

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

На правах рукопису

ЛИСЬКОВ МАКСИМ ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 343.2+343.4

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СКЛАДІВ ЗЛОЧИНІВ
ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

12.00.08 – кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник:

Лихова Софія Яківна

доктор юридичних наук, доцент

ЛЬВІВ-2012

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ НОРМ ЩОДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОСЯГАННЯ НА ТРУДОВІ ПРАВА ЛЮДИНИ	14
1.1. Сучасний стан дослідження питання щодо кримінальної відповідальності за посягання на трудові права людини	14
1.2. Склади злочинів проти трудових правовідносин в системі Особливої частини КК України	21
1.3. Зарубіжний досвід встановлення кримінальної відповідальності за посягання на трудові права людини (за кримінальним законодавством держав-учасниць Європейського Союзу)	39
Висновки до розділу 1	62
РОЗДІЛ 2. ЮРИДИЧНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДІВ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	64
2.1. Об'єктивні ознаки складів злочинів проти трудових правовідносин	64
2.2. Суб'єктивні ознаки складів злочинів проти трудових правовідносин	108
Висновки до розділу 2	121
РОЗДІЛ 3. ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	125
3.1. Розмежування складів злочинів проти трудових правовідносин та складів злочинів проти конституційних прав людини і громадянина	125
3.2. Відмежування складів злочинів проти трудових правовідносин від інших суміжних складів злочинів та правопорушень	149
Висновки до розділу 3	161
ВИСНОВКИ	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	170
ДОДАТКИ	202

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АРК	Автономна Республіка Крим
ВР	Верховна Рада
ВС	Верховний Суд
ГК	Господарський кодекс
ДПА	Державна податкова адміністрація
ЄС	Європейський Союз
ЗМІ	Засоби масової інформації
ЗС	Збройні сили
КЗпП	Кодекс законів про працю
КК	Кримінальний кодекс
КМ	Кабінет Міністрів
КПК	Кримінальний процесуальний кодекс
КПЛ	Конвенція про захист прав людини та основних свобод
КСУ	Конституційний Суд України
КУАП	Кодекс України про адміністративні правопорушення
МВС	Міністерство внутрішніх справ
НБУ	Національний банк України
ОВУ	Офіційний вісник України
ООН	Організація Об'єднаних Націй
РФ	Російська Федерація
СБУ	Служба безпеки України
СК	Сімейний кодекс
США	Сполучені Штати Америки
УРСР	Українська Радянська Соціалістична Республіка
УСРР	Українська Соціалістична Радянська Республіка
ФРН	Федеративна Республіка Німеччини
ЦК	Цивільний кодекс
ЦПК	Цивільний процесуальний кодекс

ВСТУП

Актуальність теми. Досвід інтеграції України у Європейське Співтовариство, пов'язаний із формуванням соціальної політики та особливостями регулювання трудових правовідносин, набуває сьогодні особливої актуальності та значущості. Проведене комплексне дослідження дозволяє виявити специфіку соціальних процесів в умовах глобалізованого світу. Це потребує нового дослідження трудових правовідносин та механізму їх кримінально-правової охорони з урахуванням і чинних, і майбутніх нормативних актів у соціальній сфері та сфері регулювання праці.

Актуальність теми дисертаційної роботи підтверджується намаганнями України набути членство у Європейському Союзі. Участь нашої держави у Раді Європи покладає на неї певні зобов'язання, які мають бути вирішені з урахуванням двох моментів: зберегти власні традиції нормативного регулювання в галузі трудового та кримінального права та гармонізувати національне законодавство з європейськими нормами і стандартами.

Належне нормативне регулювання трудових правовідносин та вдосконалення інституту кримінальної відповідальності за їх порушення є важливою складовою кримінально-правової політики України в галузі охорони конституційних прав та свобод людини і громадянина.

Порівняльний аспект дослідження дозволив не лише краще пізнати право власної країни, специфічні риси якого виявляються в порівнянні із правовими системами зарубіжних країн, а і уникнути помилок під час вирішення окремих питань у вітчизняному кримінальному праві.

Кримінально-правове забезпечення охорони трудових правовідносин здійснюється шляхом застосування норм, які передбачені в ст.ст. 172, 173, 174 та 175 (в частині безпідставної невивплати заробітної плати) КК України (далі – КК). Але механізм кримінально-правового регулювання вказаних правовідносин потребує вдосконалення. Про це свідчить і вивчена нами судова практика, і анкетування та опитування як пересічних громадян, так і працівників

правоохоронних органів (Додаток А). Вивчення судової практики свідчить, що у 2009–2010 роках осіб, засуджених за ст.ст. 173 та 174 КК, практично не було (за ч. 1 ст. 173 КК у 2009 р. була засуджена одна особа). Водночас за ст. 172 КК у 2009 р. було засуджено 425 осіб, а у 2010 р. – 867 осіб, за ст. 175 КК 2009 р. було засуджено 175 осіб, 2010 р. – 219 осіб.

