

КЛИМИШИН І.П., аспірант
(Львівський національний університет
ім. І. Франка)

УДК 343 : 349.22

**ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ
ПОТЕРПІЛИХ (ст. 172 КК УКРАЇНИ «ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ»)**

Проаналізовано окремі види потерпілих від злочину, передбаченого ст. 172 КК України, – грубого порушення законодавства про працю.

Ключові слова: *грубе порушення законодавства про працю, потерпілий, працівник.*

Проанализированы отдельные виды потерпевших от преступления, предусмотренного ст. 172 УК Украины, – грубого нарушения законодательства о труде.

Ключевые слова: *грубое нарушение законодательства о труде, потерпевший, работник.*

This article is dedicated to the analysis of certain kinds of victims, who suffered from the crime foreseen with the article 172 CC of Ukraine, – Rude violation of labour legislation.

Keywords: *rude violation of labour legislation, victim, worker.*

Реалізація суб'єктивного права людини на працю вимагає належного юридичного механізму його забезпечення. У юридичній літературі поняття юридичного механізму визначається як система ефективних юридичних засобів реалізації, охорони і захисту прав з такими її елементами: національне законодавство, визначальним в якому є конституційні гарантії; юридичні процедури реалізації прав; юридичні засоби охорони прав; юридичні засоби захисту прав людини [1, с. 49-51].

Актуальність теми даного наукового дослідження зумовлена тим, що в законодавстві про працю чітко не визначене поняття «працівник», а саме цей термін вживається в диспозиції ст. 172 КК України.

Питання визначення поняття потерпілого від злочину, передбаченого ст. 172 КК України, вивчалось О. Готіним, С. Лиховою, В. Павликівським та іншими вченими, які досліджували злочинні порушення трудових прав людини, не пов'язані з посяганням на її життя та здоров'я, або кримінально-карані посягання, що розміщені в п'ятому розділі КК України.

Метою публікації є аналіз окремих видів потерпілих від злочину – грубого порушення законодавства про працю.

Працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір (контракт) із роботодавцем, хоча в ст. 43 Конституції України проголошено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, на яку він вільно погоджується. Окрім того, в ч. 7 ст. 43 Конституції України проголошене право на своєчасне одержання винагороди за працю. Термін «заробітна плата» та термін «винагорода за працю» мають різний зміст. Це, в свою чергу, означає, що сьогодні наймані працівники є не єдиними учасниками трудових правовідносин. Як вважають окремі автори, трудові правовідносини можуть виникати не лише на підставі трудових договорів, а і на підставі цивільно-правових угод. На думку П.П. Андрушко, поняття «угода про працю» є більш широким, ніж поняття «трудоий договір». Крім трудових договорів, до угод про працю належать і деякі цивільно-правові договори на виконання певних робіт, зокрема, договір підряду, договір про створення твору у галузі науки, літератури і мистецтва [2, с. 476]. Фахівці в галузі трудового права таким чином оцінюють цю ситуацію [3, с. 4]. Об'єктом трудових відносин є жива праця. Якщо ж зміст відносин між суб'єктами зводиться лише до результатів праці і не стосується процесу праці, вони не можуть бути визнані трудовими. Такі відносини є предметом цивільного права. Однак реально в житті грані між трудовими (що складаються з приводу живої праці) і майновими (цивільними, тобто відносинами, предметом яких є результат праці) відносинами часто стираються. Так, у договорі підряду може бути передбачене право замовника контролювати процес виконання роботи



підрядником. Однак від цього цивільно-правові відносини не перетворюються у трудові. І навпаки, наймач (власник), що вступив із працівником у трудові відносини, часто не зацікавлений у суворому контролі процесу праці, а контролює лише його результат.

Такий критерій розмежування, в принципі, сприйняв і новий КК України. На відміну від ст. 172 КК України, потерпілими від злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 173 КК України, вважаються як працівники – суб'єкти трудових правовідносин, так і особи, які є суб'єктами цивільно-правових відносин. Хоча не всі науковці поділяють таку позицію. Так, М.І. Мельник вказує, що потерпілим від злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 173 КК України, є особа, з якою укладена угода про працю, а саме трудовий договір. Працівники – це особи, на яких поширюється законодавство України про працю, у т.ч. державні службовці, фізичні особи, які уклали трудові договори з громадянами, особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу. 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 [4, с. 443].

