

**Кондратьев В.О. Право на забастовку: индивидуальное или коллективное? – Статья.**

Статья посвящена исследованию правовой природы права на забастовку, учитывая определение последнего одним из видов коллективных действий работников при необходимости учета индивидуальных черт как самостоятельность решения, непосредственное участие.

**Ключевые слова:** право забастовки, индивидуальное, коллективное.

**Kondratyev V.O. Legal on strike: individual or collective? – Article.**

Article is devoted research of the legal nature of the right to strike considering definition of the last by one of kinds of collective actions of workers in need of the account of individual traits as independence of the decision, direct participation.

**Keywords:** right, strike, individual, collective.

УДК 349.22

**Кравецька В.О.**  
здобувач Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Дала

#### ЮРИДИЧНІ ЗАСОБИ ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ

Проведено аналіз чинного КЗпП та проекту нового Трудового кодексу України щодо закріплення у цих правових засобах захисту інтересів працівників при вивільненні. Внесені конкретні пропозиції з вдосконалення цих засобів. Сформовано перелік обов'язкових елементів подання роботодавця до профспілкового органу про вивільнення працівника і обґрунтована доцільність їх нормативного закріплення.

**Ключові слова:** вивільнення, попередження про вивільнення, попереджувальний строк, подання роботодавця до профспілкового органу, згода профспілки на звільнення працівника.

Вивільнення, як окремий випадок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як правило, тягне за собою певні складнощі для працівників. Такі складнощі носять як моральний, так і матеріальний характер. При вивільненні зачіпаються законні інтереси працівника, пов'язані з реалізацією права на працю, без будь-яких передумов суб'єктивного характеру. У зв'язку з цим особливої уваги потребує правова регламентація організаційно-правових засобів захисту інтересів працівників при вивільненні.

Проблемам захисту інтересів працівників при вивільненні у різних аспектах приділяли увагу такі автори, як Л. Вальрас, В.С. Венедиктов, К.Н. Гусов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Л.В. Котова, А.М. Курінний, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.С. Нашков, В.М. Петюх, П.Д. Пидлиценко, С.Ю. Полоянський, С.М. Прилишко,

О.В. Прудівус, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, Л.А. Сироватська, В.М. Толкунова, О.С. Хохрякова, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та інші. Проте у сучасному юридичному захисті інтересів працівників при вивільненні залишається ряд невирішених проблем.

Метою даної публікації є розробка правових засобів і пропозицій до законодавства, які сприятимуть більш повному захисту інтересів працівників при вивільненні.

Першим і найважливішим організаційним обов'язком роботодавця, який пледує вивільнення, є попередження працівників не пізніше, ніж за два місяці [1, ст.492]. Чинний КЗпП вказує на те, що кожен працівник повинен бути персонально попереджений про наступне вивільнення. Це положення є виключно важливим, оскільки, вивільнення, як юридичний факт, безпосередньо впливає на кожного окремо взятого працівника, впливає на його подальшу життєдіяльність, матеріальний та моральний стан як особистості.

В якості недоліку вітчизняної правової норми, яка передбачає попередження працівників про вивільнення, можна відзначити відсутність встановленої форми такого попередження. Оскільки у статті 492 немає вказівки на обов'язкову письмову форму попередження працівника про наступне вивільнення, можна стверджувати, що таке попередження може робитися і в усній формі.

Якщо попередження працівника про наступне вивільнення проводиться в усній формі, значно збільшується ризик виникнення судового спору про законність вивільнення працівника. При цьому можуть виникати істотні складнощі словесного того, наскільки коректним було формулювання попередження, наскільки правильно було зрозуміле попередження працівником і т.п. Навіть сам факт наявності або відсутності попередження вимагає доведення в суді.

Як справедливо зазначає Н.А. Плахотіна, в умовах ринкових відносин пошук уникнути розбіжностей між роботодавцем та працівником неможливо, оскільки, хоч вони обоє і зацікавлені в існуванні трудових правовідносин, але, природно, присутній деякий антагонізм інтересів сторін цих підносин [2, с.1]. Зважаючи на неминучу присутність такого об'єктивного фактору виникнення трудових розбіжностей, як антагонізм інтересів працівника та роботодавця, найважливішим завданням у сфері правового регулювання застосування найвищої праці є мінімізація правових (юридичних) чинників їх виникнення. Саме таким правовим чинником виникнення трудових розбіжностей виступає відсутність у чинному трудовому законодавстві вказівки на обов'язкову письмову форму попередження працівника про наступне вивільнення.

