

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ІНСТИТУТ

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни

Актуальні проблеми кримінального права

на тему:

Кримінально-правова характеристика та проблеми кваліфікації кримінального
правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю»

Виконав
студент групи ТУчн 8-25 М1ПрД-Н
(2,0здс)
Ілько В.В.
Керівник: Попович М.В., PhD

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

Чернівці, 2026 рік

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ВСТУП.....	4
Розділ І. Кримінально-правова характеристика кримінального правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю»	5
1.1. Уточнення поняття «грубе порушення законодавства про працю»	5
1.2. Об’єктивні ознаки складу кримінального правопорушення	7
1.3. Суб’єктивні ознаки складу кримінального правопорушення.....	8
Розділ ІІ. Проблемні питання кваліфікації «Грубого порушення Законодавства про працю». Судова практика.....	12
2.1. Проблеми кваліфікації грубого порушення законодавства про працю	12
2.2. Судова практика застосування статті 172 Кримінального кодексу України .	15
Розділ ІІІ. Компаративістське дослідження «грубого порушення законодавства про працю» та пропозиції щодо вдосконалення відповідної правової норми	20
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	31

ВСТУП

Актуальність обраної теми зумовлена сучасними процесами трансформації соціально-економічних відносин в Україні, які безпосередньо впливають на сферу праці. Перехід до ринкової економіки, розвиток підприємництва, а також зміни у структурі зайнятості населення спричинили необхідність посилення правового захисту учасників трудових правовідносин. У таких умовах особливого значення набуває забезпечення належного рівня дотримання трудового законодавства, а також ефективність механізмів відповідальності за його порушення.

Питання дотримання трудових прав працівників є одним із ключових напрямів соціальної політики держави. Законодавство України у сфері праці спрямоване на встановлення балансу інтересів між працівниками та роботодавцями, створення безпечних і справедливих умов праці, а також запобігання зловживанням у трудових відносинах. Водночас на практиці досить часто мають місце випадки порушення таких прав, що обумовлює необхідність не лише адміністративного, але й кримінально-правового реагування.

Нормативно-правове регулювання трудових відносин в Україні здійснюється значною кількістю актів, серед яких ключове місце займають Кодекс законів про працю України, закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інші. Важливе значення мають також положення Конституції України, зокрема стаття 43, яка гарантує кожному право на працю, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Окрім національного законодавства, важливу роль відіграють міжнародно-правові акти, зокрема Загальна декларація прав людини, яка закріплює право кожної людини на працю, справедливі та сприятливі умови праці, а також захист від безробіття. Це свідчить про те, що забезпечення трудових прав є не лише

внутрішньодержавною, але й міжнародною правовою вимогою.

Особливе місце в системі гарантій трудових прав посідає кримінальна відповідальність за їх порушення. Зокрема, стаття 172 Кримінального кодексу України передбачає відповідальність за грубе порушення законодавства про працю. Водночас застосування цієї норми на практиці викликає значні труднощі, пов'язані з оціночним характером поняття «грубе порушення», складністю доведення суб'єктивних ознак та неоднозначністю судової практики.

У зв'язку з цим питання кримінальної відповідальності за порушення трудових прав працівників потребує детального наукового аналізу, зокрема з урахуванням практики правозастосування та досвіду зарубіжних країн. Це дозволяє виявити недоліки чинного законодавства та сформулювати пропозиції щодо його вдосконалення.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у сфері забезпечення трудових прав та притягнення до кримінальної відповідальності за їх порушення.

Предмет дослідження – кримінально-правова норма, передбачена статтею 172 Кримінального кодексу України.

Мета дослідження полягає у комплексному аналізі кримінальної відповідальності за грубе порушення законодавства про працю, виявленні проблем її застосування та розробці пропозицій щодо вдосконалення відповідної правової норми.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

1. Розкрити зміст поняття «грубе порушення законодавства про працю»;
2. Визначити об'єктивні та суб'єктивні ознаки складу відповідного кримінального правопорушення;
3. Проаналізувати особливості судової практики застосування статті 172 КК України;
4. Дослідити підходи до регулювання аналогічних правовідносин у законодавстві інших держав;
5. Сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства.

Розділ I. Кримінально-правова характеристика кримінального правопорушення «Грубе порушення законодавства про працю»

1.1. Уточнення поняття «грубе порушення законодавства про працю»

Кримінальний кодекс України передбачає відповідальність за грубе порушення законодавства про працю у статті 172. Водночас варто зазначити, що саме поняття «грубе порушення» має оціночний характер і не містить вичерпного законодавчого визначення.

Згідно з положеннями цієї статті, до таких порушень, зокрема, належить незаконне звільнення працівника з особистих мотивів або у зв'язку з його діяльністю як викривача корупційних правопорушень. Крім того, до вказаної категорії можуть бути віднесені й інші дії, які суттєво порушують трудові права особи.

Судова практика відіграє важливу роль у конкретизації змісту цього поняття. Зокрема, у постанові Верховного Суду України від 01.10.2015 року у справі № 5-106кс15 зазначено, що визначення «грубості» порушення залежить від сукупності обставин, які підлягають оцінці у кожному конкретному випадку.

До таких критеріїв належать:

- значущість порушених трудових прав;
- особливості правового статусу працівника;
- характер і тривалість протиправних дій, їх систематичність та можливі наслідки;
- мотиви поведінки правопорушника, зокрема наявність особистої зацікавленості або упередженого ставлення.

Таким чином, кваліфікація порушення як «грубого» здійснюється з урахуванням усіх обставин справи та наслідків, яких зазнала або могла зазнати потерпіла особа.

Поняття «грубе порушення законодавства про працю» не має універсального вичерпного визначення в законі, але в правозастосовній практиці воно трактується як таке порушення норм трудового права, яке істотно посягає на трудові права працівника, підриває гарантії їх реалізації або створює реальну загрозу їх порушення.

