

## **ДО ПИТАННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

**Оксана Олександрівна КНИЖЕНКО,**

*доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри кримінально-правових  
дисциплін та адміністративного права  
Харківського університету  
<https://orcid.org/0000-0001-9252-7464>*

Право на працю належить до конституційних прав й включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також держава гарантує захист від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України), правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та сприяння у збереженні роботи (ст. 5-1 Кодексу законів про працю України( КЗпПУ)).

Варто відзначити, що ст. 1 КЗпПУ говорить, що законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.

Задля забезпечення реалізації вказаних положень у КК України містяться норми, які передбачають кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю. Статтею 172 КК України встановлено 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.

Особливої уваги з боку вчених становить тлумачення такої форми прояву цього кримінального правопорушення як грубе порушення законодавства про працю, оскільки нормативно не визначено ознак такого протиправного діяння.

Аналіз матеріалів судової практики засвідчує, що грубим порушенням законодавства про працю суди визнають: прийняття на роботу без належно оформлених документів [1; 2; 3]; неоплачувану роботу в понаднормований час [4]; не забезпечення нарахування та виплати працівникам щорічної грошової винагороди [5]; продовження дії контрактів із працівниками без їхнього волевиявлення [6]. Проте, як вже говорилося, ні законодавець, ні суди не встановили чітких критеріїв, якими можна було б послугуватися під час визначення того чи є конкретний прояв порушення трудових прав саме грубим. Неабиякої актуальності набуває це питання під час здійснення квазіліквідаційних процедур підприємств, установ, організацій, що мають місце нині у нашій державі.

Вважаю, що звільнення не з особистих мотивів, а, наприклад, в результаті прихованої реорганізації, яка видається керівниками як ліквідація підприємства, установи, організації необхідно оцінювати як грубе порушення законодавства про працю й притягати винних за ці квазіліквіда-

ційні процедури до кримінальної відповідальності. Результатом таких дій є масове порушення трудових прав. Як засвідчує аналіз матеріалів судової практики, окрім порушення трудових прав держава втрачає мільйони гривень, бо ці процеси відбуваються передусім у державному секторі. На сьогодні ми маємо численні випадки поновлення на роботі незаконно звільнених працівників. Проте, що замість реорганізації, яка фактично має місце, осіб незаконно звільняють начебто з причин ліквідації вже неодноразово зробив висновки Верховний Суд. Наприклад, лише один з них – Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.06.2019 року у справі №303/7219/16-ц [7]. Ці висновки є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права (ч. 5 ст. 13 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів»).

Вважаю, що протиправні дії квазіліквідаторів не можна залишити поза увагою, оскільки їхніми діями не тільки масово порушено трудові права, а й завдаються збитки бюджету.

Звернення до міжнародних актів засвідчує, що статтями 21, 24 Рекомендацій щодо припинення трудових прав з ініціативи роботодавця № 166, яка є невід'ємною частиною Конвенції міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових прав з ініціативи роботодавця», ратифікованої Україною 04.02.1994, передбачено заходи запобігання припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного плану або зведення їхньої кількості до мінімуму та черговість прийняття назад на роботу, у тому числі шляхом переведення працівників у середині підприємства та надання переваги першочергового прийняття назад працівникам, з якими трудові відносини було припинено з причин економічного, технічного, структурного чи аналогічного плану, якщо роботодавець знову наймає працівників аналогічної кваліфікації і якщо працівники в певний строк після звільнення висловили бажання повернутися на колишнє місце роботи.

Таким чином, вказаний нормативний акт робить акцент на інших мотивах звільнення, а не особистих мотивах чи у зв'язку з повідомленням працівником як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, як це має місце у національному законодавстві.

Статтею 8-1 КЗпП України визначено, що «...якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди».

З огляду на вказане можна стверджувати про те, що редакція ст. 172 КК України є недосконалою, оскільки не відображає сучасні норми міжнародного права.

Отже, вагомого значення під час з'ясування змісту словосполучення «грубе порушення законодавства про працю» набуває й якість самого законодавства, як кримінального, так й інших галузей.

