

УДК 343.41 (477)
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v5.2024.16>

Б. О. Карась
orcid.org/0009-0004-9254-0318
кандидат юридичних наук,

*докторант відділу проблем кримінального права, кримінології та судоустрою
Інституту держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України*

СТАНДАРТ ВСТАНОВЛЕННЯ ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ (СТАТТЯ 172 КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ) В СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ

Постановка проблеми. Одним із невід'ємних прав людини є право на працю, за реалізацію якого відповідальна держава. Право на працю є одним з найважливіших соціально-економічних прав людини, оскільки з цим правом пов'язані всі інші права й обов'язки працівника [1, с. 76]. Право на працю гарантується низкою міжнародних конвенцій загального та регіонального значення. Йдеться, зокрема, про Загальну декларацію з прав людини від 10.12.1948, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р. тощо. Окрім міжнародно-правових стандартів кожна держава створює національні механізми забезпечення права на працю для кожного громадянина, в якому чільне місце займають кримінально-правові засоби реагування на порушення права людини на працю.

Стан дослідження проблеми встановлення критеріїв іншого грубого порушення законодавства про працю висвітлювалося на сторінках наукових публікацій, зокрема, таких учених-криміналістів, як П. П. Андрушко, С. В. Бушинський, Г. Д. Борейко, М. Д. Ждан, Р. В. Зварич, І. О. Зінченко, Ю. В. Лемеха, М. О. Лиськов, С. Я. Лихова, О. О. Лов'як, М. П. Куцевич, М. І. Мельник, В. І. Павликівський. Водночас у працях як цих, так і інших науковців не зроблено спробу проаналізувати основні тенденції судової практики до встановлення іншого грубого порушення законодавства про працю, а отже й не запропоновано розуміння правозастосовного стандарту такого оцінного поняття, як інше грубе порушення законодавства про працю.

Метою статті є дослідження на підставі аналізу судової практики критеріїв того, що слід розуміти під іншим грубим порушенням законодавства про працю як якісної та оцінної ознаки об'єктивної сторони кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172 Кримінального кодексу України (далі – КК).

Виклад основного матеріалу дослідження. У ст. 172 КК передбачається відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи

з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю. Загалом же відповідне кримінальне правопорушення містить узагальнену назву – грубе порушення законодавства про працю. Відповідно грубість порушення виступає, насамперед, якісною ознакою, яка допомагає відмежувати відповідне кримінально-протиправне порушення законодавства про працю від негрубого порушення, за яке кримінальна відповідальність не передбачена. Водночас складність встановлення такого розмежування обумовлена тим, що «грубе» порушення належить до оцінних ознак (понять), під якими розуміються «поняття з невизначеним змістом, у яких фіксуються найбільш загальні ознаки певних явищ, предметів, конкретизація змісту яких здійснюється суб'єктами, які інтерпретують і застосовують кримінальний закон України» [2, с. 333].

Встановлення змісту оцінного поняття можливе шляхом напрацювання певного стандарту (еталону, зразка) такого поняття, який формується шляхом його неодноразового застосування та передбачає встановлення нормативного змісту цього поняття щоразу, коли застосовується норма. Під стандартом (еталоном, зразком) оцінного поняття розуміється «певний трафарет, мірило, взірць, зразок тощо, який являє собою сукупність типових якісних та / чи кількісних властивостей предметів, явищ, дій, щодо якого відбуваються порівняння оцінного поняття із конкретною ситуацією» [3, с. 16], «зразок, вихідна основа оцінки, уявлення про те, якими властивостями мають характеризуватися предмети, явища для того, щоб відповідати змісту цього поняття [4, с. 334].

Стандарт будь-якого оцінного поняття має кілька рівнів, серед яких слід виокремити, насамперед, доктринальний та правозастосовний рівні, які взаємно доповнюють та збагачують один одного. Більше того, між ними існує така залежність, що кожен з наступних рівнів стан-

дарту оцінного поняття впливає на вироблення іншого такого стандарту, а в цілому як доктринальний, так і правозастосовний рівні утворюють сукупний (загальний) стандарт оцінного поняття, який повинен у цілому та загалом описувати зміст відповідного поняття. При цьому кожен з указаних рівнів потребує самостійного вивчення та опрацювання. У межах цієї статті зупинимося на тому, яким є доктринальний рівень стандарту грубого порушення законодавства про працю.