Доцільно уточнити це поняття через такі характерні ознаки, які додають глибини та унікальності визначенню:

Істотність наслідків — порушення призводить не просто до формального недотримання норм, а до значної шкоди (матеріальної, моральної чи професійної) для працівника.

Системність або повторюваність — навіть менш значні порушення можуть визнаватися грубими, якщо вони мають регулярний характер.

Умисність дій роботодавця — грубим часто визнається порушення, вчинене свідомо, а не через необережність чи помилку.

Порушення конституційних гарантій праці — наприклад, незаконне звільнення, не виплата заробітної плати, примус до роботи без оформлення.

Зловживання владою або службовим становищем — коли роботодавець використовує свої повноваження для обмеження прав працівника.

Порушення, що створює небезпеку для життя і здоров'я — недотримання правил охорони праці, яке може призвести до травм або професійних захворювань.

Унікальний аспект для уточнення: грубе порушення можна також розглядати через критерій «незворотності наслідків» — тобто ситуації, коли навіть після формального усунення порушення повне відновлення прав працівника є неможливим (наприклад, втрата роботи з подальшою неможливістю відновлення репутації чи кар'єри).

Таким чином, «грубе порушення трудового законодавства» — це не просто порушення норм, а якісно вищий рівень протиправної поведінки, який оцінюється з урахуванням наслідків, наміру та впливу на базові трудові гарантії.

1.2. Об'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення

Об'єктивна сторона кримінального правопорушення, передбаченого статтею 172 Кримінального кодексу України, охоплює протиправні дії, що виражаються у незаконному звільненні працівника або вчиненні інших грубих порушень трудового законодавства.

Це правопорушення належить до формальних складів, оскільки вважається закінченим з моменту вчинення відповідного діяння, незалежно від того, чи настали негативні наслідки. Наприклад, при незаконному звільненні правопорушення вважається завершеним у момент припинення трудових відносин.

Незаконним визнається звільнення, здійснене без належних правових підстав або з порушенням встановленої процедури.

Під іншими грубими порушеннями законодавства про працю слід розуміти такі дії, які істотно обмежують трудові права працівника або свідчать про зневажливе ставлення до них. Враховуючи оціночний характер цього поняття, його зміст визначається з урахуванням конкретних обставин, зокрема тривалості порушення, кількості потерпілих, тяжкості можливих наслідків та мотивів поведінки винної особи.

Важливою ознакою є те, що саме грубість порушення відмежовує кримінальну відповідальність від адміністративної. Не кожне порушення трудового законодавства є підставою для кримінальної відповідальності.

Так, окремі порушення, пов'язані, наприклад, з неналежним оформленням трудових відносин або недотриманням окремих процедурних вимог, можуть кваліфікуватися як адміністративні правопорушення, якщо вони не спричиняють істотної шкоди правам працівника.

Натомість систематичне порушення режиму робочого часу, тривала не виплата заробітної плати, незаконне переведення працівника або істотна зміна

умов праці без законних підстав можуть свідчити про наявність складу кримінального правопорушення.

Кваліфікуючими ознаками є обставини, передбачені частиною другою статті 172 КК України, зокрема повторність вчинення діяння або його спрямованість щодо соціально вразливих категорій осіб (неповнолітніх, вагітних жінок, одиноких батьків тощо).

1.3. Суб'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення

Суб'єктом кримінального правопорушення, передбаченого статтею 172 Кримінального кодексу України, є спеціальна особа — та, на яку покладено обов'язок дотримання норм трудового законодавства. До таких осіб належать керівники підприємств, установ і організацій, їх власники або уповноважені представники, а також службові особи, які мають повноваження щодо прийняття на роботу та звільнення працівників.

Потерпілим у цьому випадку виступає працівник, тобто особа, яка перебуває у трудових правовідносинах і на яку поширюється дія трудового законодавства. Водночас окремі категорії осіб, зокрема військовослужбовці або працівники правоохоронних органів, не підпадають під дію цієї норми у зв'язку зі специфікою правового регулювання їхньої служби.

Суб'єктивна сторона даного правопорушення характеризується наявністю прямого умислу. Особа усвідомлює протиправний характер своїх дій, передбачає їх наслідки та бажає їх настання.

Особливістю незаконного звільнення є обов'язкова наявність особистого мотиву, наприклад неприязних відносин або бажання помсти. В інших випадках грубого порушення законодавства про працю мотиви можуть бути різними, однак вони не впливають на кваліфікацію діяння.

У разі вчинення правопорушення щодо окремих категорій осіб (наприклад, вагітних жінок або неповнолітніх) мотив може бути пов'язаний із їхнім соціальним статусом, що враховується при кваліфікації діяння.[13.c18].

Суб'єктивні ознаки складу кримінального правопорушення характеризують внутрішню сторону протиправного діяння, тобто психічне ставлення винної особи до вчиненого діяння та його наслідків. До суб'єктивних ознак належать вина, мотив і мета кримінального правопорушення. Їх встановлення має важливе значення для правильної кваліфікації грубого порушення законодавства про працю, передбаченого статтею 172 Кримінального кодексу України.

Основною обов'язковою ознакою суб'єктивної сторони цього кримінального правопорушення є вина у формі умислу. Це означає, що особа усвідомлює протиправний характер своїх дій або бездіяльності, передбачає, що такими діями порушуються трудові права працівника, і бажає вчинити ці дії або свідомо допускає настання шкідливих наслідків. У переважній більшості випадків грубе порушення законодавства про працю вчиняється з прямим умислом, коли керівник чи інша службова особа чітко розуміє незаконність своїх рішень, але свідомо їх реалізує.

Наприклад, роботодавець знає, що звільнення працівника під час лікарняного суперечить закону, однак все одно видає наказ про звільнення. У такому випадку особа діє умисно, усвідомлюючи незаконність власних дій.

