Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки: постанова Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року №1107. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-%D0%BF> (дата звернення: 12.03.2018).

241. Борисов В.І. Науково-практичний коментар до розділу Х «Злочини проти безпеки виробництва» КК України 2001 року. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. №2. С. 62-70.

242. Манжул І.В. Об'єктивні ознаки складу злочину, передбаченого ст. 274 Кримінального кодексу України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. Вип. 13 (2). С. 74-77

243. Про використання ядерної енергії і радіаційної безпеки: Закон України від 08 лютого 1995 року №39/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. №12. Ст. 81.

244. Загороднюк С.О. Кримінальна відповідальність за злочини проти безпеки виробництва. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. №1. С. 31-33.

245. Соколовский З.М. Проблема использования в уголовном судопроизводстве специальных знаний для установления причинно-следственной связи явлений: дис. ... д-ра юрид. наук. Х., 1968. 512 с.

246. Туляков В.О. Кримінальне право України: навчально-методичний посібник. Одеса: Юридична література, 2014. 612 с.

247. Обушенко О.М. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства у сфері охорони праці. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ: збірник наукових праць*. 2012. №4 (64). С. 364-369.

248. Светлов А. Я. Ответственность за должностные преступления. К.: Наук. думка, 1978. 303 с.

249. Задорожний А.А. Кримінально-правова характеристика злочинів у сфері службової діяльності. *Право і Безпека*. 2012. №2. С. 105-111.

250. Про судову практику у справах про перевищення влади або службових повноважень: Постанова Пленуму ВСУ від 26.12.2003 №15 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0015700-03> (дата звернення: 10.03.2018).

251. Балонь А.Б. Методика розслідування злочинів, вчинених з використанням службовою особою своїх повноважень: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. К., 2015. 228 с.

252. Анісімов Г.М. Особливості кваліфікації злочинів, що вчиняються шляхом зловживання службовим становищем. *Вісник Асоціації кримінального права України*. 2014. №2 (3). С. 250-268.

253. Яциніна М.М. Об'єкт зловживання владою, службовим становищем або повноваженнями за КК України. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2016. Випуск 62. С. 184–191.

254. Воронцов А.В. Кримінальна відповідальність за злочини проти правосуддя, які вчинюються службовими особами органів дізнання та досудового слідства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Одеса, 2011. 275 с.

255. Артьомов Є. О. Аналіз статті 368 Кримінального кодексу України на відповідність вимогам юридичної техніки, гуманності й верховенства права. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2015. №1 (80). С. 141-150.

256. Ярошенко О.Д. Кримінальна відповідальність за пропозицію та надання неправомірної вигоди службовій особі (ст. 369 КК України): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. К., 2013. 249 с.

257. Иванов Е.И. Логика: учебник. М.: БЕК, 1998. 309 с.

258. Кузнецов В.В. Савченко А.В. Теорія кваліфікації злочинів: підручник. К.: КНТ, 2007. 300 с.

259. Ніколаєнко Т.Б. Кримінальне право України. Особлива частина: навчальний посібник. Хмельницький: Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2012. 1232 с.

260. Ухвала Апеляційного суду Харківської області від 15.03.2016 у справі №642/10690/14-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/56530382> (дата звернення: 10.03.2017).

261. Орловський О.Я. Зміст трудових правовідносин в сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. К., 2001. 206 с.

262. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 №1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №49. Ст. 2056.

263. Хавронюк М.І. Науково-практичний коментар до Закону України «Про запобігання корупції». К.: Ваіте, 2018. 472 с.

264. Павликівський В.І. Практика захисту трудових прав громадян кримінальним законодавством: наук.-практ. посібник. Х.: Харків юридичний, 2005. 224 с.

265. Орлеан А.М. Кримінальна відповідальність за трудову експлуатацію людини в рамках статті 173 КК України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2013. Вип. 5. Т. 2. С. 94-96.

266. Мельничук О.М. Кримінальне право України. Особлива частина: навчальний посібник. К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. 496 с.

267. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2008. 212 с.

268. Кузьміна К.О. Визначення грубого порушення трудових обов'язків у разі звільнення за корупційне правопорушення. *Право та інноваційне суспільство*. 2015. №1 (4). С. 170-174.

269. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 №8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР)*. 1984. Додаток до №51. Ст. 1122.

