

УДК 343.46

В.П. Самокиш,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри соціології, філософії і права
Одеської національної академії харчових технологій

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

Анотація. Стаття присвячена аналізу нормативних положень щодо відповідності та доцільності встановлених КК України заходів кримінально-правового впливу за злочини, що безпосередньо перешкоджають реалізації трудових прав людини, передбачені ст.ст. 172-175 КК України. Низка покарань, передбачених санкціями цих статей, не сприяють досягненню цілей покарання. Визначається, що дієвим механізмом захисту трудових прав громадян є застосування заохочувально-відновних заходів, та реальне позбавлення винної особи можливості обіймати певні посади на певний термін, що в цілому сприяє досягненню мети спеціальної превенції.

Ключові слова: трудові права, штраф, відновлення на роботі, заохочувальні заходи, виправні роботи, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певними видами діяльності.

Постановка проблеми. Основний Закон України визначає людину, її права та свободи найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини, їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Одними з найважливіших соціально-економічних прав і свобод людини та громадянина є трудові права. І держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує їх реалізацію та створює правове забезпечення охорони прав і свобод людини у випадку їх порушення.

Кримінальне законодавство України закріплює один з компонентів механізму захисту порушення трудових прав людини від злочинних посягань. При цьому можна виділити групу норм чинного КК України, якими захи-

щаються порядок реалізації трудових прав людини (ст.ст. 172-175), та норми, що захищають людину від злочинних посягань, пов'язаних з порушенням правил безпеки на виробництві (ст.ст. 271-275 КК).

Виходячи зі статистичних даних, опублікованих Державною судовою адміністрацією, станом з 2012 р. по перше півріччя 2017 р. кількість засуджених осіб за вказаними нормами суттєво зменшилася [1]. Якщо у 2012 р. за ст. 172 КК було засуджено 214 осіб, а за ст. 175 КК — 107 осіб, то вже у 2015 р. за ст. 172 КК засуджено лише 42 особи, а за ст. 175 КК — 23. За 2016 рік за ст. 172 КК засуджено — 5 осіб, за ст. 175 — 11. І одночасно, за даними ГПУ — за січень — грудень 2016 р. зареєстровано за

ст. 172 — 590 кримінальних правопорушень, з них лише 32-м повідомлено про підозру, і 31 — спрямовано до суду з обвинувальним актом. У першому ж півріччі 2017 р. за ст.172 КК засуджено всього одну особу, а за ст. 175 КК — 2.

Наведені статистичні дані не означають, що трудові права людини стали порушуватися в меншій мірі, аніж це відбувалося до 2013 р. Це, в першу чергу, обумовлено змінами, що були внесені КПК, щодо можливості укладення угоди про примирення між сторонами. Тим більше, ч. 3 ст. 175 КК містить заохочувальну норму про звільнення від кримінальної відповідальності. Тут слід відмітити і процес часткової декриміналізації, що відбувся 28.12.2014 р. — звужено сферу дії ст. 172 КК за рахунок переведення деяких діянь в категорію адміністративних правопорушень. Враховуючи наведену кількість зареєстрованих заяв про кримінальні порушення трудових прав, співвідносячи їх з кількістю вироків, напрошується висновок, що більшість порушень трудових прав просто не можуть бути доведені через певні помилки в проведенні окремих слідчих дій. Наприклад, проведення з порушенням законодавчих вимог перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та державне соціальне страхування стало підставою для виправдання особи за ч.ч. 1, 2 ст. 172 КК України [2]. За обставинами справи генеральний директор ПП «ВДК «Дім Вина «Скала» без укладення трудового договору та оформлення офіційних трудових відносин використовував найману працю певних осіб, виплачував заробітну плату в «конвертах». Але акт перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове дер-

жавне соціальне страхування визнано неналежним доказом, оскільки перевірка була проведена не приміщенні ПП «ВДК «Дім Вина «Скала», під час якої директор підприємства присутній не був, без пред'явлення наказу та направлення на перевірку.

Також незначна кількість обвинувальних судових актів пов'язана з існуючою судовою практикою закриття кримінального провадження у зв'язку зі звільненням винного від кримінальної відповідальності в цілому.