З-поміж наукових праць, в яких наводяться критерії іншого грубого порушення законодавства про працю, виокремимо доробок таких науковців, як В. І. Павликівський та Г. Д. Борейко, у працях яких, на наш погляд, найбільш повно представлено доктринальний стандарт поняття іншого грубого порушення законодавства про працю. Так, В. І. Павликівський вважає, що для встановлення грубого порушення законодавства про працю необхідно, насамперед, орієнтуватися на характер порушуваних трудових прав людини, а саме враховувати, що грубим визнається порушення таких основних прав людини, які передбачені Конституцією України або самостійними законодавчими актами. Такими, на думку цього вченого, є право на працю, право на відпустку, право на оплату праці не нижче мінімуму, встановленого законом, право на відпочинок. Також орієнтиром, який повинен слугувати встановленню грубого порушення законодавства про працю є потерпілий у результаті такого порушення. Йдеться, насамперед, про незахищених категорій громадян, як-от молодь, жінки, зокрема матері, інваліди. «Крім того, на оцінку діяння впливає і кількість працівників, відносно яких здійснюються правопорушення. Так, суспільна небезпека діяння, що пов'язане з порушенням прав цілої групи працівників на підприємстві, значно більша за порушення прав окремого працівника». Критерієм визначення порушення законодавства про працю грубим також визнаються певні об'єктивні ознаки. «Про грубе порушення прав працівників може свідчити систематичність таких порушень, тяжкі наслідки у вигляді фізичної, матеріальної та моральної шкоди, певний спосіб порушення трудових прав, пов'язаний з примусом фізичним або психічним, а також обставини, які не надають працівнику можливості вибору своєї поведінки». Насамкінець цей вчений рекомендує враховувати для визначення грубого порушення законодавства про працю й суб'єктивні ознаки. При цьому В. І. Павликівський доводить, що особисті неприязні стосунки, злісні мотиви є тими властивостями, що свідчать про наявність грубого порушення законодавства про працю [5, с. 66–67]. Критерії встановлення грубості

порушення законодавства про працю пропонує Г. Д. Борейко, до яких, на її думку, належать такі: об'єктивні ознаки: – обставини порушення законодавства про працю; – розмір заподіяної працівникові матеріальної шкоди; – тривалість та систематичність порушення; – настання негативних наслідків у результаті вчинення таких порушень; – матеріальний стан працівника; суб'єктивні ознаки: – кількість потерпілих; – особу потерпілого; – ставлення особи до вчиненого щодо неї порушення тощо [6, с. 75].

Аналіз судової практики у кримінальних провадженнях за ст. 172 КК вказує на те, що грубим порушенням законодавства про працю судами визнавалися такі.

Внесення головним інженером неправдивих відомостей щодо тривалості робочого часу до табелів обліку робочого часу за січень–лютий 2018 р., чим грубо порушено вимоги статей 50, 59, 61, 62 КЗпА, тобто право на відпочинок та належну оплату праці; вказані дії було вчинено з метою зменшення обсягів виплаченої заробітної плати та з метою приховання понаднормового використання праці чотирьох працівників (вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська від 13.09.2019 у справі № 205/3696/19).

Неоформлення ФОП вісімнадцяти працівників, нерестрація їх у фондах соціального страхування, відсутність ведення табелів обліку робочого часу, неподання повідомлень до центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття вказаних працівників на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, нездійснення жодних внесків на їх соціальне страхування, загальнообов'язкове пенсійне страхування та нездійснення сплати відповідних податків до бюджету, у результаті чого на таких працівників не поширювалися гарантії, зокрема конституційно закріплені, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення. Вказані дії було вчинено з метою зменшення витрат на оплату праці, отримання прибутку та ухилення від обов'язкових платежів (вирок Московський районний суд м. Харкова від 05.02.2020 у справі № 643/267/20). Подібне інше грубе порушення законодавства про працю було встановлено вироком Тростянецького районного суду Сумської області від 01.06.2020 у справі № 588/279/20. Згідно з цим вироком серед шести потерпілих, чії трудові права були порушені, був неповнолітній працівник. У вирокі Лубенський міськрайонний суд Полтавської області від 10.05.2023 у справі № 539/1745/23 також визнано доведеним грубе порушення законодавства про працю в такій же

формі. Згідно з обставинами цієї справи обвинуваченим було грубо порушено трудові права стосовно трьох потерпілих протягом тривалого часу (протягом одного року). Вироком Красноградського районного суду Харківської області від 13.11.2023 у справі № 626/3407/23, констатуючи таке ж грубе порушення законодавства про працю, суд першої інстанції зробив акцент на якісні характеристики та кількості потерпілих. Вказаним кримінальним правопорушенням було спричинено шкоду трудовим правам дев'яти неповнолітнім. Вироком Новоселицького районного суду Чернівецької області від 26.12.2023 у справі № 720/2854/23 відповідне грубе порушення законодавства про працю стосувалося дев'яти працівників.