Теоретичною основою цієї роботи є праці вітчизняних науковців: М.І. Бажанова, Х.Н. Бехруза, Ю.В. Бауліна, В.І. Борисова, В.К. Грищука, О.М. Костенка, С.Я. Лихової, М.І. Мельника, А.А. Музики, В.О. Навроцького, М.І. Панова, В.Ф. Погорілка, П.М. Рабіновича, О.Ф. Скакун, В.В. Сташиса, В.Я. Тація, В.П. Тихого, О.Д. Тихомирова, Ю.М. Тодики, В.В. Топчія, М.І. Хавронюка, С.Д. Шапченка, Н.Г. Шукліної, С.М. Черноус, С.С. Яценка та низки інших учених у галузі кримінального, конституційного та трудового права.

Окремі аспекти права ЄС висвітлені в працях зарубіжних учених С.В. Боботова, П.І. Грішаєва, М.М. Ісаєва, І.Д. Козочкіна, Ф.М. Решетнікова, С.Ю. Кашкіна, Б.М. Топорніна, І.Я. Кисельова, М. Дженіса, Р. Кея, Е. Бредлі, К. Цвайгерта, Х. Кетца, Т.К. Хартлі. Теоретичну базу дисертаційної роботи становлять праці російських учених А.М. Красікова, Н.Ф. Кузнецової, О.А. Лукашевої, А.В. Наумова, Т.М. Нуркаєвої, Т.І. Нагаєвої, О.І. Рарога, Г.О. Есакова, Н.Є. Крилової, О.О. Малиновського, О.І. Чучаєва, В.М. Кудрявцева, Ю.О. Тихомирова та інших.

Незважаючи на значну кількість використаних джерел, зазначимо, що наразі в Україні відсутнє комплексне дослідження теми захисту трудових прав особи, яке б охоплювало аналіз європейських норм та стандартів, трудового та кримінального законодавства. В зв'язку із цим залишається чимало дискусійних питань, відсутні єдині підходи до кваліфікації досліджуваних складів злочинів, що, своєю чергою, негативно впливає на стан захисту конституційних прав людини в сфері праці та соціальних відносин.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі кримінально-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ у межах комплексної теми наукових досліджень «Проблеми реформування правової системи України» (державний реєстраційний номер 0109U007853).

Мета та задачі дослідження. Метою цієї роботи є системний аналіз ознак складів злочинів, передбачених у диспозиціях ст.ст. 172, 173, 174, 175 КК, дослідження питань відповідності ознак цих складів злочинів європейським нормам та стандартам у галузі охорони трудових правовідносин та розроблення практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення норм, які передбачають кримінальну відповідальність за порушення трудових правовідносин.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **задачі**:

– проаналізувати стан наукового дослідження питань кримінальної відповідальності за порушення трудових правовідносин у науці кримінального права;

– з'ясувати загальні підходи та виявити специфічні моменти нормативного вирішення актуальних питань відповідальності за порушення трудових прав людини за законодавством окремих держав-учасниць ЄС;

– дослідити об'єктивні та суб'єктивні ознаки складів злочинів щодо порушення трудових правовідносин;

– дослідити зміст законодавчих конструкцій, за допомогою яких сконструйовані відповідні кримінально-правові норми;

– з'ясувати кримінально-правовий зміст таких понять, як «трудова угода», «трудова угода про працю», «трудова угода», «право на працю», «заробітна плата», «оплата праці», «законодавство про працю», «законодавство про охорону праці» та їх вплив на формування норм про кримінальну відповідальність за порушення трудових правовідносин;

– вирішити питання про розмежування складів злочинів, передбачених у диспозиціях ст. 172 та ст. 173, а також ст. 172 та ст. 271 КК;

– виявити недоліки у формуванні диспозицій статей про порушення трудових правовідносин та розробити пропозиції щодо вдосконалення кримінального законодавства.

Об'єктом дослідження є правовідносини у сфері кримінально-правового захисту трудових прав людини.

Предмет дослідження – кримінально-правова характеристика складів злочинів проти трудових прав людини.

Дисертант не розглядає питання щодо санкцій за злочини проти трудових правовідносин із двох причин: по-перше, кримінально-правова характеристика складу злочину розуміється як з'ясування змісту таких його ознак (компонентів), як безпосередній об'єкт, об'єктивні та суб'єктивні ознаки; по-друге, питання щодо санкцій потребує окремого наукового дослідження і виходить за межі цієї наукової роботи. Традиційно питання про санкції статей розглядається в межах кримінальної відповідальності за ті чи інші злочинні діяння. Безумовно, дисертант усвідомлює, що внесення змін до диспозицій статей КК має тягти і необхідність дослідження в майбутньому питання щодо санкцій.