270. Огороднік А.П. Оціночні поняття в структурі норм кримінального права. *Право України*. 2000. №1. С. 103-108.

271. Питецкий В.В. Оценочные понятия в советском уголовном праве: автореф. дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08. Свердловск, 1979. 16 с.

272. Шапченко С.Д. Оценочные признаки в составах конкретных преступлений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08. К., 1988. 24 с.

273. Лопашенко Н.А. Ещё раз об оценочных категориях в законодательных формулировках преступлений в сфере экономической деятельности. *Уголовное право*. 2002. №3. С. 37-39.

274. Постанова Верховного Суду України від 01.10.2015 у справі №5-106кc15. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/52312540> (дата звернення: 16.05.2018).

275. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 24.04.2018).

276. Бортник Н.П. Науково-практичний коментар Кодексу України про адміністративні правопорушення: станом на 2 квітня 2012 р. за заг. ред.: Петкова С.В., Морозова С.М. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 1246 с.

277. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 №4651-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2013. №9-10. №11-12. №13. Ст. 88.

278. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 17.10.2017 у справі №265/4903/16-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/68622676> (дата звернення: 13.03.2018).

279. Вирок у справі Микитівського районного суду м. Горлівки Донецької області від 09.10.2013 №252/4344/13-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/33977971> (дата звернення: 22.04.2018).

280. Ухвала Апеляційного суду Запорізької області від 21.01.2015 у справі №11-кп/778/38/15. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/42456888> (дата звернення: 26.04.2018).

281. Ухвала Апеляційного суду Полтавської області від 10.02.2011 у справі №11-1084/124-2010. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/47579589> (дата звернення: 28.04.2018).

282. Ухвала Апеляційного суду Чернігівської області від 31.04.2012 у справі №11-371/12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/24714247#> (дата звернення: 03.05.2018).

283. Ухвала Броварського міськрайонного суду Київської області від 13.06.2013 у справі №361/4766/13-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/31917056> (дата звернення: 10.03.2018).

284. Ухвала Апеляційного суду Київської області від 25.07.2013 у справі №361/4766/13-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/32607098> (дата звернення: 04.02.2018).

285. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України* (ВВР). 1995. №17. Ст. 121.

286. 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

287. Степаненко Д.Ю. Покарання за ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та його застосування. *Право і суспільство*. 2013. №1. С. 39-47.

288. Кримінальне право України: Особлива частина: підручник /Тацій В.Я., Пшонка В.П., Борисов В.І., Тютюгін В.І. Х.: Право, 2015. 680 с.

289. Харь І.О. Суб'єкт злочинів у сфері господарської діяльності, передбачених статтями 211–212, 212-1, 213, 216, 218-1, 219, 220-1, 220-2, 222, 222-1, 223-1, 223-2, 224, 227, 229, 231–232, 232-1, 232-2, 233 Кримінального кодексу України. *Юридична наука*. 2016. №11. С. 73-104.

290. Кошевський В.С. Кримінально-правова характеристика ухилення від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. К.: МВС Укр. Нац. ак. внутрішніх справ, 2013. 209 с.

291. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 №2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №13-14. №15-16. №17. Ст. 112.

292. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 №2246-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. №3-4. Ст. 26.

293. Гоч Н.В. Характеристика способів вчинення ухилень від сплати єдиного внеску та їх типові сліди. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. №4. С. 117-121.

294. Гуторова Н.О. Проблеми кримінально-правової охорони державних фінансів України: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.08. Х., 2002. 398 с.

295. Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Постанова КМУ від 22.12.2010 №1170. *Урядовий кур'єр*. 2010. №247.

296. 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

297. Образцов В.А. Расследование поджогов. Криминалистика. М.: Юрист, 1995. С.482-486.

298. Мишин А.В. Расследование поджогов личного имущества граждан. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1991. 127 с.

299. Гаврилова К.Ю. Кримінальна відповідальність за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки. *Молодий вчений*. 2017. №1(41). С. 336-340.

300. Дізнання у справах про пожежі: навчальний посібник. Х., 2007. 238 с.

301. Зайчук О.В., Оніщенко Н.М. Теорія держави і права. Академічний курс. К.: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.

302. Скакун О.Ф. Теорія права і держави: підручник. К.: Алерта; ЦУЛ, 2011. 520 с.