Необережна форма вини для цього складу правопорушення, як правило, не характерна, оскільки грубе порушення трудового законодавства здебільшого пов'язане зі свідомим ігноруванням встановлених законом гарантій. Якщо ж порушення сталося через помилку, недбалість або недостатню обізнаність без умислу, питання про кримінальну відповідальність може не виникати, а діяння тягне дисциплінарну чи адміністративну відповідальність.

Важливе значення для кваліфікації має мотив вчинення кримінального правопорушення. Мотивом є внутрішнє спонукання, яким керувалася особа при вчиненні протиправного діяння. У частині першій статті 172 КК України прямо зазначено незаконне звільнення працівника з особистих мотивів. Це означає, що мотив у даному випадку є обов'язковою ознакою складу.

Особистими мотивами можуть бути:

неприязні стосунки між керівником і працівником;

помста за критику чи скарги працівника;
бажання працевлаштувати іншу особу на це місце;
конфлікт через особисті погляди;
дискримінаційне ставлення;
прагнення позбутися «незручного» працівника.

Якщо звільнення формально здійснено з дотриманням процедури, але справжньою причиною були особисті мотиви керівника, це може свідчити про наявність складу кримінального правопорушення.

Щодо іншого грубого порушення законодавства про працю мотив не завжди є обов'язковою ознакою, однак він має значення для оцінки суспільної небезпечності діяння та призначення покарання. Наприклад, корисливий мотив може проявлятися у невиплаті належних працівникам коштів з метою особистого збагачення.

Мета кримінального правопорушення також може враховуватися під час розслідування та судового розгляду. Вона полягає у бажаному результаті, якого прагне винна особа. Наприклад, метою може бути усунення працівника з посади, економія коштів підприємства, приховування порушень, залякування трудового колективу чи примушування працівників до звільнення за власним бажанням.

Для встановлення суб'єктивної сторони слідчі та суди аналізують:

службові документи;
накази та розпорядження;
листування;
пояснення працівників;
поведінку роботодавця до і після вчинення діяння;
наявність конфлікту між сторонами;
систематичність порушень.

Таким чином, суб'єктивні ознаки грубого порушення законодавства про працю характеризуються переважно умисною формою вини, а в окремих випадках обов'язковою наявністю особистого мотиву. Їх правильне встановлення дозволяє відмежувати кримінально каране діяння від

дисциплінарного проступку, помилки в управлінні чи адміністративного правопорушення. Саме дослідження психічного ставлення винної особи до своїх дій має ключове значення для правильної кваліфікації за статтею 172 КК України.

Розділ II. Проблемні питання кваліфікації «Грубого порушення Законодавства про працю». Судова практика

2.1. Проблеми кваліфікації грубого порушення законодавства про працю

Стаття 172 Кримінального кодексу України встановлює кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю, визначаючи його як незаконне звільнення працівника або інші істотні порушення трудових прав. Водночас застосування цієї норми на практиці супроводжується значними труднощами, що зумовлено передусім оціночним характером поняття «грубе порушення».

Однією з ключових проблем є визначення безпосереднього об'єкта цього кримінального правопорушення. Найбільш обґрунтованою є позиція, відповідно до якої таким об'єктом виступають трудові права громадян, гарантовані чинним законодавством. Саме ці права підлягають кримінально-правовій охороні у випадку їх істотного порушення.

Разом із тим, складність виникає при з'ясуванні того, які саме нормативні акти слід включати до поняття «законодавство про працю», що використовується у диспозиції статті 172 КК України. У юридичній науці це поняття трактується по-різному.

У широкому розумінні до трудового законодавства відносять не лише закони України, але й підзаконні нормативно-правові акти, зокрема акти Президента України, Кабінету Міністрів України, а також центральних органів виконавчої влади. У вузькому значенні під цим терміном розуміють виключно закони, що регулюють трудові відносини.[11.с.9]

Відсутність єдиного підходу до тлумачення цього поняття ускладнює процес кваліфікації правопорушень, оскільки виникає питання: чи кожне порушення підзаконного акту може вважатися підставою для кримінальної відповідальності.

Крім того, значні труднощі пов'язані з відмежуванням кримінально караного діяння від адміністративного правопорушення. Не кожне порушення трудового законодавства є достатньо суспільно небезпечним для застосування кримінально-правових заходів. Саме тому ключовим є встановлення ступеня тяжкості порушення, його наслідків, тривалості та систематичності.

Таким чином, відсутність чітких критеріїв «грубості» та неоднозначність тлумачення законодавства про працю зумовлюють складність правильної кваліфікації діянь за статтею 172 КК України.[7.с.8].

Питання правильної кваліфікації грубого порушення законодавства про працю, передбаченого статтею 172 Кримінального кодексу України, є одним із найбільш дискусійних у правозастосовній практиці. Це зумовлено бланкетним характером норми, оціночністю окремих понять, недостатньою конкретизацією ознак складу кримінального правопорушення та необхідністю звернення до норм трудового законодавства. На практиці це призводить до неоднакового застосування закону, труднощів під час досудового розслідування та розгляду справ у суді.

Однією з основних проблем є відсутність законодавчого визначення поняття «грубе порушення». Кримінальний кодекс України не розкриває, які саме дії чи бездіяльність слід вважати грубими. У зв'язку з цим органи досудового розслідування та суди змушені самостійно оцінювати характер порушення, його наслідки, тривалість та ступінь шкоди. Через це однакові за змістом діяння можуть у різних випадках отримувати різну правову оцінку. Наприклад, незаконне ненадання відпустки одному працівнику може бути визнане адміністративним правопорушенням, а в іншому випадку – кримінально караним діянням.