Вироком Шепетівського міськрайонного суду Хмельницької області від 21.03.2024 у справі № 688/881/24 було констатовано інше грубе порушення законодавства про працю в діях директора малого приватного підприємства, яке виразилося в тому, що двоє неповнолітніх без відповідного оформлення трудових відносин працювали на приватному підприємстві без укладення трудових договорів, де здійснювали важкі роботи з небезпечними умовами праці, пов'язані з обробкою деревини на деревообробному електричному станку. Наслідком вказаних порушень стало отримання одним з неповнолітніх травми у вигляді тілесних ушкоджень середнього ступеня тяжкості, як таких, що спричинили тривалий розлад здоров'я.

Дніпровським апеляційним судом від 04.07.2024 у справі № 213/331/15-к було залишено без змін вирок Дніпровського апеляційного суду від 04.07.2023 у справі № 213/331/15-к. Як було встановлено судом першої інстанції та підтверджено судом апеляційної інстанції, інше грубе порушення законодавства про працю в цьому випадку виразилося в тому, що суб'єкт кримінального правопорушення, діючи з прямим умислом, з корисливих мотивів, з метою уникнення сплати податків за найманого працівника, знаючи та розуміючи про необхідність укладання трудового договору з працівником та реєстрацію його в установленому законом порядку, оскільки раніше укладав подібні трудові договори та мав найманих працівників, тривалий час, систематично зневажливо ставився до трудових прав потерпілої та обмежував їх, що виразилось, окрім вищезазначеного: у систематичному порушенні тривалості робочого часу, систематичному ненаданні перерви для відпочинку і харчування; незаконному накладенні на працівника матеріальної відповідальності та стягненні так званих штрафів; виплату заробітної плати потерпілій шляхом надання будівельних матеріалів замість грошових коштів; відсутності індексації заробіт-

ної плати; відсутності належної процедури звільнення; оплаті праці у розмірі, нижчому ніж установлений законодавством мінімум оплати праці (погодинно, помісячно); зменшення надходжень до Пенсійного фонду України, що вплинуло на розмір призначеного пенсійного забезпечення.

Висновки. Отже, як вбачається з наведеного вище аналізу такої судової практики стосовно визначення оцінної ознаки складу кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172 КК, як грубість порушення законодавства про працю, правозастосовний стандарт вказаного поняття включав врахування судами таких основних критеріїв: характер права / прав, яке / які було / були порушено / порушені у результаті вчинення неправомірних дій (так, про грубість порушення вказує заподіяння шкоди потерпілому через недотримання конституційного права людини); спричинення шкоди потерпілому (зокрема, матеріальної фізичної); тривалість та систематичність порушення законодавства про працю (порушення трудового законодавства від кількох місяців до одного або кількох осіб); якісна властивість потерпілих, серед яких порушено трудові права особливо захищеної категорії потерпілих (у вироках, що аналізувалися, неповнолітнім) – в такому разі достатньо констатувати, що порушення трудових прав мало місце принаймні стосовно одного такого потерпілого; кількісна властивість потерпілих (зазвичай суб'єкт кримінального правопорушення порушував трудові права кількох працівників), комплексність порушення прав навіть одного працівника, яка включає порушення суб'єктом кримінального правопорушення кількох трудових прав працівників; мета грубого порушення законодавства про працю, яка вказувала на те, що суб'єкт кримінального правопорушення усвідомлював та бажав вчинити саме грубе порушення законодавства про працю. Водночас зроблено висновок про те, що грубе порушення законодавства про працю – це оцінне поняття, яке повинно бути встановлено в кожному кримінальному провадженні з урахуванням конкретних обставин кримінального провадження. Без належного мотивування наявність грубого порушення законодавства про працю кваліфікація за ст. 172 КК може бути визнана неконкретною та незаконною.