Таким чином, такі порушення законодавства про працю як незаконна невплата заробітної плати та незаконне звільнення працівника з роботи є поширеними в Україні, але певні кримінально-правові на кримінально-процесуальні механізми реальні показники цих порушень зменшують. Але, як правильно зауважує В.І. Паликівський, порушення вказаних найважливіших соціально-економічних прав людини практично унеможливають або значною мірою обмежують реалізацію усіх інших прав і свобод людини та громадянина. Відсутність роботи, засобів до існування перетворює людину, як одного з членів суспільства на супротивника цього суспільства [3, с. 10]. Отже кримінально-правовий механізм захисту трудових прав людини має бути переконливим.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання захисту трудових прав людини стали предметом досліджень таких вчених як В.І. Антипов, В.І. Борисов, М.С. Брайнін, І.П. Лановенко, Ю.Б. Мельникова, О.Б. Сахаров, та ін. В сучасній кримінально-правовій доктрині це питання також досліджується в роботах Л.П. Гаращенко, В.І. Паліківського, А. Семенюка, Р.С. Харчук, Г.І. Чанишевої та ін. Разом з тим, питання щодо аналізу співрозмірності і доцільності

заходів кримінально-правового характеру ступеню суспільної небезпеки злочинним порушенням трудових прав залишаються нерозв'язаними.

Мета статті. Аналіз правового регулювання кримінально-правових наслідків (заходів кримінально-правового характеру), які передбачені чинним КК України у випадках злочинних порушень трудових прав людини; визначення їх адекватності ступеню тяжкості відповідним злочинам, та пропозиції удосконалення заходів кримінально-правового реагування на злочинні посягання на трудові права людини.

Виклад основного матеріалу. Соціальна обумовленість покарання, визначеного санкцією статті КК повинна максимально точно співвідносити санкцію, її тяжкість і ті суспільні відносини, які охороняє та чи інша норма кримінального кодексу; тяжкість санкції повинна відповідати ступеню небезпечності конкретного злочину в цілому [4, с. 34]. Розумності співвідношення суспільної небезпеки посягання, його наслідків та покарання за вчинення злочину необхідно дотримуватися завжди, оскільки, як із проступку витікає відповідальність, так із змісту диспозиції повинно витікати передбачене санкцією покарання. Якщо покарання за злочин не відповідатиме його суспільній небезпеці, досягнення основної цілі покарання — попередження злочинів — навряд чи буде досягнуто. Один із дослідників питань покарання, М.Д. Шаргородський звернув увагу на те, що покарання ефективно лише тоді, коли воно попереджує шкоду, що може бути спричинена майбутніми злочинами [5, с. 104].

Реалізація людиною права на працю є не просто задоволенням моральних потреб у самореалізації особи, її здібностей. Вона надає людині можли-

вість отримувати засоби для задоволення елементарних власних потреб у житлі, придбанні одягу та продуктів харчування, забезпечення членів сім'ї.

Згідно із ч. 6 ст. 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Кодекс законів про працю України передбачає вичерпний перелік підстав звільнення громадянина з роботи та встановлює порядок звільнення. Крім незаконного звільнення грубим порушення законодавства про працю є таке, яке істотним чином порушило чи могло порушити право працівника на працю: незаконне залучення до надурочних робіт чи робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці осіб, яких до них не можна залучати, ненадання відпустки, незаконне переведення на іншу роботу, залучення до роботи у вихідні та святкові дні, невидання наказу про звільнення та/або невидача трудової книжки звільненому працівнику, невиконання службовою особою рішення суду щодо поновлення працівника на роботі тощо. В кожному окремому випадку слід вирішувати, чи є порушення грубим.

Стаття 172 КК України передбачає за незаконне звільнення 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, покарання у вигляді штрафу від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправні роботи до двох років [6].

Зупинимося на аналізі санкції цієї норми. Виходячи з її змісту та ст. 12 КК, законодавець «оцінює» незаконне

позбавлення права людини на працю як умисний злочин невеликої тяжкості. Така позиція є досить спірною, адже у випадку незаконного позбавлення людини права на самореалізацію, на працю та стабільну її оплату, вона фактично позбавляється права їсти, пити, розвиватися як вільна людина, а у випадку наявності оформленого кредиту — ще залишається без житла.