Складність викликає і розмежування кримінальної відповідальності за статтею 172 КК України та адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства. Значна кількість порушень прав працівників одночасно містить ознаки як адміністративного, так і кримінального проступку. Тому важливим є визначення ступеня суспільної небезпечності діяння. Якщо

порушення носить формальний, одноразовий або незначний характер, воно зазвичай тягне адміністративну відповідальність. Якщо ж порушення істотно обмежує права працівника, вчинене умисно та має тяжчі наслідки, виникають підстави для кримінальної кваліфікації.

Проблемним є встановлення мотиву незаконного звільнення працівника з особистих мотивів. Для кваліфікації такого діяння необхідно довести, що справжньою причиною звільнення були саме особисті неприємні відносини, помста, дискримінація або інші особисті спонукання керівника. На практиці це зробити складно, оскільки роботодавець часто маскує справжні мотиви формальними підставами: скороченням штату, дисциплінарним проступком, реорганізацією підприємства чи невідповідністю посаді. У таких випадках велике значення мають показання свідків, документи, листування, попередні конфлікти між сторонами.

Ще однією проблемою є визначення кола суб'єктів цього кримінального правопорушення. Найчастіше ним є керівник підприємства, установи чи організації, однак на практиці рішення щодо працівника можуть приймати кадрові служби, власники бізнесу, уповноважені менеджери чи інші посадові особи. Тому виникає питання, хто саме має нести кримінальну відповідальність – особа, яка підписала наказ, чи та, яка фактично ініціювала незаконне рішення.

Істотні труднощі виникають при кваліфікації бездіяльності роботодавця. Наприклад, не нарахування заробітної плати, не видача трудової книжки, невиконання рішення суду про поновлення працівника на роботі можуть мати ознаки різних складів кримінальних правопорушень. У таких випадках необхідно правильно визначити, чи охоплюється діяння статтею 172 КК України, чи потребує додаткової кваліфікації за іншими нормами.

Проблемним є також питання конкуренції норм кримінального закону. Наприклад:

невиплата заробітної плати може підпадати під статтю 175 КК України;
грубе порушення вимог охорони праці – під інші статті КК України;

службове зловживання під час звільнення працівника – під статті про службові злочини.

У таких випадках необхідно встановити, яка норма є спеціальною, а яка загальною, чи має місце сукупність кримінальних правопорушень.

На практиці також виникають труднощі з доказуванням наслідків порушення трудових прав. Не завжди можна чітко визначити розмір матеріальної шкоди або моральних страждань працівника. Однак для оцінки ступеня суспільної небезпечності ці обставини мають важливе значення.

Окремою проблемою є латентність даного кримінального правопорушення. Працівники часто не звертаються до правоохоронних органів через страх втратити роботу, залежність від роботодавця або недовіру до механізмів захисту. Унаслідок цього значна частина порушень залишається поза межами офіційної статистики.

Для вирішення зазначених проблем доцільно:

- законодавчо конкретизувати поняття «грубе порушення законодавства про працю»;
- розробити узагальнення судової практики щодо застосування статті 172 КК України;
- чіткіше визначити критерії відмежування від адміністративних проступків;
- посилити гарантії захисту працівників, які повідомляють про порушення;
- удосконалити механізми доказування мотиву та наслідків діяння.

Таким чином, проблеми кваліфікації грубого порушення законодавства про працю пов'язані насамперед із невизначеністю законодавчих формулювань, складністю доведення окремих ознак складу кримінального правопорушення та конкуренцією правових норм. Їх подолання сприятиме більш ефективному захисту трудових прав громадян і забезпеченню принципу невідворотності відповідальності.

2.2. Судова практика застосування статті 172 Кримінального кодексу України

Аналіз судової практики свідчить про те, що справи щодо грубого порушення законодавства про працю доволі часто завершуються укладенням угод між сторонами, зокрема угод про визнання винуватості або примирення. Це впливає як на характер доказування, так і на вид та розмір призначеного покарання.

Найбільш поширеним видом порушення, який стає підставою для кримінальної відповідальності, є незаконне звільнення працівника. У таких випадках суди встановлюють факт відсутності законних підстав для припинення трудових відносин або порушення встановленої процедури звільнення.

Також у судовій практиці зустрічаються випадки, коли кримінально караними визнаються інші дії роботодавця, зокрема:

- фактичний допуск працівника до роботи без належного оформлення трудового договору;
- невидача працівникові документів, необхідних для подальшого працевлаштування;
- систематичне порушення режиму робочого часу;
- залучення до понаднормової праці без належного обліку та компенсації.

У подібних справах суди, як правило, визнають такі дії грубими порушеннями, якщо вони істотно обмежують права працівників або створюють перешкоди для їх реалізації.

Окрему увагу варто приділити питанням доведення суб'єктивної сторони, зокрема мотивів вчинення правопорушення. У випадках незаконного звільнення обов'язковим є встановлення особистого мотиву. Судова практика свідчить, що саме доведення цього елементу часто викликає труднощі та стає предметом оскарження.

Разом із тим, аналіз вироків показує, що покарання за вчинення цього кримінального правопорушення у більшості випадків є відносно м'яким.

Найчастіше застосовуються штрафи або інші покарання, не пов'язані з позбавленням волі.

Така практика породжує дискусії щодо ефективності кримінально-правових санкцій. Зокрема, невисокий розмір штрафів може не забезпечувати належного превентивного ефекту, оскільки не створює достатнього стримувального впливу на роботодавців.

Більше того, у деяких випадках фінансові санкції, передбачені трудовим законодавством, є більш суворими, ніж кримінальні покарання, що ставить під сумнів доцільність застосування саме кримінальної відповідальності.

Отже, судова практика свідчить про наявність низки проблем, пов'язаних як із кваліфікацією діянь за статтею 172 КК України, так і з ефективністю призначуваних покарань, що вимагає подальшого вдосконалення законодавства та правозастосовної діяльності.[5.с.24].