303. Риндюк В.І. Законодавство України як нормативна основа правової системи: техніко-юридичний аспект. *Сучасні проблеми правової системи України*: зб. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28 лист. 2013 р.) /М-во освіти і науки, молоді та спорту України, НАН України, Київ. ун-т права; редкол.: Ю.С. Шемшученко, Ю.Л. Бошицький, О.В. Чернецька та ін. К.: Кондор-Видавництво, 2013. С. 19-24.

304. Про нормативно-правові акти: Проект Закону України від 12.12.2012 №0922. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua> (дата звернення: 10.03.2018).

305. Пропозиції Президента до Закону «Про нормативно-правові акти» від 14.02.2000 №0923. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=0923&skl=4 (дата звернення: 16.03.2018).

306. Про Закон України «Про нормативно-правові акти»: Постанова ВРУ від 05.04.2001 №2369-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2369-iii> (дата звернення: 10.03.2018).

307. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 №12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. №32. С. 59.

308. Про затвердження Правил пожежної безпеки в Україні: Наказ МВС України від 30.12.2014 №1417. *Офіційний вісник України*. 2015. №26. С. 91. Ст. 767.

309. Гаврилова К.Ю. Норма кримінального права – порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки. *Сучасні тенденції в юридичній науці України*: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 24-25 лютого 2017 року). Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 74-77.

310. Про судову практику в справах про знищення та пошкодження державного чи колективного майна шляхом підпалу або внаслідок порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 02.07.1976 №4. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-76> (дата звернення: 18.03.2018).

311. Попов И.А. Расследование преступлений, связанных с пожарами. М.: ИНФРА-М, 2001. 166 с.

312. Правила судово-медичного визначення ступеню тяжкості тілесних ушкоджень: Наказ МОЗ України №6 від 17.01.1995. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0255-95> (дата звернення: 19.04.2018).

313. Павликівський В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя і здоров'я: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08 К., 2006. 222 с.

314. Тяжкова И.М. Неосторожные преступления с использованием источников повышенной опасности. СПб.: Пресс, 2002. 775 с.

315. Сливич І.І., Ступник Я.В. Кримінальне право України. Особлива частина: навчальний посібник. Ужгород: Гельветика, 2014. 656 с.

316. Борисов В.І., Пащенко О.О. Злочини проти безпеки виробництва: поняття та види. Кримінальна відповідальність за порушення правил ядерної або радіаційної небезпеки: монографія. Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 224 с.

317. Брич Л.П. Розмежування складів злочинів, спільною ознакою яких є суспільно небезпечні наслідки у вигляді шкоди здоров'ю людини. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2009. 80 с.

318. Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою: Наказ Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 №15. *Офіційний вісник України*. 2005. №8. С. 188. Ст. 455.

319. Таран О.В. Проблема встановлення причинного зв'язку у злочинах проти безпеки виробництва. *Юридичний вісник*. Серія: *Повітряне і космічне право*. 2016. №1. С. 168-173.

320. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 №436-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. №18. №19-20. №21-22. Ст. 144.

321. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 №435-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. №№40-44. Ст. 356.

322. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю: законодавство враховане станом на 1 січ. 2013 р. 15-те вид., допов. та переробл. Київ: Правова єдність, 2013. 684 с.

323. Вирок Новомиколаївського районного суду Запорізької області від 10.01.2011 по справі №1-0817/13/11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/14313713> (дата звернення: 02.05.2018).

324. Вирок Голованівського районного суду Кіровоградської області від 18.01.2011 по справі №1-14/11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/14008166> (дата звернення: 14.04.2018).

325. Вирок Хорольського районного суду Полтавської області від 01.03.2011 по справі №1-38/11/1628. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/14302876> (дата звернення: 18.05.2018).

326. Вирок Надвірнянського районного суду Івано-Франківської області від 18.05.2011 по справі №1-73/11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/15985268> (дата звернення: 06.05.2018).

327. Вирок Голосіївського районного суду м. Києва від 07.06.2011 по справі №1-602/11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/17121535> (дата звернення: 04.05.2018).

328. Вирок Чуднівського районного суду Житомирської області від 30.01. по справі №625/69/2012. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21222590> (дата звернення: 28.04.2018).

329. Вирок Шевченківського районного суду м. Чернівці від 14.03.2012 по справі №1-140/12 //Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21873249> (дата звернення: 30.04.2018).