Визнання його (ч. 1 ст. 172 КК) злочином невеликої тяжкості, дозволяє звільнити особу від кримінальної відповідальності з будь-якої з підстав, передбачених Розділом 9 Загальної частин КК. Тим більше, що судова практика свідчить про випадки звільнення осіб від кримінальної відповідальності за відсутності реальних для того підстав. Так, на підставі ст. 48 КК звільнено завідувача Вижницького дошкільного навчального закладу від кримінальної відповідальності за ч. 1 ст. 172 КК України. За обставинами справи завідувач Вижницького дошкільного навчального закладу №1 незаконно винесла наказ «Про звільнення ОСОБА_1 з посади вихователя на підставі п. 4 ст. 40 КЗпП України» [7]. Суд першої інстанції, закриваючи кримінальне провадження за ст. 48 КК України, мотивував своє рішення тим, що винну особу необхідно звільнити від кримінальної відповідальності за ч. 1 ст. 172 КК України у зв'язку із зміною обстановки та втратою суспільної безпеки, оскільки завідувач скоїла вперше злочин невеликої тяжкості, скоєне нею діяння внаслідок зміни обстановки втратило суспільну небезпечність, оскільки потерпілу поновлено на роботі відповідно до рішення Вижницького районного суду від 16.02.2016 року та згідно довідки Вижницької міської ради від 09.02.2017 року виплачено компенса-

цію за вимушений прогул, що свідчить про відсутність суспільної небезпеки. Однак апеляційний суд скасував вказане рішення, оскільки винна особа не вчинила жодних дій у добровільному порядку для усунення допущеного нею порушення законодавства про працю.

Альтернативою штрафу (який передбачено в розмірі від 34000 до 51000 грн.) є позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Позбавлення права обіймати певні посади спричиняє звільнення засудженого з посади, що він займав під час вчинення злочину, і позбавлення його на певний строк права займати аналогічні посади на інших підприємствах, в установах або організаціях. Це покарання може бути призначене у випадках, коли за характером вчинених винним злочинів за посадою або при занятті певною діяльністю, суд визнає неможливим збереження за ним права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю. Засуджений на досить тривалий час позбавлений можливості займатися обраною ним справою, «випадає» зі значущого для нього середовища, втрачає придбаний авторитет, репутацію.

Слід відзначити, що даний вид покарання є дійсно ефективним в протидії злочинам, що пов'язані саме з виконанням особою певних обов'язків на займаній посаді. За ст. 55 КК України дозволяється застосувати даний вид покарання як основний на строк до 5 років. А враховуючи той факт, що особа, яка умисно незаконно звільнила працівника, вчинила цей злочин саме у зв'язку з наявністю в неї певних організаційно-розпорядчих повноважень, позбавлення такої особи цих повноважень якнайбільше сприяє меті превенції вчинення аналогічного злочину цією особою. І чим

більший термін позбавлення її такого права, тим більше унеможливується вчинення нею злочинних посягань у зв'язку з посадою. Тому перспективним та дієвим представляється збільшення строку позбавлення такого права строком на п'ять років.

Не недоцільним та не виправданим є встановлення за злочин, який було вчинено саме у зв'язку з займаною посадою, виправних робіт в якості основного альтернативного виду покарання. Як встановлює ст. 57 КК України, виправні роботи як вид покарання відбувається за місцем роботи засудженого. В нашій ситуації обставини складаються наступним чином: винний незаконно звільнив працівника, грубо порушивши його трудові права, обіймаючи посаду директора (керівника) підприємства, установи, організації, а суд його «карає», призначивши йому й далі «працювати за місцем вчинення злочину». Лише доведеться трохи перетерпіти з фінансового боку — сплачувати відрахування з заробітку. Виникає питання: якщо ми до працедавця, який незаконно звільнив людину, застосовуємо виправні роботи, яким чином реалізується кара та спеціальна превенція?

Верховний суд України вже висловився з цього приводу, що суди не повинні призначати виправні роботи особам, які вчинили злочини, пов'язані з виконанням ними службових або професійних обов'язків, коли залишення винного на тій самій роботі може призвести до послаблення виховного й запобіжного впливу покарання або до вчинення таких же злочинних діянь [8]. Тому, вважаємо недоцільним серед альтернативних основних видів покарань за злочин, передбачений ч. 1 ст. 172 КК України, зберігати виправні роботи як альтернативний вид покарання. Адже в цілому його застосу-

вання таких випадках не сприяє досягненню цілей покарання.