Слід зазначити, що правова невизначеність щодо форми попередження працівника про наступне вивільнення збереглася і у проекті Трудового кодексу України [3, ст.100].

О.В. Прудівус справедливо відзначає, що попередження працівника про наступне вивільнення «... повинно бути зроблено у такій формі, щоб працівник чітко усвідомлював намір роботодавця і був ознайомлений з термінами дії цього попередження. Краще всього, коли працівнику таке попередження вручається у письмовій формі під розписку із зазначенням дати його вручення...» [4, с.135].



Вважаємо за необхідне усунути вказану правову невизначеність і на законодавчому рівні закріпити, що попередження працівника про наступне звільнення має проводитися з обов'язковим дотриманням письмової форми попередження у подвійному екземплярі та вручатися працівнику під розпис. Це дозволить значно знизити кількість трудових спорів, пов'язаних з звільненням працівників, буде виступати важливим організаційно-правовим засобом захисту інтересів працівників при звільненні і сприятиме досягненню соціального миру у суспільстві.

Чинний КЗпП передбачає, що працівник повинен бути попереджений про наступне звільнення не пізніше, ніж за два місяці. Встановлення двомісячного терміну має дуже велике значення для працівника, оскільки протягом цього періоду працівник може почати підшукувати собі іншу роботу.

Проте значною правовою прогалиною є той факт, що нормативно не встановлено граничний термін, протягом якого попередженого працівника може бути звільнено. На практиці це може призводити до випадків, коли після закінчення, приміром, трьох місяців після попередження, працівник, який вже підшукав собі нове місце роботи, відмовляється від нього, будучи впевнений, що роботодавець змінив свої плани щодо звільнення. А через якийсь час цей працівник піддається звільненню. Такий стан речей є, на наш погляд, несправедливим і несприятливим.

У зв'язку з висланим вище, слід визнати досить актуальним і своєчасним положення, представлене розробниками проекту Трудового кодексу України у статті 100 Проекту. У цьому положенні закріплюється наступне: «Працівник може бути звільнений з роботи не пізніше, ніж протягом чотирьох місяців після попередження» [3, ч.1 ст.100]. При такому правовому підході мається на увазі, що після закінчення зазначеного терміну після попередження працівника про звільнення, роботодавець втрачає право на звільнення даного працівника на підставі раніше зробленого попередження.

Слід зауважити, що перспектива залишитися без роботи і без коштів для існування внаслідок звільнення може викликати цілком виправданий страх у працівників. Як правило, працівники, попереджені про наступне звільнення, прагнуть відразу ж приступити до пошуку нового місця роботи. Пошук роботи (перед власним укладанням трудового договору) включає в себе кілька етапів: а) вивчення пропонувань в оголошеннях вакансій, б) телефонна розмова з потенційним роботодавцем, в) особиста зустріч, співбесіда. Всі ці етапи вимагають певних витрат сил і часу, що є вельми скрутним для працівника, який попереджений про звільнення, але при цьому продовжує виконувати повною мірою свої трудові обов'язки.

Попередження про наступне звільнення не виключає можливість звільнення працівника з інших, передбачених законом, підстав (наприклад, за прогул). Таким чином, протягом попереджувального терміну працівник повинен продовжувати сумлінно виконувати свої трудові обов'язки. Такий стан речей фактично зводить до мінімуму значення попереджувального терміну, як можливості працівника завчасно підшукати собі нову роботу.

Прийнятне, на наш погляд, рішення даної проблеми запропонували укладачі проекту Трудового кодексу України. У статті 100 Проекту закріплюється, що:

«Протягом строку попередження працівнику за його бажанням може надаватися вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати, але не більше одного робочого дня на тиждень» [3]. Дана правова норма призвана стати важливим організаційно-правовим засобом захисту працівників при звільненні.

Своєчасний пошук працівником, попередженим про наступне звільнення, нового місця роботи до остаточного здійснення такого юридичного факту, як звільнення, має велике значення, як для конкретного працівника, так і для держави в цілому. Відсутність перерви у трудовій діяльності працівника запобігає зниженню його професійного рівня, а також появу психологічних проблем, пов'язаних з відсутністю роботи. Для держави і суспільства у цілому, значення успішного пошуку працівниками нового місця роботи протягом попереджувального терміну полягає у тому, що заощаджуються кошти фонду страхування на випадок безробіття, які могли б бути витрачені на працевлаштування цих працівників та виплату їм допомоги по безробіттю.