Література

1. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. Право і суспільство. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74–81.
2. Загинеї З. А. Кримінально-правова герменевтика: моногр. Київ: Вид. дім «АртЕк», 2015. 380 с.
3. Веренкіотова О.В. Оцінні поняття у правових актах: теорія та практика реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; Нац. академ. внутр справ. Київ, 2013. 195 с.

4. Ткаченко В. В., Волощук Т. В. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4 (30). С. 126–131.

5. Павликівський В. І. Оціночна ознака в злочинах проти трудових прав людини та її визначення. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 28. С. 65–70.

6. Борейко Г. Д. Кримінально-правова охорона трудових прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2016. 210 с.

Анотація

Карась Б. О. Стандарт встановлення грубого порушення законодавства про працю (стаття 172 Кримінального кодексу України) в судовій практиці. – Стаття.

У статті висвітлюються питання встановлення стандарту встановлення такої оцінної ознаки, як грубе порушення законодавства про працю, у судовій практиці. На підставі аналізу судової практики стосовно визначення такої оцінної ознаки складу кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172 Кримінального кодексу України, як грубість порушення законодавства про працю, правозастосовний стандарт вказаного поняття включав врахування судами таких основних критеріїв: характер права / прав, яке / які було / були порушено / порушені у результаті вчинення неправомірних дій. Про грубість порушення вказує заподіяння шкоди потерпілому через недотримання конституційного права людини; спричинення шкоди потерпілому (зокрема, матеріальної фізичної); тривалість та систематичність порушення законодавства про працю (порушення трудового законодавства від кількох місяців до одного або кількох осіб); якісна властивість потерпілих, серед яких порушено трудові права особливо захищеної категорії потерпілих (у вироках, що аналізувалися, неповнолітнім) – в такому разі достатньо констатувати, що порушення трудових прав мало місце принаймні стосовно одного такого потерпілого; кількісна властивість потерпілих (зазвичай суб'єкт кримінального правопорушення порушував трудові права кількох працівників), комплексність порушення прав навіть одного працівника, яка включає порушення суб'єктом кримінального правопорушення кількох трудових прав працівників; мета грубого порушення законодавства про працю, яка вказувала на те, що суб'єкт кримінального правопорушення усвідомлював та бажав вчинити саме грубе порушення законодавства про працю. Зроблено висновок про те, що грубе порушення законодавства про працю – це оцінне поняття, яке повинно бути встановлено в кожному кримінальному провадженні

з урахуванням конкретних обставин кримінального провадження. Без належного мотивування наявність грубого порушення законодавства про працю кваліфікація за ст. 172 КК може бути визнана неконкретною та незаконною.

Ключові слова: грубе порушення, законодавство про працю, оцінне поняття, стандарт оцінного поняття, судова практика.

Summary

Karas B. O. Standard of establishing gross violation of labor legislation (article 172 of the Criminal code of Ukraine) in judicial practice. – Article.

The article covers the issues of establishing a standard for establishing such an evaluation feature as a gross violation of labor legislation in judicial practice. Based on the analysis of judicial practice regarding the determination of such an evaluation feature of the composition of a criminal offense under Art. 172 of the Criminal Code of Ukraine, as a gross violation of labor legislation, the law-enforcement standard of this concept included the consideration by the courts of the following main criteria: the nature of the right/rights that were/were violated/violated as a result of committing illegal actions. On the rudeness of the violation indicates harm to the victim due to non-compliance with constitutional human rights; causing harm to the victim (in particular, material physical); duration and systematic violation of labor legislation (violation of labor legislation from several months to one or several persons); qualitative property of victims, among whom the labor rights of a specially protected category of victims (in the sentences analyzed, to minors) are violated – in this case, it is sufficient to state that the violation of labor rights took place at least in relation to one such victim; the quantitative property of the victims (usually the subject of a criminal offense violated the labor rights of several employees), the complexity of the violation of the rights of even one employee, which includes the violation of several labor rights of employees by the subject of a criminal offense; the purpose of a gross violation of labor law, which indicated that the subject of the criminal offense was aware of and wanted to commit a gross violation of labor law. It is concluded that a gross violation of labor legislation is an evaluative concept that should be established in each criminal proceeding, taking into account the specific circumstances of the criminal proceeding. Without proper motivation, the presence of a gross violation of labor legislation qualification under Art. 172 of the Criminal Code can be recognized as non-specific and illegal.

Key words: gross violation, labor legislation, evaluation concept, standard of evaluation concept, judicial practice.