Судова практика застосування статті 172 Кримінального кодексу України має важливе значення для правильного розуміння змісту кримінально-правової заборони, передбаченої за грубе порушення законодавства про працю. Саме в судових рішеннях конкретизуються оціночні поняття, визначаються критерії «грубості» порушення, встановлюються межі кримінальної відповідальності роботодавця та розмежування цього кримінального правопорушення з адміністративними проступками.

Однією з характерних особливостей судової практики є те, що справи за статтею 172 КК України не є масовими. Значна частина порушень трудових прав працівників вирішується в порядку цивільного, господарського або адміністративного судочинства. До кримінальної відповідальності притягуються переважно у випадках очевидного, умисного та істотного порушення прав працівника.

Найбільш поширеною категорією справ є незаконне звільнення працівника з особистих мотивів. У таких справах суди досліджують:

- чи були законні підстави для звільнення;
- чи дотримано процедуру звільнення;

чи існували конфліктні відносини між керівником і працівником;
чи мав місце особистий мотив;
які наслідки настали для потерпілого.

Суди звертають увагу, що формальне посилення роботодавця на скорочення штату, дисциплінарний проступок або реорганізацію не виключає кримінальної відповідальності, якщо встановлено, що справжньою причиною звільнення була особиста неприязнь чи помста працівнику.

У практиці судів також зустрічаються справи щодо фактичного допуску працівників до роботи без належного оформлення трудових відносин, без укладення трудового договору та без забезпечення передбачених законом гарантій. Такі дії можуть визнаватися іншим грубим порушенням законодавства про працю, якщо вони істотно обмежують права працівників і мають системний характер. У судовій практиці зверталася увага на використання праці осіб без оформлення трудового договору як на порушення трудових прав громадян.

Важливим напрямом судової практики є оцінка поняття «грубе порушення». Оскільки закон прямо не визначає цього поняття, суди враховують сукупність обставин, зокрема:

кількість потерпілих осіб;
тривалість порушення;
повторюваність незаконних дій;
умисний характер поведінки;
істотність обмеження трудових прав;
наслідки для працівника.

Саме тому одноразове незначне процедурне порушення здебільшого не утворює складу кримінального правопорушення, тоді як системне позбавлення працівника законних гарантій може тягнути кримінальну відповідальність.

Окрему увагу суди приділяють суб'єкту правопорушення. Як правило, відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій, власники або уповноважені ними особи, які мають право приймати рішення щодо працевлаштування, переведення чи звільнення працівників. Якщо наказ

підписала одна особа, а незаконне рішення фактично прийняла інша, суд досліджує реальний розподіл повноважень.

Щодо покарання, судова практика свідчить, що за відсутності тяжких наслідків, за наявності каяття, позитивної характеристики особи та відшкодування шкоди суди нерідко застосовують штраф або позбавлення права обіймати певні посади. У більш тяжких випадках можливе застосування виправних робіт чи інших санкцій, передбачених законом.

Проблемою сучасної практики залишається невелика кількість вироків за статтею 172 КК України, що пояснюється:

- складністю доказування особистих мотивів;
- небажанням працівників звертатися до правоохоронних органів;
- можливістю поновлення прав у цивільному порядку;
- труднощами встановлення ознаки грубості порушення.

Таким чином, судова практика застосування статті 172 КК України свідчить, що кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення трудового законодавства, а лише за умисні, істотні та суспільно небезпечні діяння, які суттєво порушують права працівника. Практика судів відіграє ключову роль у тлумаченні оціночних понять цієї норми та забезпеченні належного захисту трудових прав громадян.

Розділ III. Компаративістське дослідження «грубого порушення законодавства про працю» та пропозиції щодо вдосконалення відповідної правової норми

У сучасних умовах розвитку правової системи важливе значення має використання порівняльно-правового методу дослідження. Аналіз законодавства інших держав дозволяє більш глибоко зрозуміти сутність правового регулювання та визначити можливі напрями його вдосконалення.

Разом із тим, необхідно враховувати, що правова система України формувалася під впливом історичних факторів, зокрема правових традицій радянського періоду. Це зумовлює певну подібність законодавства України з правовими системами інших пострадянських держав, що, у свою чергу, впливає на результати порівняльного аналізу.

Кримінальний кодекс Грузії

У кримінальному законодавстві Грузії відповідальність за порушення трудових прав працівників передбачена у вигляді чітко визначених складів правопорушень. Зокрема, кримінально караними визнаються дії, пов'язані з примушуванням працівника до звільнення або невиконанням судового рішення щодо поновлення на роботі.

Такий підхід свідчить про більш конкретизоване визначення протиправної поведінки, що сприяє однозначному застосуванню правової норми. Водночас передбачені санкції є достатньо суворими, оскільки включають можливість позбавлення волі.

Стаття 169. Порушення трудового законодавства

Примушування особи до написання заяви про звільнення за власною ініціативою або невиконання судового рішення про поновлення на роботі – карається штрафом або позбавленням волі на строк до двох років з позбавленням права обіймати посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого [15].

Слід відзначити, що вказана правова норма передбачає порівняно суворі міри санкційного покарання у вигляді позбавлення волі. В свою чергу стосовно штрафу як міри покарання – суд в процесі призначення такого покарання визначає його на власний розсуд виходячи з того наскільки великої шкоди було завдано інтересам потерпілої особи.

Стаття 199. Порушення законодавства про працю

Безпідставна відмова в прийомі на роботу або звільнення жінки з мотивів її вагітності або завідомо незаконне звільнення особи з роботи – карається позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, або виправними роботами на строк до двох років, або позбавлення волі на строк до трьох років [16].

Кримінальний кодекс Республіки Казахстан

Кримінальне законодавство Республіки Казахстан характеризується більш деталізованим підходом до визначення правопорушень у сфері трудових відносин. Воно охоплює широкий спектр діянь, що порушують трудові права громадян.