Слід зауважити, що в умовах розвитку ринкової економіки ринок праці також не є статичним. Глибокі процеси, які постійно відбуваються у суспільстві та визначають його рух вперед, відображаються в конкурентно-ринкових відносинах. Роботодавці конкурують між собою за залучення найбільш кваліфікованих працівників. А працівники, у свою чергу, конкурують за отримання найбільш перспективних вакансій.

Роботодавець, у якого з яких-небудь причин є вакантна посада або вільне робоче місце, зацікавлений у тому, щоб якомога швидше знайти працівника на це місце й укласти з ним трудовий договір. Така зацікавленість зумовлена тим, що поки не встановлені трудові відносини роботодавця з конкретним працівником, не виконується і трудова функція, відповідна наявному робочому місцю. Отже, не досягається бажана ефективність виробництва чи іншої діяльності підприємства, установи організації.

При зверненні до роботодавця особи з метою працевлаштування, роботодавець не зацікавлений у тому, щоб чекати, коли у працівника закінчиться термін попередження про звільнення, навіть якщо цей працівник повністю відповідає наявному робочому місцю за професійними характеристиками. Роботодавець скоріше прийме на цю посаду іншого працівника.

У таких умовах працівники, попереджені про звільнення і шукаючі собі нове місце роботи, стикаються з дилемою: втрачати перспективне місце роботи або ж звільнитися за власним бажанням, втрачаючи гарантії, передбачені для працівників, що звільнюються. Крім того, навіть якщо працівник приймає рішення про звільнення за власним бажанням, він зобов'язаний попередити роботодавця про це за два тижні [1, ст.38]. І протягом цих двох тижнів працівник зовсім повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Закоп передбачає, що «коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (перезд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання уданій місцевості, відсутність медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною



до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийом на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник» [1, ст.38].

Таким чином, серед поважних причин, за якими працівник, попереджений про вивільнення, може розірвати трудовий договір у зручний для нього термін, прийом на нову роботу, знайдену цим працівником, прямо не вказується. Вказівка на «інші поважні причини» припускає суб'єктивну оцінку роботодавцем цих причин. Роботодавець може не розізнати перспективу працевлаштування працівника на нове місце у якості поважної причини звільнення. У зв'язку з цим працівник може втратити перспективне місце роботи. Отже, навіть у разі прийняття рішення про звільнення за власним бажанням інтереси працівника, попередженого про вивільнення, залишаються незахищеними.

Частковим рішенням зазначеної проблеми могло б стати доповнення переліку поважних причин, у зв'язку з якими роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Однак у цьому випадку працівник абсолютно необгрунтовано, на наш погляд, буде позбавлений статусу вивільненого працівника і буде вважатися особою, яка за своїм бажанням покинула роботу.

Таке положення видається нам несправедливим по відношенню до працівника, який використовував попереджувальний термін за його прямим призначенням — на пошук нового місця роботи. Нове місце роботи може бути менш вигідним для працівника, і він погоджується поміняти на нього колишнє місце роботи не за власним бажанням, а у зв'язку з обставинами, які його вимушують. Адже причиною, що обумовлює припинення трудових відносин, у даному випадку є не той факт, що працівник знайшов іншу роботу, а той факт, що з'явилася реальна загроза залишитися без роботи зовсім. У сучасній науковій літературі цієї проблемі приділялася увага, і були розроблені деякі пропозиції щодо усунення зазначеної несправедливості [4, с.136].

Вважаємо, що у новому Трудовому кодексі необхідно передбачити право працівників, попереджених про наступне вивільнення, розірвати трудовий договір у будь-який зручний для них термін. Причому, звільнення в даному випадку має здійснюватися за всіма правилами вивільнення (виплата вихідної допомоги, відповідний запис у трудову книжку).

Одним з організаційно-правових засобів захисту інтересів працівників при вивільненні у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників є обов'язок роботодавця отримати згоду профспілкового органу, який діє на підприємстві, на вивільнення кожного конкретного працівника [1, ст.43].