330. Вирок Богородчанського районного суду Івано-Франківської області від 14.05.2012 по справі №901/811/12. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/24309210> (дата звернення: 16.04.2018).

331. Вирок Шевченківського районного суду м. Києва від 31.07.2012 по справі №1-1995/11. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/14008166> (дата звернення: 23.04.2018).

332. Вирок Рожищенського районного суду Волинської області від 22.01.2014 у справі 167/1161/13-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/36747642> (дата звернення: 24.03.2018).

333. Ухвала Апеляційного суду Волинської області від 25.04.2014 у справі №167/1161/13-к. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/38478831> (дата звернення: 04.04.2018).

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

335. Андрушко А.В. Деякі особливості регулювання трудових відносин за законодавством України та Польщі: порівняльно-правовий аспект. Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права: часопис Хмельницького університету управління та права /Хмельницький університет управління та права. Хмельницький, 2008. (Право. Економіка. Управління). Вип. 3 (27). С. 191-195.

336. Богоявленська Ю.В. Соціально-трудова відносина в Україні та Польщі: формування, функціонування, перспективи розвитку. Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: науково-практичний збірник /Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Київ, 2009. №2 (49). С. 51-57.

337. Дмитрук Б.П. Заробітчани України: особливості працевлаштування в Польщі та проблеми їхнього соціального захисту. Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту: науковий журнал. Східноєвропейський університет економіки і менеджменту. Черкаси, 2017. (Серія: Економіка і менеджмент; №2 (23)). С. 42-53.

338. Заболотна Л.В. Деякі питання про притягнення до відповідальності працівників дипломатичної служби за польською моделлю гарантування максимальної прозорості діяльності державних органів. Дні науки філософського факультету - 2016: міжнар. наук. конф. (20-21 квіт. 2016 р.): матеріали доп. та виступів /М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, [Філософ. ф-т; редкол.: А.Є. Конверський (голова) та ін.]. Київ: Київський університет, 2016. Ч. 10. С. 117-119

339. Карлін М.І. Аналіз суперечностей ринку праці в Польщі після вступу країни до Європейського Союзу та шляхів їх подолання: досвід для України. Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки /Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2008. №7: Економічні науки. С. 5-14.

340. Марчук А.І. Українці на польському ринку праці: сучасне становище і тенденції розвитку. Україна та Польща: минуле, сьогодення, перспективи: науковий збірник /Східноєвропейський нац. ун-т ім. Л. Українки; Ін-т Польщі; редкол.: Сухарева С.В., Цьолик Н.М., Оляндер Л.К. [та ін.]. Луцьк, 2017. Т. 6. С. 70-73.

341. Kodeks karny: Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970880553> (дата звернення: 16.04.2018).

342. Олейнічук О.М. Аналіз законодавства України щодо розкриття ознак окремих складів злочинів бланкетної норми, передбаченої статтею 175 КК України. Юридична наука: науковий юридичний журнал /Вищ. навч. закл. "Нац. акад. управління". Київ, 2017. №6 (72). С. 21-41.

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

344. Новіков Д.О. Політико-правові аспекти реформування трудового права Франції. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди /Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. Харків, 2017. ("Право"; вип. 27). С. 69-76.

345. Спіцина Г.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна: збірник наукових праць. Харків, 2014. (Серія "Право"). №1137. С. 135-137.

346. Чижмарь Ю.В. Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових відносин у Франції. Наукові праці Національного університету "Одеська юридична академія". Національний університет "Одеська юридична академія". Одеса, 2015. Т. 16. С. 115-120.

347. Code pénal: Ordinance No. 2005-759 of 4 July 2005. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/content/download/1957/13715/version/4/file/Code_33.pdf (дата звернення: 24.04.2018).

348. Кресіна І.О. Проблеми законодавчого забезпечення антидискримінаційної політики в Україні. Суспільно-політичні процеси: науково-популярне видання. Громадська орг. "Міжнар. ін-т гуманітарних технологій"; Громадська орг. "Акад. політ. наук". Київ, 2016. Вип. 2. С. 109-124

349. Петраускас О.О. Історичний контекст антидискримінаційного законодавства США за часів президенства Дж. Кеннеді та Л. Джонсона // Проблеми міжнародних відносин: збірник наукових праць / Київ. міжнар. ун-т; Ін-т світової економіки та міжнар. відносин НАН України; наук. ред. Канцелярук Б.І. Київ, 2015. Вип. 10/11. С. 403-417.