Особливістю є виділення окремих складів правопорушень, зокрема щодо захисту прав неповнолітніх працівників. Такий підхід дозволяє враховувати специфіку різних категорій осіб та підвищує ефективність правового захисту.

Крім того, законодавство передбачає різні види санкцій залежно від тяжкості правопорушення та обставин його вчинення, що забезпечує більш гнучкий механізм притягнення до відповідальності.

Власне всі названі діяння передбачаються статтями 152, та 153 Кримінального Кодексу Республіки Казахстан, що представлені в наступній редакції:

Стаття 152. Порушення трудового законодавства Республіки Казахстан

1. Незаконне припинення трудового договору з працівником або невиконання рішення суду про поновлення на роботі а також інше порушення трудового законодавства Республіки Казахстан що спричинило суттєву шкоду правам та законним інтересам громадянина, - карається притягненням до

громадських робіт на строк до ста шістдесяти годин або арештом на строк до сорока діб з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до одного року або без такого.

2. Безпідставна відмова в укладенні трудового договору з жінкою чи безпідставне припинення з нею трудового договору з мотивів її вагітності або безпідставна відмова в укладенні трудового договору чи безпідставне припинення трудового договору з жінкою, що має дітей до трьох років, за цими мотивами, а також безпідставна відмова в укладенні трудового договору чи безпідставне припинення трудового договору з інвалідом з мотивів інвалідності або неповнолітнім з мотивів неповноліття- карається штрафом в розмірі до двохсот місячних розрахункових показників або виправними роботами того ж самого розміру, або притягненням до громадських робіт строком до двохсот годин або арештом на строк до п'ятдесяти діб з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до одного року чи без такого.

3. Неоднократна затримка особою, що виконує управлінські функції виплати заробітної плати в повному обсязі й у встановлені строки у зв'язку з використанням грошей на інші цілі – карається штрафом в розмірі до двохсот місячних розрахункових показників або виправними роботами того ж самого розміру, або притягненням до громадських робіт строком до двохсот годин або арештом на строк до п'ятдесяти діб з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років чи без такого. [10].

Стаття 153. Порушення трудового законодавства Республіки Казахстан стосовно неповнолітніх

1. Порушення роботодавцем чи уповноваженою особою трудового законодавства Республіки Казахстан в частині залучення неповнолітніх до робіт, на яких заборонене застосування праці працівників що не досягнули вісімнадцятирічного віку, - карається штрафом в розмірі до двохсот місячних розрахункових показників або виправними роботами того ж самого розміру, або притягненням до громадських робіт строком до шістсот годин, або обмеженням

волі на строк до двох років, або позбавленням волі на той самий строк з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

2. Те саме діяння, спричинене:

- 1) групою осіб за попередньою змовою;
- 2) неоднократно;
- 3) стосовно двох або більше осіб;
- 4) шляхом обману чи зловживання довірою;

Стосовно неповнолітнього, який завідомо для винного, страждав психічним розладом або знаходився в безпомічному стані, - карається штрафом в розмірі до п'яти тисяч місячних розрахункових показників або виправними роботами в тому ж розмірі, або притягненням до громадських робіт строком до одна тисяча двохсот годин, або обмеженням волі на строк від двох до п'яти років, або позбавленням волі на той самий строк з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [17].

Кримінальний кодекс Республіки Азербайджан

У кримінальному праві Азербайджанської Республіки значна увага приділяється захисту соціально вразливих категорій працівників. Зокрема, кримінально караними визнаються дії, пов'язані з незаконним звільненням осіб з мотивів вагітності або сімейного стану.

Водночас цікавим є підхід законодавця до можливості звільнення особи від кримінальної відповідальності у разі добровільного усунення порушення. Це свідчить про поєднання каральної та стимулюючої функцій права.

Ці діяння дістали відображення в диспозиціях статей 162-1, та 164 Кримінального Кодексу Азербайджанської Республіки, що наразі мають чинну редакцію наступного вигляду:

Стаття 162-1. Притягнення до виконання будь-яких робіт (послуг) без вступу трудового договору (контракту) в юридичну силу

162-1.1. Притягнення значного числа працівників до виконання будь-яких робіт (послуг) без вступу трудового договору (контракту) в юридичну силу в порядку,

передбаченому Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки, - карається штрафом в розмірі від семи тисяч до десяти тисяч манатів, або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років. 162-1.2. Те саме діяння вчинене повторно –

карається обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк від трьох до семи років. [5.с.16]

Примітка:

1. В статті 162-1.1. чинного Кодексу під «значним числом» розуміється десять і більше працівників.

2. Особа що вчинила діяння передбачене статтею 162-1.1. чинного Кодексу звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона уклала зі своїми працівниками трудовий договір в порядку встановленому Трудовим Кодексом Азербайджанської Республіки і повністю виплатила в державний бюджет податки, страхові внески по безробіттю, обов'язковому медичному страхуванню і внески по обов'язковому державному соціальному страхуванню, від виплати яких вона ухилялася.

3. Особа звільняється від кримінальної відповідальності в порядку передбаченому пунктом 2 цієї примітки тільки один раз.

Стаття 164. Порухення трудових прав вагітної жінки або жінки що має дітей віком до трьох років, чоловіка, що самостійно виховує дитину віком до трьох років.

Безпідставне розірвання трудового договору з жінкою з мотивів її вагітності або наявності на утриманні дитини віком до трьох років, а також з чоловіком, що самостійно виховує дитину віком до трьох років – карається штрафом в розмірі від двох тисяч до трьох тисяч манатів [18].

Кримінальний кодекс Франції

Французьке законодавство розглядає порушення трудових прав у контексті дискримінації. Такий підхід відрізняється від українського, оскільки об'єднує різні види правопорушень у межах єдиного інституту.