На даний момент у науковій літературі з'являються досить різноманітні погляди на доцільність згоди профспілкового органу, як необхідної умови для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Професор А.І. Процевський у своїх роботах ставить під сумнів доцільність надання профспілковому органу права на участь в розірванні трудового

договору за наявності Закону України «Про колективні договори і угоди» і при реальному переходу суспільства до ринкової економіки. Назвавши вчений стверджує, що розірвання трудового договору — це, перш за все, справа тих, хто його уклав [5, с.14]. П.Д. Підлипенко зазначає, що у згоді профспілкового органу на звільнення працівника з ініціативи роботодавця, не враховуються інтереси іншої сторони трудового договору — роботодавця. [6, с.90].

Однак, як справедливо відзначається у науковій літературі, участь профспілкового органу у звільненні працівників з ініціативи роботодавця слід розглядати як важливу форму захисту працівників від незаконного звільнення [7, с.61]. Ми поділяємо позицію В.П. Данукіна і А.Ф. Тюріна про те, що, відмова від згоди профспілки при звільненні працівника з ініціативи роботодавця, тим більше, при вивільненні у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, значно знизить захист права на працю найманого працівника [8, с.52].

Слід зазначити, що необхідність згоди представницького органу працівників на вивільнення при скороченні чисельності або штату працівників встановлюється не тільки вітчизняним законодавством. У багатьох економічно розвинених країнах також передбачається обов'язкова наявність згоди представницького органу працівників на вивільнення. Як відзначає Л.Ю. Величко, надання інформації про заплановане вивільнення представницьким органам працівників є однією з перших обов'язків роботодавців у розвинених країнах. Зокрема, це передбачено законами Німеччини, Франції, Великобританії, Канади [9, с.303].

Для отримання згоди профспілкового органу на вивільнення працівника роботодавцем подається відповідне подання. Дуже важливо, щоб подання було підписано керівником організації або особою, наділеною повноваженнями прийому та звільнення працівників. На практиці періодично зустрічаються випадки, коли подання про розірвання трудового договору у зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, підписана неналежним особою (яка не має на це повноважень), наприклад заступником директора, начальником відділу кадрів, головним бухгалтером і т.д. Таке подання, а також згода профспілки не повинно мати юридичної сили, і не необхідно зафіксувати на законодавчому рівні.

Чинний КЗпП України не встановлює жодних вимог до форми подання до профспілкового органу про вивільнення працівника, як і про звільнення з інших підстав.

Вважаємо за необхідне законодавчо закріпити, що подання до профспілкового органу про майбутнє вивільнення працівника має містити три необхідних елементи:

- 1) вказівка підстави, наявної у законі, за якою роботодавець збирається звільнити працівника, у т.ч. посилання на пункт і статтю КЗпП України;
- 2) докази, що свідчать про необхідність та правомірність розірвання трудового договору саме з цим працівником;
- 3) термін, із закінченням якого роботодавець планує звільнити працівника.

На практиці зустрічаються випадки, коли профспілковий орган, розглянувши подання роботодавця про звільнення працівника за п. 1 ст. 40 КЗпП



Україні у зв'язку зі скороченням штату, дає згоду на його звільнення з інших підстав.

Так, профспілковий комітет однієї з організацій м. Херсон при обговоренні подання адміністрації про звільнення працівника, зважаючи на прохання працівника розірвати з ним трудовий договір за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), дав згоду на звільнення працівника не за п. 1 ст. 40 КЗпП, а за п. 1 ст. 36 КЗпП, зважаючи, що адміністрація у цьому випадку буде змушена розірвати трудовий договір з підстав, зазначених у рішенні профспілкового комітету [10].

Для запобігання подібних помилок вважаємо за необхідне у законодавстві прямо закріпити, що профспілковий орган не має права давати згоду на звільнення працівника на підставах, не зазначених у поданні роботодавця.

Необхідність згоди профспілкового органу на звільнення працівників у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників є важливим засобом захисту інтересів працівника при звільненні. Проте роботодавці нерідко нехтують своїм обов'язком заручитися згодою профспілки.

Чинний КЗпП України закріплює, що якщо працівник був звільнений без згоди профспілкового органу, то «... суд зупиняє провадження по справі, зануляє згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у дачі згоди на звільнення працівника... розглядає спір по суті» [1, ст.43].