350. Соловійов О.В. Антидискримінаційне законодавство України у сфері здійснення деяких економічних прав і свобод (до постановки проблеми). Право України: юридичний журнал: науково-практичне фахове видання / Нац. акад. правових наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого; Конституційний Суд України [та ін.]. Київ, 2015. №2. С. 197-204.

351. Черноус С.М. Правове регулювання неробочих днів в Україні: проблеми відповідності антидискримінаційному законодавству. Підприємництво, господарство і право: щомісячний науково-практичний юридичний журнал / Н.-д. ін-т приватного права і підприємництва ім. академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України; ТОВ "Гарантія". Київ, 2016. №1 (239). С. 75-79

352. Code du travail: Jusqu'au 27 décembre 2016. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=vig> (дата звернення: 19.05.2018).

353. Столаєва Д.В. Особливості звільненням від кримінальної відповідальності за ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів). Часопис Київського університету права: український науково-

теоретичний часопис. Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; голов ред.: Шемшученко Ю.С.; редкол.: Андрійко О.Ф., Батанов О.В., Горбатенко В.П. [та ін.]. Київ, 2016. №3. С. 431-435.

354. Фролова Н.Б. Порівняльний аналіз факторів ухилення від сплати податків в Україні та США. Економіка і прогнозування: науковий журнал /Ін-т економіки та прогнозування НАНУ. Київ, 2014. №3. С. 148-156.

355. Swiss Criminal Code of 21 December 1937. URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19370083/201707110000/311.0.pdf> (дата звернення: 23.04.2018).

356. Агентаєва В.В. Правове регулювання оплати праці державних службовців у Федеративній Республіці Німеччині. Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2011. Право; №1. С. 30-34.

357. Кузів М.З. Особливості профорієнтаційної роботи в Німеччині та Україні в умовах ринку праці. Вісник Львівського університету ім. Івана Франка /Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2009. Серія педагогічна; Вип. 25, ч. 3. С.298-304.

358. Кузьменко В. І. Захист доходів найманих працівників у період фінансової кризи: досвід Німеччини. Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. НДІ праці і зайнятості населення, Мінпраці та НАНУ. Київ, 2010. №6. С. 47-51.

359. Дудка О. Особливості трудового права Німеччини. Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика /МОН України; НПУ ім. Драгоманова; Ін-т політології. Київ, 2012. №10 (124). С. 86-90.

360. Criminal Code promulgated on 13 November 1998. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_stgb/englisch_stgb.html#p2242 (дата звернення: 30.04.2018).

361. Дудоров О.О. Страхові внески і кримінальний закон, або про співвідношення складів злочинів, передбачених статтями 212 І 212-1 КК України. Вісник прокуратури: загальнодержавне фахове юридичне видання /Генеральна прокуратура України; Нац. юр. ак. України ім. Ярослава Мудрого; КНУТШ. Київ, 2008. №1. С. 63-76.

362. Лихова С.Я. Кримінально-правова охорона трудових прав - людини, громадянина, працівника. Бюлетень Міністерства юстиції України: Офіційне видання. Міністерство юстиції України. Київ, 2004. №1. С.37-50

363. Орлеан А.М. Кримінально-правова охорона людини від трудової експлуатації: основні напрями вдосконалення законодавства. Основні напрями розвитку кримінального права та шляхи вдосконалення законодавства України про кримінальну відповідальність: матеріали міжнар. наук.-практ. конференції, 11-12 жовтня 2012 р. /Нац. ун-т "Юрид. акад. Укр. ім. Я. Мудрого"; Н.-д. ін-т вивчення проблем злочинності ім. акад. В.В. Сташиса Нац. акад. правових наук Укр. [та ін.]; [редкол.: В.Я. Тацій (гол. ред.), В.І. Борисов. А.П. Гетьман та ін.]. Харків: Право, 2012. С. 286-290.

364. Павликівський В.І. Стан дотримання трудових права працівників на сучасному етапі розвитку України та роль кримінального права у сфері їх охорони. Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених: збірник наукових праць /Національний університет внутрішніх справ. Сімферополь, 2006. №9. С. 269-275.