Це дозволяє забезпечити комплексний захист прав людини, однак водночас ускладнює безпосереднє порівняння з нормами національного законодавства України.

Ст. 225-1. – Дискримінацію утворює будь-яка відмінність між фізичними особами в силу їх походження, статі, сімейного стану, стану здоров'я, фізичних недоліків, звичаїв, політичних переконань, профспілкової діяльності, реальної або припустимої належності або неналежності до певної етнічної групи, нації, раси або релігії. Дискримінацію так само утворює будь-яка відмінність між юридичними особами в силу їх походження, статі, сімейного стану, стану здоров'я, фізичних недоліків, звичаїв, політичних переконань, профспілкової діяльності, реальної або припустимої належності або неналежності до певної етнічної групи, нації, раси або релігії всіх чи деяких членів цих юридичних осіб.

Ст. 225-2. – Дискримінація, визначена статтею 225-1, вчинена щодо фізичної чи юридичної особи, карається двома роками тюремного ув'язнення і штрафом в розмірі 200 000 франків, якщо вона полягає:

- п. 1. У відмові від надання майна чи послуг;
- п. 2. У перешкоджанні нормального втілення будь-якої економічної діяльності;
- п. 3. У відмові прийняття на роботу, в покаранні чи звільненні особи;
- п. 4. У обумовленості надання майна або послуг вимогою, заснованою на будь-якому з елементів вказаних в статті 225-1;
- п. 5. У обумовленості надання роботи вимогою, заснованою на будь-якому з елементів вказаних в статті 225-1 [19].

Кримінальний кодекс Канади

Особливістю кримінального законодавства Канади є спрямованість на захист прав працівників у сфері їх об'єднання та взаємодії з державними органами. Значна увага приділяється недопущенню тиску на працівників з боку роботодавців.

Крім того, кримінально караними визнаються дії, спрямовані на перешкоджання повідомленню про правопорушення, що свідчить про високий рівень захисту викривачів.

Варто також зазначити, що санкції за такі правопорушення є достатньо суворими, що підкреслює їх значущість у правовій системі.

Все це передбачають положення статей 425 та 425.1, що наразі представлені в наступній редакції:

425. Кожен, хто, будучи роботодавцем або агентом роботодавця, зловживаючи службовим становищем та використовуючи законні повноваження (а) відмовляє в працевлаштуванні або звільняє з роботи будь-яку особу виключно через те, що ця особа є членом законного профспілкового об'єднання або законної асоціації чи об'єднання робітників чи працівників, створених з метою законного відстоювання своїх інтересів і організованих для їх захисту у регулюванні заробітної плати та умов праці, (b) намагається шляхом залякування, загрози втрати посади або роботи, або спричинення фактичної втрати посади або роботи, або шляхом погроз чи накладення будь-якого фінансового покарання змусити робітників або працівників утриматися від членства у будь-якому профспілковому об'єднанні, асоціації чи об'єднанні, до якого вони мають законне право належати, або (c) змовляється, об'єднується, домовляється чи узгоджує дії з будь-яким іншим роботодавцем або його агентом для здійснення будь-якої дії, зазначеної в пунктах (а) або (b), вчиняє правопорушення, що карається за підсумками спеціального розгляду справи. Кожен, хто, будучи роботодавцем або агентом роботодавця, неправомірно та з законними повноваженнями: [14.c.56].

а) відмовляється прийняти на роботу або звільняє з роботи будь-яку особу лише з тої причини, що ця особа є членом законної профспілки або законного об'єднання або об'єднання робітників або службовців, створеного з метою забезпечення законним шляхом їх інтересів і організоване для їх захисту при регулюванні питань заробітної плати та умов праці,

б) прагне шляхом залякування, загрози втрати посади або роботи, або спричиняючи фактичну втрату посади чи роботи, або погрожуючи чи

накладаючи будь-який грошовий штраф, щоб змусити робітників чи службовців утримуватися від належності до будь-якої профспілки, асоціації чи об'єднання, до якого вони мають законне право належати, або

в) вступає у змову, об'єднує, погоджується або домовиться з будь-яким іншим роботодавцем або його агентом про будь-які дії, зазначені в параграфі (а) або (б), є винним у злочині, за який передбачено покарання за спрощеним засудженням.

425.1 (1) Жоден роботодавець або особа, яка діє від імені роботодавця з метою помсти або займає посаду з повноваженнями щодо працівника роботодавця, не повинні вживати дисциплінарних заходів, понижувати в посаді, звільняти або іншим чином негативно впливати на працевлаштування такого працівника, або погрожувати цим,

(а) з наміром змусити працівника утриматися від надання інформації особі, обов'язки якої включають застосування федерального або провінційного законодавства, щодо правопорушення, яке працівник вважає таким, що сталося або відбувається всупереч цьому або будь-якому іншому федеральному чи провінційному закону чи регламенту роботодавцем або посадовою особою чи працівником роботодавця або, якщо роботодавець є корпорацією, одним або кількома її директорами; або

(б) з наміром помститися працівникові через те, що працівник надав інформацію, зазначену у пункті (а), особі, обов'язки якої включають застосування федерального або провінційного законодавства.

Покарання Будь-хто, хто порушує

1) Жоден роботодавець або особа, яка діє від імені роботодавця або займає посаду владних повноважень щодо працівника роботодавця, не може застосовувати дисциплінарні заходи, знижувати, звільняти чи іншим чином негативно впливати на роботу такого працівника. працівника або погрожувати цим, [10.c.23].

(а) з наміром змусити працівника утримуватися від надання інформації особі, чиї обов'язки включають виконання федерального або провінційного

законодавства, поважаючи правопорушення, яке, на думку працівника, було або вчиняється всупереч цьому чи будь-якому іншому федеральному чи провінційному закону. провінційний закон або постанову роботодавця, посадової особи чи працівника роботодавця або, якщо роботодавець є корпорацією, одного чи кількох її директорів; або

(b) з наміром помститися працівнику, оскільки працівник надав інформацію, зазначену в параграфі (a), особі, чії обов'язки включають виконання федерального або провінційного законодавства.