Потерпілими від злочину, склад якого передбачений в диспозиції ст. 172 КК України, можуть вважатися і працівники, «подібні» до найманих. Праця таких осіб регулюється не лише трудовим законодавством, а і спеціальними законами. Законодавство про працю поширюється на вищих посадових осіб у державі. Стаття 9 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року [5] (із змінами та доповненнями) передбачає лише, що правовий статус вказаних осіб регулюється Конституцією України і спеціальними законами. Однак Конституція України і спеціальні закони не виключають поширення на посадових осіб законодавства про працю з урахуванням особливостей, встановлених Конституцією та спеціальним законодавством. Інша справа, що законодавство потребує відповідних змін, щоб уникнути ситуацій, коли вищі посадові особи поновлюються на роботі за рішенням суду. Очевидно, саме з цією метою в ч. 3 ст. 6 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» від 7 жовтня 2010 р. [6] прямо вказано, що посади членів Кабінету Міністрів України належать до політичних посад, на які не поширюється трудове законодавство [3, с. 7].

Наприклад, О.Я. Орловський пропонує доповнити Кодекс законів про працю України окремою главою «Праця державних службовців», в якій закріпити положення щодо врегулювання особливостей трудових правовідносин, стороною яких є окремі категорії державних службовців [7, с. 7-8].

Як вказує М.І. Мельник, поняттям «працівник» у контексті ст. 172 КК України не охоплюються працівники міліції та працівники податкової міліції, що мають спеціальні звання, військовослужбовці, у т.ч. ті, що проходять так звану військову службу за кордоном. Порушення щодо них відповідними службовими особами законодавства, яке регулює проходження ними служби, має розглядатися як службові зловживання і за наявності підстав кваліфікуватися за відповідними частинами статей 364, 365, 423, 424 КК України [4, с. 443]. П.П. Андрушко в своєму коментарі до ст. 172 КК України не розглядає вказану проблему, а лише називає загальні ознаки поняття «працівник» [2, с. 476]. Але хоча фахівці в галузі трудового права і пишуть, що чинність Кодексу законів про працю України не поширюється на військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, вони все ж зазначають, що останнім часом робляться спроби наблизити правовий статус деяких з названих категорій осіб до правового статусу працівників за трудовим договором [3, с. 7].

У Законі України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. (із змінами та доповненнями) [8] передбачене право працівників міліції створювати профспілкові організації, за погодженням з якими встановлюються правила щодо регулювання робочого часу і часу відпочинку, близькі до норм трудового законодавства. Тому окремі автори вважають, що в цілому на працівників міліції розповсюджуються норми трудового законодавства. Так, В. Воловик пише, що особливістю відносин, які складаються в процесі реалізації права на працю військовослужбовців, є високий ступінь їх особливої залежності по службі, а також те, що дані відносини виникають між



вказаними особами і державою в цілому, а не конкретною державною установою. Цей автор, зокрема, вважає, що є підстава віднести суспільні відносини, що пов'язані із застосуванням праці військовослужбовців, до предмета адміністративного права, а відносини, пов'язані із застосуванням праці працівників органів внутрішніх справ, – до предмета трудового права, оскільки при цьому має місце невисокий ступінь їх залежності по службі, а їх трудові відносини виникають між працівниками і конкретним органом внутрішніх справ, а не державою як юридичною особою [9, с. 96-98].

Доречно привести приклад із судової практики, який, у свою чергу, свідчить про необхідність узгодження теоретичних та практичних підходів до вирішення вказаного питання.

При касаційному вирішенні справи Н., якого було звільнено з органів внутрішніх справ за підпунктом «е» п. 64, розділу VII «Звільнення зі служби» Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України (за порушення дисципліни) та відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [10], судова колегія в цивільних справах зазначила, що суд дійшов обґрунтованого висновку, що наказ про звільнення Н. слід визнати таким, що суперечить закону. Але касаційною ухвалою було виключено із резолютивної частини рішення суду посилання на те, що Н. має бути поновлений на займаній раніше посаді начальника відділу Керченського міського управління ГУ МВС України. В мотивувальній частині було вказано, що особи, які належать до складу органів внутрішніх справ України, зобов'язані проходити службу там, де це викликано інтересом служби [11, с. 19-20].

З цього приводу науковці зазначають, що таке рішення судової колегії суперечить постанові Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» № 9 від 1 листопада 1996 року, де вказані положення якраз розглядаються як такі, що суперечать ст. 43 Конституції України і не можуть застосовуватися. Зазначається, що в демократичній державі, якою вважається Україна, норми відомчих положень, які регулюють трудові відносини працівників органів внутрішніх справ, мають бути приведені у відповідність до міжнародних правових стандартів. 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 лише те, що така робота називається службовою, не змінює природи трудових відносин названої категорії осіб – вони є найманими працівниками з усіма юридичними наслідками їх правового становища. Від них не можна вимагати виконання роботи, не зумовленої трудовим договором (контрактом) 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 [12 с. 32-33].