365. Гуторова Н.О. Проблеми кримінально-правової охорони державних фінансів України: автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.08. Х., 2002. 38 с.

366. Дудоров О.О. Проблеми кримінально-правової охорони системи оподаткування України: автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.08. К., 2007. 34 с.

367. Кузнецов В.В. Окремі питання визначення кримінально-правової охорони. *Право і суспільство*. 2014. №1.2. С. 234-237.

368. Павленко Т.А. Концепція кримінально-правової охорони права людини на життя в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Х., 2008. 244 с.

369. Матвійчук В.К. Кримінально-правова охорона навколишнього природного середовища: проблеми законодавства, теорії та практики: автореф. дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.08. К., 2008. 32 с.

370. Кропачев Н.М. Уголовно-правовое регулирование: механизм и система. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 1999. 262 с.

371. Матишевський П.С., Яценко С.С., Андрушко П.П. Кримінальне право України. Особлива частина: підручник. К.: Юрінком Інтер, 1999. 896 с.

372. Жариков Ю.С. Уголовно-правовое регулирование и механизм его реализации. М.: Юриспруденция, 2009. 216 с.

373. Шапченко С.Д. Механізм кримінально-правового регулювання в правовій системі України: поняття та структура. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка*. К., 2002. Вип. 40. С. 63-67.

374. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Толстой-Милославський проти Сполученого Королівства» (*Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom*), заява №18139/91, рішення від 23 червня 1995 року /Офіційний веб-сайт Верховного Суду України; Міжнародні стандарти у сфері судочинства. URL: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/AC7E4FDEA1043C2AC22580F8003E2AFA](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/AC7E4FDEA1043C2AC22580F8003E2AFA) (дата звернення: 12.05.2018).

375. Науково-практичний коментар до Податкового кодексу України URL <http://legalexpert.in.ua/komkodeks/nk.html> (дата звернення: 04.06.2018)

376. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 23.12.1993 №3792-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. №13. Ст.64

377. Орловская Н.А. Уголовно-правовые санкции: проблемы определения, классификации и функционального анализа: монография. Одесса: Юридическая литература, 2010. 286 с.

378. Дементьев С.И. Построение уголовно-правовых санкций в виде лишения свободы. Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 1986. 157 с.

379. Тertiшник В.М. Науково-практичний коментар Кримінального процесуального кодексу України: із змін. та допов. станом на 12. черв.2014 р. Київ: Правова єдність; Алерта, 2014. 767 с.

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

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

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. 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. 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. 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, tacrubı 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. Сафаров Н., Куцевич М. 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. /Н.-д. ін-т публічного права. 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. Випуск 9. С. 149-155.

Матеріали наукових конференцій:

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 (м. Київ, 18-19 червня 2015 р.). 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 (м. Київ, 23-24 липня 2015 р.). 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 р. 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 р. Дніпропетровськ: у 2 частинах. Дніпровський гуманітарний університет, 2015. Частина 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 р.). 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 р.). 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 р.). 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, Україна, 20-21 січня 2017 р.). 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 р. Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 65-67.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ:

Основні результати дослідження 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).

ДОДАТОК 2

ОСОБЛИВА ЧАСТИНА

Розділ __

«ЗЛОЧИНИ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ»

«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 установленої 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 275-5. 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»;

«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. Порухення авторських прав працівника

1. Порухення 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 неотриманою 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».

ДОДАТОК 3

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор
Донецького юридичного інституту
МВС України, доктор юридичних наук,
старший науковий співробітник



Є.С. Назимко

«22» вересня 2018 р.

**АКТ
ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВОГО
ДОСЛІДЖЕННЯ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС**

№2209/1

«22» вересня 2018 р.

Комісія у складі:

Голова комісії: начальник навчально-методичного відділу Лоц. Л.Б.

Члени комісії:

- 1) декан юридичного факультету к.ю.н. Ампілогов О.В.;
- 2) завідувач кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права д.ю.н., доц. Куракін О.М.
- 3) завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін к.ю.н. Піддубна Д.С.

розглянувши результати та основні положення дисертаційного дослідження Куцевича Максима Петровича на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальностями 12.00.05 та 12.00.08 за темою: «Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права», дійшла таких висновків:

1. У навчальний процес Донецького юридичного інституту МВС України введено результати вищезазначеного дисертаційного дослідження. Зокрема, окремі висновки та пропозиції було використано під час підготовки навчальних посібників з навчальних дисциплін «Трудове право України», «Проблеми трудового права», «Кримінальне право України», «Проблеми кримінального права», при підготовці лекційних та семінарських занять, у процесі підготовки робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної літератури.