Покарання будь-яка особа, яка порушує ці підпункти, винна у злочині, що підлягає обвинуваченню, і їй загрожує ув'язнення на строк не більше п'яти років [20].

Також хотілося б відзначити, що санкція за вчинене (вчинені) діяння за канадським законодавством на відміну від кодифікованих нормативноправових актів інших, попередніх країн передбачає виключно один вид покарання у вигляді ув'язнення (або позбавлення волі).

Пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що чинна редакція статті 172 Кримінального кодексу України загалом є змістовною, однак потребує певного вдосконалення.

Зокрема, доцільно звернути увагу на:

- недостатню визначеність окремих положень;
- оціночний характер поняття «грубе порушення»;
- відносно м'який характер санкцій.

З урахуванням цього доцільним є внесення змін до зазначеної статті, зокрема:

- розширення переліку видів покарань;
- підвищення розмірів штрафів;
- уточнення окремих формулювань диспозиції.

Запропоновані зміни сприятимуть підвищенню ефективності кримінально-правового регулювання та забезпеченню належного рівня захисту трудових прав громадян.

ВИСНОВКИ

У ході проведеного дослідження було проаналізовано кримінально-правову характеристику грубого порушення законодавства про працю, передбаченого статтею 172 Кримінального кодексу України, а також визначено основні проблеми її застосування на практиці.

Встановлено, що досліджувана правова норма, попри наявні недоліки, загалом відповідає сучасним потребам правового регулювання у сфері захисту трудових прав. Вона охоплює найбільш суспільно небезпечні порушення та забезпечує можливість притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності.

Разом із тим, значною проблемою залишається оціночний характер поняття «грубе порушення законодавства про працю», що ускладнює процес кваліфікації діянь та призводить до неоднакового застосування норми на практиці. Це зумовлює необхідність подальшого уточнення окремих положень статті 172 КК України.

Окрему увагу приділено аналізу судової практики, який показав, що у більшості випадків призначені покарання є відносно м'якими. Такий підхід не завжди забезпечує належний превентивний ефект і може знижувати ефективність кримінально-правового впливу на правопорушників.

Проведене компаративістське дослідження дозволило дійти висновку, що у законодавстві інших держав більш чітко визначаються склади відповідних правопорушень, а також передбачаються більш різноманітні та, в окремих випадках, суворіші санкції. Це свідчить про можливість удосконалення національного законодавства з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду.

У зв'язку з цим обґрунтовано доцільність внесення змін до статті 172 Кримінального кодексу України, зокрема шляхом розширення переліку видів покарань та підвищення розміру штрафних санкцій. Такі зміни сприятимуть

підвищенню ефективності кримінально-правового захисту трудових прав та посиленню превентивної функції покарання.

Таким чином, удосконалення правового регулювання у сфері кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства є необхідною умовою забезпечення належного рівня захисту прав працівників та підвищення ефективності правозастосовної практики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. (дата звернення: 10.09.2021).
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015
3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.09.2021).
4. Верховний Суд України про критерії грубого порушення законодавства про працю від 01.10.2015. URL: <https://kau.in.ua/press-center/news/verkhovniy-sud-ukra-ni-pro-kriter-grubogo-porushennyazakonodavstva-pro-pratsyu/> (дата звернення: 10.09.2021).
5. Кодекс України про Адміністративні правопорушення від 07.12.1984. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 10.09.2021).
6. Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю (Науковопрактичний коментар до Кримінального Кодексу України) URL: http://mego.info/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B0%D0%BB/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F-172-%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%83%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8E#_ftn9 (дата звернення: 10.09.2021).
7. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 10.09.2021).

8. Танаджі, В. Г. До проблеми визначення безпосереднього об'єкта грубого порушення угоди про працю (ст. 173 КК України) / Василь Григорович Танаджі // Вісник Кримінологічної асоціації України. – 2019. – № 1 (20). – С. 135-143 (дата звернення: 10.09.2021).
9. Вирок Герцаївського районного суду Чернівецької області. № 714/302/18. (2018). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/7365612> (дата звернення: 12.03.2022).
10. Вирок Зарічного районного суду м. Суми. № 591/6961/17. (2017). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/70694813> (дата звернення: 12.03.2022).
11. Вирок Ленінського районного суду м. Дніпропетровська. № 205/3696/19. (2019). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85119777> (дата звернення: 12.03.2022).
12. Рішення Верховного Суду від 15.04.2020 у справі № 321/1753/16-к URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88857313> (дата звернення: 12.03.2022).
13. Постанова Верховного Суду. № 579/650/15-к. (2019). URL: https://www.law.lica.com.ua/b_text.php?type=3&id=160536&base=5 (дата звернення: 12.03.2022).
14. Кримінальний Кодекс Грузії від 22.07.1999. № 2287. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/16426?publication=236> (дата звернення: 14.03.2022)
15. Кримінальний Кодекс Республіки Казахстан від 03.07.2014. № 226-V. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31575252#sub_id=0 (дата звернення: 14.03.2022).
16. Кримінальний Кодекс Азербайджанської Республіки від 30.12.1999. № 787-IQ. URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=30420353#pos=2050;-56 (дата звернення: 14.03.2022).

17. Кримінальний Кодекс Франції від 22.07.1992. URL: https://yuristonline.org/laws/foreign/criminalcode_fr/_doc-5-.pdf (дата звернення: 14.03.2022).

18. Кримінальний Кодекс Канади від 1985 р. URL: <https://wipolex.wipo.int/ru/text/365099> (дата звернення: 14.03.2022).