Якщо виходити з соціальної сутності злочину, передбаченого ч. 1 ст. 172 КК України, то незаконне звільнення людини, або інше грубе порушення законодавства про працю, є більш суспільно небезпечним за ступенем порівняно з грубим порушенням угоди про працю (ст. 173 КК). Так, до угод про працю відносяться: 1) колективний договір, яким встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин (ст. 13 КЗпП України); 2) трудовий договір — угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч. 1 ст. 21 КЗпП України); 3) контракт — як особлива форма трудового договору (ч. 3 ст. 21 КЗпП України) тощо. Але у вказаних вище угодах обумовлюються особливості виконання певних видів трудової діяльності, умови оплати. І всі ці угоди в першу чергу повинні відповідати чинному законодавству.

Разом з тим, санкція ч. 1 ст. 173 КК свідчить про те, що 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, є більш суспільно небезпечною. Адже карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років. І хоча цей злочин також слід віднести за ст. 12 КК до злочинів невеликої тяжкості (так само і злочин, передбачений ч. 1 ст. 172 КК), як видно з санкції, законодавець передбачає мізерний штраф — до 850 грн. Але альтернативні основні покарання є набагато суворішими, ніж це передбачено санкцією ч. 1 ст. 172 КК — до обмеження волі.

В аспекті визначення в санкції ч. 1 ст. 173 КК України штрафу в розмірі до 850 грн. вважаємо таку законодавчу позицію невиправдану з наступних підстав. Статтею 41-2 КУпАП за порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, передбачено адміністративну відповідальність — штраф від 850 до 1700 грн. [9]. Тож нелогічно виходить, що адміністративне правопорушення підлягає стягненню суворішому, ніж за таке ж грубе порушення за КК. В даному випадку вбачається необхідність приведення у відповідність норм адміністративного та кримінального законодавства в частині «виваження» ступеню суспільної небезпечності «грубого порушення угоди про працю» та «порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору» шляхом збільшення розміру штрафу за ч.1 ст. 173 КК щонайменше з 100 н.м.д.г.

Згідно до ч. 1 ст. 175 КК безпідставна невивплата 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, 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.

Викликає зауваження та обставина, що в санкції ч. 1 ст. 175 КК позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю передбачено як обов'язковий додатковий вид покарання. Але яким чином виконати цей обов'язковий додатковий вид покарання, якщо суд в процесі індивідуалізації покарання приходить до висновку про необхідність призначення винному основного покарання у виді виправних робіт. Про недоцільність передбачення такого виду покарання як виправні роботи у випадку вчинення злочину у зв'язку зі здійснення певного виду діяльності (за місцем роботи) вже говорилося вище. Отже, в даному випадку вбачається логічним виключити виправні роботи з переліку основних альтернативних видів покарань з санкції цієї статті.

Виходячи з того, що за цей злочин (ч. 2 ст. 175 КК) передбачено покарання у виді позбавлення волі до 5 років, він відноситься до злочинів середньої тяжкості. Стаття 12 КК України допускає передбачення за злочини середньої тяжкості штраф від 3 тис. до 10 тис. н.м.д.г. З такої законодавчої логіки та ступеню суспільної небезпеки злочину виходить, що оптимальним розміром штрафу в даному

випадку має бути не меншим за 3 тис. н.м.д.г.

Позитивною в системі заходів кримінально-правового реагування на безпідставну невиклату заробітної плати є заохочувально-компенсуюча міра, передбачена ч. 3 ст. 173 КК — особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам. Доцільним вбачається передбачити аналогічне положення в ст. 172 КК України, яка також сприятиме якнайшвидшому відновленню порушеного права працівника, шляхом добровільного за власною ініціативою працевлаштування особи на роботі.

Висновок. На підставі проведеного аналізу було зроблено наступні висновки. Покарання, визначене санкцією статті КК повинна максимально точно співвідносити санкцію, її тяжкість і ті суспільні відносини, які охороняє та чи інша норма кримінального кодексу. Аналіз положень КК України показав, що у випадку вчинення злочинів проти трудових прав це співвідношення не завжди зберігається в оптимальних межах.