На наш погляд, такий стан свідчить про те, що законодавець не надає достатнього значення обов'язковості згоди профспілкового органу на звільнення працівника. Цим, мабуть, обумовлюється і не досить серйозне ставлення роботодавців до обов'язку отримати згоду профспілкового органу на звільнення.

Вважаємо, що для забезпечення серйозного ставлення роботодавців до дотримання організаційно-правових принципів щодо проведення процедури звільнення необхідно закріпити, що будь-яке порушення законодавчо встановленої процедури звільнення тягне за собою визнання судом недійсності подібного звільнення і відновлення працівника на роботі у порядку наказного провадження.

Підводячи підсумок проведеному дослідженню, можна зробити наступний висновок. Для вдосконалення правового захисту працівників, що звільняються, на законодавчому рівні необхідно закріпити: 1) обов'язковість письмового попередження працівника про наступне звільнення; 2) право працівника вимагати скорочення попереджувального строку, якщо їм було знайдено нове місце роботи до його закінчення; 3) при порушенні встановленого порядку звільнення рішенням суду відновлювати працівника на робочому місці в порядку наказного провадження.

Запропоновані удосконалення правового регулювання звільнення працівників в умовах ринкових відносин будуть сприяти належному захисту трудових прав та інтересів осіб найманої праці та соціального миру в суспільстві.

#### Література:

1. Кодекс законів про працю // Право України. — 1996. — № 2-3.
2. Плахотіна Н.А. Проблеми правового регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Харків, 2009. — 20с.
3. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4.12.2007. — [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. — режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511-30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511-30947)
4. Прудікус О.В. Окремі питання захисту прав найманих працівників при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. В зб. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали науково-практичної конференції*, м. Суми, 2-4 червня, 2005 р. — Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. — С.135-138.
5. Продевський О. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? // Право України. — 1996. — №7. — С.13-20.
6. Пилипенко П. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Право України. — 2000. — №9. — С.83-90.
7. Цесарський Ф.А. Участь профспілок у припиненні трудових відносин як один з важливіших напрямів діяльності в охороні права на працю. — В зб. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали науково-практичної конференції*, м. Суми, 2-4 червня 2005 р. — Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. — С.59-62.
8. Данукин В.П., Тюрин А.Ф. Защита прав наёмного работника при переводах и увольнениях // Юрист. — 2000. — № 6. — С.50-52.
9. Величко Л.Ю. Окремі питання розірвання трудового договору у випадку змін в організації виробництва і праці // Вісник Хар. нац. ун-ту внутр. справ. — 2008. — Вып. 40. — С. 302 — 306.
10. Безработица и социальная защита граждан // Национальный форум профспілок України. — [електронний ресурс] — режим доступу: [http://www.nfpu.org.ua/rus/news\\_main/156.html](http://www.nfpu.org.ua/rus/news_main/156.html)

**Краевская В.О. Юридические средства защиты работников при высвобождении. — Статья.**

Проведен анализ действующего КЗоТ и проекта нового Трудового кодекса Украины относительно закрепления в них правовых средств защиты интересов работников при высвобождении. Внесены конкретные предложения по совершенствованию этих средств. Сформирован перечень обязательных элементов представления работодателя в профсоюзный орган на высвобождение работника и обоснована целесообразность их нормативного закрепления.

**Ключевые слова:** высвобождение, предупреждение о высвобождении, предупредительный срок, представление работодателя в профсоюзный орган, согласие профсоюза на увольнение работника.



Kraevskaya Victoria Olegovna. Legal protection of workers over the dismissal. — Article.

The current Labour Code and the draft of the new Labour Code of Ukraine on fixing them the legal means to protect the interests of workers over the dismissal were analyzed. The specific suggestions for improving these tools are made. The list of mandatory elements of the submission of the employer in the trade union body for the dismissal of the worker is formed and the expediency of their legislatively setting is proved.

**Keywords:** dismissal, warning of the dismissal, the warning period, the submission of the employer in the trade union body, the union agreed to the dismissal of a worker.

УДК 343.98

Кузнецова О.В.

Луганський державний університет внутрішніх справ  
ім.Е.О.Дідоренко, к.ю.н., доц., каф.криміналістики

## ДО ПИТАННЯ ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРИ КРИМІНАЛІСТИЧНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗЛОЧИНІВ

В статті розглядається проблема визначення поняття та структури криміналістичної характеристики злочину як елемента методики розслідування окремих видів злочинів.