Європейський Суд з прав людини, аналізуючи елементи принципу верховенства права, підкреслює особливу важливість принципу «належного урядування», зазначивши, що державні органи, які не впроваджують або

не дотримуються своїх власних процедур, не повинні мати можливість отримувати вигоду від своїх протиправних дій або уникати виконання своїх обов'язків (рішення у справах «Лелас проти Хорватії» (Lelas v. Croatia), заява № 55555/08, пункт 74 та «Тошкуце та інші проти Румунії» (ToscutaandOthers v. Romania), заява № 36900/03, пункт 37).

Ризик будь-якої помилки державного органу повинен покладатися на саму державу, а помилки не можуть виправлятися за рахунок осіб, яких вони стосуються (рішення у справах «Пінкова та Пінк проти Чеської Республіки» (PincovaandPine v. theCzechRepublic), пункт 58, «Гаші проти Хорватії» (Gashi v. Croatia), № 32457/05, пункт 40, «Трго проти Хорватії» (Trgo v. Croatia), № 35298/04, пункт 67). Потреба виправити минулу «помилку» не повинна непропорційним чином втручатися в нове право, набуте особою, яка покладалася на легітимність добросовісних дій державного органу (рішення у справі «Пінкова та Пінк проти Чеської Республіки» (PincovaandPine v. theCzechRepublic), № 36548/97, пункт 58).

Як зазначив Європейський суд у справі *YvonevanDuyn v. Home Office*(Case 41/74 *vanDuyn v. Home Office*), принцип правової визначеності означає, що зацікавлені особи повинні мати змогу покладатись на зобов'язання, взяті державою, навіть якщо такі зобов'язання містяться в законодавчому акті, який загалом не має автоматичної прямої дії. Якщо держава чи орган публічної влади схвалили певну концепцію чи прийняли закон, то така держава чи орган вважатимуться такими, що діють протиправно, якщо вони відступають від такої політики чи поведінки, зокрема, щодо фізичних осіб без завчасного повідомлення про зміни в такій політиці чи поведінці, оскільки схвалення такої політики чи поведінки дало підстави для виникнення обґрунтованих сподівань у фізичних осіб стосовно додержання державою чи органом публічної влади такої політики чи поведінки.

Відповідно до статей 1, 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують як джерело права при розгляді справ положення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та протоколів до неї, а також практику Європейського суду з прав людини та Європейської комісії з прав людини.

*Підсумовуючи, відзначу, що під грубим порушенням законодавства про працю варто оцінювати не тільки прийняття на роботу без належно оформлених документів, неоплачувану роботу в понаднормований час, не забезпечення нарахування та виплати працівникам щорічної грошової винагороди; продовження дії контрактів із працівниками без їхнього волевиявлення, а й квазіліквідацію підприємства, установи, організації.*

#### **Список використаних джерел:**

1. Вирок Тростянецького районного суду Сумської області від 01.06.2020 року, справа № 588/279/20 // Єдиний державний реєстр судових рішень: [веб-сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89557891>;

2. Вирок Московського районного суду м. Харкова від 05 лютого 2020 року, справа №643/267/20 // Єдиний державний реєстр судових рішень: [веб-сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87381767>;

3. Вирок Зарічного районного суду м. Суми від 04 грудня 2017 року, справа № 591/6961/17 // Єдиний державний реєстр судових рішень : [веб-сайт]. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/70694813>

4. Ленінський районний суд м. Дніпропетровська від 13 вересня 2019 року, справа № 205/3696/19 // Єдиний державний реєстр судових рішень : [веб-сайт]. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/85119777>

5. Вирок Кривоозерського районного суду Миколаївської області від 21 грудня 2016 року, справа № 479/568/15-к // Єдиний державний реєстр судових рішень : [веб-сайт]. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/63602769>

6. Вирок Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 11 листопада 2016 року, справа № 335/3522/15-к // Єдиний державний реєстр судових рішень : [веб-сайт]. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/62647773>

7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.06.2019 року у справі №303/7219/16-ц [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень : [веб-сайт]. – Режим доступу: <https://verdictum.ligazakon.net/document/82420401>