О.Я. Орловський вказує, що підвищений інтерес викликає проблема визначення змісту трудових правовідносин у такої специфічної категорії працівників, як працівники міліції, працівники воєнізованих рятувальних частин, цивільної авіації, морського та річкового флоту. До недавнього часу в теорії права домінувала думка, що у зазначеній категорії осіб існують адміністративні, а не трудові відносини. Безумовно, діяльність таких осіб має свою специфіку, яка зумовлюється тим, що вони користуються владними повноваженнями, мають особливі функції, виконують специфічні завдання. Але незважаючи на те, що трудова діяльність працівників міліції, зокрема, врегульована спеціальними нормами, вказаний автор вважає, що в цьому разі виникають саме трудові правовідносини. Призначення на посаду і укладання контракту ґрунтується на волевиявленні конкретного громадянина, який бажає в такий спосіб заробляти собі на життя працюю. Проте у виробленні і встановленні умов в угоді про працю працівники міліції дещо обмежені, оскільки такі умови встановлені централізовано. Це означає, що зустрічного волевиявлення в повному обсязі між сторонами не виникає. Однак укладання контракту надає працівникові певний комплекс прав, дії з реалізації яких і становлять зміст саме трудових правовідносин [7, с. 54-57].

Таку позицію підтримує і С.Я. Лихова: «Аналогічну природу мають і трудові правовідносини працівників інших вказаних категорій. Їх діяльність опосередковується положеннями трудового законодавства, за винятком випадків, встановлених спеціальним законодавством» [13, с. 492].

Сьогодні як і в літературі з трудового права, так і в літературі з кримінального права відсутня



єдність підходів до визначення ознак потерпілого в складі злочину, передбаченого в диспозиції ст. 172 КК України. Це викликано тим, що в трудовому законодавстві не вироблені однозначні підходи до вирішення даного питання, а в силу того, що диспозиція ст. 172 КК України носить бланкетний характер, виникають певні проблеми при застосуванні цієї правової норми. Узгодження підходів до вирішення одного і того ж питання сприятиме вдосконаленню правозастосовчої практики і більш чіткому і глибокому розумінню змісту ознак складу злочину «Грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК України). У кінцевому підсумку вдосконалення як теоретичних, так і практичних положень сприятиме більш дієвому захисту трудових прав людини.

Список використаної літератури:

1. Шмельова Г.Г. Юридичний механізм забезпечення прав людини (загальнотеоретична характеристика) // Право України. – 1994. – С. 49-51.
2. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України / За заг. ред. П.П. Андрушка, В.Г. Гончаренка, С.В. Фесенка. – 2-ге вид., переробл. та доп. – К., 2008.
3. Рогань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. – 11-те вид., доп. та перероб. – К., 2010.
4. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / За ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. – 6-те вид., переробл. та доповн. – К., 2009.
5. Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
6. Офіційний вісник України. – 2010. – № 79. – Ст. 2792.
7. Орловський О.Я. Зміст трудових правовідносин у сучасних умовах: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 2001.
8. Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
9. Воловик В. Про галузеву належність правовідносин, пов'язаних із застосуванням праці мілітаризованих державних службовців // Право України. – 1999. – № 2. – С. 96-98.
10. Офіційний вісник України. – 2006. – № 12. – Ст. 791.
11. Вісник Верховного Суду України. – 1998. – № 4. – С. 19–20.
12. Трудове право: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіна, Т.І. Чанишевої. – К., 2000.
13. 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., 2006.

Надійшла до редакції 20.04.2011

НАЗИМКО Є.С., науковий співробітник
(Донецький юридичний інститут МВС України)

УДК 001.8+342.3 (477)

ДІАЛЕКТИЧНИЙ МЕТОД ПІЗНАННЯ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ ЯВИЩ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті розглянуто теоретичні питання діалектичного методу пізнання кримінально-правових явищ. Визначено структуру діалектики, проаналізовано її зміст. Встановлено можливість застосування діалектичного методу в дослідженні кримінально-правових явищ.

Ключові слова: наука, кримінальне право, методологія, діалектичний метод.

В статье рассмотрены теоретические вопросы диалектического метода познания уголовно-правовых явлений. Определена структура диалектики, проанализировано ее содержание. Установлена возможность применения диалектического метода в исследовании уголовно-правовых явлений.

Ключевые слова: наука, уголовное право, методология, диалектический метод.

The article deals with theoretical questions of dialectical method the knowledge of criminal phenomena. The structure of the dialectic, analyzed its content. The possibility of applying the dialectical method in the study of criminal phenomena.

Keywords: science, criminal law, methodology, the dialectical method.

Розбудова засад правової демократичної держави, формування національної системи права обумовлюють необхідність поглибленого вивчення теоретичних засад проведення досліджень у кримінально-правовій сфері. Саме тому зростає значення проведення досліджень тих