Дисертацію присвячено визначенню теоретико-практичних проблем захисту трудових прав працівника засобами кримінального права. У роботі аналізуються норми трудового та кримінального законодавства України в даній

сфері, а також наукові теорії та концепції. Розглядаються поняття «злочин проти трудових прав», «кримінально-правовий механізм охорони трудових прав найманих працівників», «об'єкт кримінально-правової охорони», «методологія захисту трудових прав працівника засобами кримінального права» та ін.

Окрема увага в роботі приділяється дослідженню позитивного зарубіжного досвіду у даній сфері та визначенню напрямів його застосування для вдосконалення національного законодавства України.

Обґрунтовуються конкретні пропозиції й рекомендації щодо вдосконаленню норм кримінального та трудового законодавства у сфері регулювання захисту трудових прав працівників, зокрема, внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України, Кримінального Кодексу України на основі розробки авторської концепції системи захисту трудових прав працівника засобами кримінального права.

2. Поданий матеріал буде корисним для науковців, викладачів, аспірантів, ад'юнктів, студентів та курсантів вищих навчальних закладів, широке коло осіб, які цікавляться питаннями протидії злочинам проти трудових прав працівника.

Голова комісії:

начальник навчально-методичного відділу
Донецького юридичного інституту
МВС України

Л.Б. Лоц

Члени комісії:

Декан юридичного факультету
Донецького юридичного інституту
МВС України, к.ю.н.

О.В. Ампілогов

Завідувач кафедри державно-правових дисциплін
Та міжнародного права
Донецького юридичного інституту
МВС України, д.ю.н., доц.

О.М. Куракін

Завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
Донецького юридичного інституту
МВС України, к.ю.н.

Д.С. Піддубна



ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-35-06

№ 04-18/12-1951

„05” листопада 2018 р.

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження

У Комітеті Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності розглянуто результати дисертаційного дослідження кандидата юридичних наук, доцента, заступника декана юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Куцевича Максима Петровича, на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальностями: 12.00.08 – кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право та 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення на тему: «Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права».

Подані до Комітету результати дисертаційного дослідження мають необхідний теоретичний і методологічний рівень, практичну значимість, є науково обґрунтованими і будуть враховані Комітетом при подальшому вдосконаленні чинного законодавства про кримінальну відповідальність.

Голова Комітету

А. Кожем'якін

ДОДАТОК 5

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Науково-дослідного
інституту
публічного права,
доктор юридичних наук, професор

В.В. Галуцько

«21 вересня 2018 р.»

А К Т

впровадження результатів дисертаційного дослідження
Куцевича Максима Петровича на тему: «Проблеми захисту трудових прав
працівника засобами кримінального права» 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
у науково-дослідну діяльність Науково-дослідного інституту публічного права

Комісія у складі: завідувача відділу науково-правових експертиз та
законопроектних робіт – кандидата юридичних наук Куркової К.М., наукового
співробітника відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт
Глобенка І.О., склала цей акт про те, що матеріали дисертації Куцевича Максима
Петровича на тему: «Проблеми захисту трудових прав працівника засобами
кримінального права» отримані в результаті ґрунтовного усебічного аналізу проблем
захисту трудових прав працівника засобами кримінального права, є достатньо
аргументованими, мають важливе теоретико-правове значення для подальшого розвитку
наук трудового та кримінального права та використовуються Інститутом в межах
реалізації теми науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного
права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-
правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

ВИСНОВОК

Результати дисертації Куцевича Максима Петровича на тему: «Проблеми захисту
трудова прав працівника засобами кримінального права» на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук вважати впровадженими в наукову діяльність Науково-
дослідного інституту публічного права під час проведення загальнотеоретичних і
галузевих досліджень, спрямованих на подальший розвиток наук трудового та
кримінального права удосконалення законодавства у цій сфері.

Члени комісії:

завідувач відділу
науково-правових експертиз
та законопроектних робіт,
кандидат юридичних наук

науковий співробітник
відділу науково-правових експертиз
та законопроектних робіт

К. М. Куркова

І.О. Глобенко