**Ключові слова:** криміналістична характеристика злочину, методика розслідування окремих видів злочинів.

Розроблення будь-якої методики розслідування окремого виду злочинів вимагає звернення перш за все до криміналістичної характеристики таких злочинів, до її основних елементів. Криміналістична характеристика, що поєднує в собі ознаки (елементи), які є найбільш значущими для розслідування й попередження злочинів, допомагає здійснювати пізнавальні функції, що забезпечують значною мірою успіх розслідування.

Питання розроблення та вдосконалення методик розслідування окремих видів злочинів, зокрема й криміналістичної їх характеристики, розглядалися в наукових працях таких учених-криміналістів, як Ю.П. Алєнін, В.Н. Бахін, Р.С. Белкін, О.М. Васильєв, Л.Г. Відонов, І.А. Возгрін, А.Ф. Волобуєв, І.Ф. Герасимов, В.Г. Гончаренко, Г.А. Густов, А.В. Іщенко, О.Н. Колєсніченко, В.О. Кошовалова, І.М. Лузгін, Г.А. Матусовської, С.П. Мітрїчев, В.А. Образцов, І.Ф. Пантелєєв, М.Я. Сєгай, М.О. Сєліванов, Л.А. Сєргєєв, В.Г. Танасєвич, В.Ю. Шєпїтько, М.П. Яблєков та інші.

Термін «криміналістична характеристика злочинів» вперше в середині 60-х років увів до наукового обігу Л.А. Сєргєєв, який розглядав її як елемент методики розслідування злочинів. Під цю вчений розумів сукупність взаємопов'язаних чинників, що характеризують особливості способів вчинення і слідів відповідних видів злочинів, об'єкту посягання, обставин, які характеризують учасників злочинів та їх злочинні зв'язки, час, місце, умови й обстановку вчинення злочинів [1, 4-5]. Приблизно в цей же час до цього поняття звернувся О.Н. Колєсніченко, який зазначав, що до найістотніших положень, стійлих для всіх окремих методик, належить «загальна криміналістична характеристика цього виду злочинів», і далі, що «злочини мають і загальні риси криміналістичного характеру» [2, 10, 14]. З того часу ця наукова категорія стала предметом дослідження багатьох учених-криміналістів, але й до сьогодні питання, що стосується криміналістичної характеристики, є предметом суперечок, деякі з них ми спробуємо проаналізувати.

По перше, викликає здивування порівняння криміналістичної характеристики з обставинами, що підлягають доказуванню. Так, Р.С. Белкін, І.Є. Биховський та А.В. Дулов писали: «перелік обставин, що підлягають доказуванню в кримінальній справі, відповідним чином інтерпретованих щодо особливостей конкретного виду злочинів, повинен складати ядро криміналістичної характеристики» [3, 56]. Пізніше Р.С. Белкін, аналізуючи подання криміналістичних характеристик у сучасних підручниках для вищої школи, твердив: «... Не дивно, що така характеристика не дає вичерпної відповіді на питання про специфіку предмета доказування...» [4, 222-223], що наводить на думку про призначення криміналістичної характеристики як орієнтовного переліку обставин, що підлягають доказуванню. Отже, прослідковується звичайне змішування понять, на неоднаковий характер яких вказували А.Ю. Головін [5, 118], М.О. Сєліванов [6, 58], М.П. Яблєков [7, 9] тощо.

По друге, існує багато поглядів щодо структури криміналістичної характеристики, необхідності включення до її складу тих чи інших елементів. Так, деякі вчені вважають за необхідне розглядати в рамках криміналістичної характеристики особливості виявлення злочинів [8, 330], характеристику визхідної інформації [9, 299], слідчі ситуації [10, 312; 11, 9-10] або ж залучають до неї як елемент обставини, що підлягають доказуванню (встановленню, зв'язуванню) [9, 299-302; 12, 46-47]. Проте все зазначене та криміналістична характеристика мають різну природу й призначення, отже, вони мають право на самостійне існування в структурі методики розслідування окремих категорій злочинів.

Пояснюється це просто, бо криміналістика має два основних об'єкти дослідження: злочин (закономірності механізму злочину й вищкнення інформації про нього) та діяльність правоохоронних органів з його розслідування. У методіці розслідування окремих видів злочинів необхідно вивчення обох цих об'єктів, причому перший з них знаходить своє відображення в криміналістичній характеристиці злочину, а другий (оскільки,