По-перше, слід відмітити, що найбільш ефективним заходом впливу на винних у злочинах (за ст.ст. 172-175

КК) є позбавлення такої особи на тривалий час права обіймати посади або займатися певними видами діяльності. Засуджений на досить тривалий час позбавлений можливості займатися обраною ним справою, «випадає» зі значущого для нього середовища, втрачає придбаний авторитет, репутацію. Позитивною в системі заходів кримінально-правового реагування на порушення трудових прав людини є заохочувально-компенсуючі заходи, які сьогодні вже передбачені ч. 3 ст. 173 КК, і доцільним було б передбачити такий захід в ст. 172 КК України.

По-друге, не недоцільним та невинуватим є встановлення за злочин, який було вчинено саме у зв'язку з займаною посадою, виправних робіт в якості основного альтернативного виду покарання. Тому, вважаємо недоцільним серед альтернативних основних видів покарань за злочини, передбачені ч. 1 ст. 172 КК та ч. 1 ст. 175 КК, зберігати виправні роботи як альтернативний вид покарання. Адже в цілому його застосування таких випадках не сприяє досягненню цілей покарання. Виходячи з законодавчої логіки та ступеню суспільної небезпеки злочину, передбаченого ч. 2 ст. 175 КК, виходить, що оптимальний розмір штрафу в даному випадку має бути не меншим за 3 тис. н.м.д.г.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Звітність. Судова статистика. // Офіційний веб-портал Судова влада України. — Електронний ресурс: Режим доступу // http://court.gov.ua/sudova_statystyka/
2. Ухвала Апеляційного суду м. Києва від 21 грудня 2016 року у справі № 11-кп/796/1924/2016. — Електронний ресурс: Режим доступу // Єдиний державний реєстр судових рішень України // www.reyestr.court.gov.ua
3. Павликівський, В.І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.08 / В.І. Павликівський; Нац. ун-т внутр. справ. — Харків, 2004. — 20 с.

4. Денисова Т.А. Кримінально-правові санкції та їх застосування за злочини проти власності: [монографія] / Т.А. Денисова, Ю.В. Філей. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — С. 34.
5. Філей Ю. Застосування покарання у виді позбавлення волі в санкціях за злочини проти власності / Ю. Філей // Право і безпека. — 2004. — №1. — С. 104.
6. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 року // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 25-26. — С. 131.
7. Ухвала Апеляційного суду Чернівецької області від 13 червня 2017 року у справі № 34/1564/2017. — Електронний ресурс: Режим доступу // Єдиний державний реєстр судових рішень України // www.reyestr.court.gov.ua
8. Про практику призначення судами кримінального покарання: Постанова Пленуму ВСУ від 24 жовтня 2003 р. №7 — Електронний ресурс: Режим доступу // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0007700-03>
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. — Електронний ресурс: Режим доступу // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/>

Самокиш В.П.

Уголовно-правовые последствия нарушений трудовых прав человека.

Аннотація. Стаття посвящена аналізу нормативних положень о соответствии и целесообразности установленных УК Украины мер уголовно-правового воздействия за преступления, которые непосредственно препятствуют реализации трудовых прав человека, предусмотренные ст.ст. 172-175 УК Украины. Ряд наказаний, предусмотренных санкциями этих статей, не способствуют достижению целей наказания. Делается вывод, что действенным механизмом защиты трудовых прав граждан является применение поощрительно-восстановительных мер, например предусмотренные ч. 3 ст. 175 УК Украины, и реальное лишение виновного лица возможности занимать определенные должности на определенный срок, что в целом способствует достижению цели специальной превенции.

Ключевые слова: трудовые права, штраф, восстановление на работе, поощрительные меры, исправительные работы, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности.

V. Samokish

Criminal measures of influence on violations of labor rights.

Summary. The article is devoted to the analysis of the regulatory provisions on the compliance and appropriateness of the Criminal Code of Ukraine established measures of criminal legal effect for crimes that directly impede the implementation of labor rights, 172-175 of the Criminal Code of Ukraine. A number of punishments provided for by the sanctions of these articles do not contribute to the achievement of the objectives of punishment. It was concluded that an effective mechanism for protecting the labor rights is to use of incentives and restorative measures, such as those provided for in p. 3 of Art. 175 of the Criminal Code of Ukraine. And the actual deprivation of the guilty person of the opportunity to hold certain positions for a certain period, which generally contributes to the achievement of the purpose of the special prevention.

Keywords: labor rights, fine, reinstatement at work, incentive measures, correctional labor, deprivation of the right to hold certain positions or engage in certain types of activities.