Відсутність вказівки на конкретні статті кримінального закону у назві роботи зумовлене тим, що думка дослідника не завжди збігається із позицією законодавця. В ході дослідження пропонується доповнити текст кримінального закону новими нормами, які слід віднести до таких, що встановлюють відповідальність за порушення трудових правовідносин. Окрім того, розглядаються і дискусійні питання щодо цієї групи злочинів. Автор на рівні назви роботи уникає обмеження дослідження жорсткими нормативними межами.

Науково-теоретичною базою дисертації є також праці з трудового права, права соціального забезпечення, цивільного права, загальної теорії права, довідково-енциклопедична література.

Емпіричну базу дослідження становлять матеріали судової практики різних регіонів України та судів м. Києва. Усього було вивчено 250 вироків, проанкетовано та опитано 150 респондентів, вивчено та проаналізовано

120 справ Європейського суду з прав людини щодо порушення трудових прав людини. У роботі використані рішення КСУ та постанови Пленуму ВСУ.

Методи дослідження обрані з урахуванням його теми, мети та задач. Методологічну основу дисертації становлять положення та висновки загальної теорії пізнання. З урахуванням комплексного підходу до вирішення кримінально-правових питань у роботі використані праці з соціології, теорії держави і права, адміністративного, трудового, конституційного права. Це зумовило використання таких методів: діалектичного, формально-логічного, історичного, соціологічного, статистичного, порівняльно-правового, аксіологічного, системно-структурного.

Історичний метод дозволив показати генезис питання кримінальної відповідальності за порушення трудових правовідносин, розпочинаючи із формування кримінального законодавства з 1919 року, завершуючи нормами, якими КК був доповнений або які зазнали змін упродовж останніх трьох років.

Використання соціологічного та статистичного методів дозволило проаналізувати правозастосовну практику та позиції і працівників правоохоронних органів, судів, юристів, і пересічних громадян. Формально-логічний метод дозволив виявити загальну тенденцію розвитку законодавства щодо охорони трудових правовідносин та внести конкретні пропозиції щодо його вдосконалення з урахуванням норм та стандартів права ЄС.

Аксіологічний метод дослідження ліг в основу запропонованої цілісної концепції щодо визначення змісту родового об'єкта злочинів проти трудових прав людини. Порівняльно-правовий підхід застосовувався з урахуванням таких прийомів, як синхронне порівняння, методи мікро- та макропорівняння. Системно-структурний метод дозволив запропонувати власну систематизацію норм, спрямованих на охорону трудових прав людини.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дисертація є комплексним науковим дослідженням інституту кримінальної відповідальності за порушення трудових правовідносин.

На основі проведеного дослідження сформульовані нові наукові положення, які запропоновані здобувачем особисто, а також удосконалені та доповнені наукові положення, які раніше були опубліковані в наукових джерелах і виносяться на захист:

вперше:

– обґрунтовано, що потерпілим від безпідставної невиплати заробітної плати є будь-яка особа, яка має право отримувати заробітну плату – працівник, опікун, піклувальник, спадкоємці, уповноважені особи, як громадяни України, так і іноземці, і особи без громадянства. В зв'язку із цим термін «громадянин» слід виключити із диспозиції ст. 175 КК;

– з метою уніфікації термінології кримінального та трудового законодавства, враховуючи бланкетний характер диспозиції ч. 2 ст. 172 КК, словосполучення «... дитину віком до чотирнадцяти років» слід замінити словосполученням «...дитину віком до п'ятнадцяти років», а також доповнити коло потерпілих у складі злочину, передбаченого в диспозиції ч. 2 ст. 172 КК, вказівкою на громадянина, з яким укладено трудовий договір про роботу за межами України;

– обґрунтована позиція, що кримінально-правовий зміст термінологічного звороту «угода про працю» збігається із «трудовим договором». Відносини, які виникають при укладанні цивільно-правових угод, не є трудовими і їх порушення тягне цивільну відповідальність. Склади злочинів, передбачені в диспозиціях ч. 1 та ч. 2 ст. 173 КК, повністю охоплюються складом злочину, передбаченого в диспозиції ст. 172 КК. Спосіб і мотив грубого порушення законодавства про працю на кваліфікацію не впливає, у зв'язку із цим пропонується ст. 172 КК викласти в новій редакції;

– суб'єктами складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 175 КК (в частині невиплати заробітної плати), слід уважати і фізичну особу – роботодавця, а також керівників банківських установ, які здійснюють оплату праці за договорами із керівниками підприємств, установ, організацій. Таким чином вони «делегують» свої повноваження керівникам банків, а одним із

нормативних актів, який регулює ці відносини, є Закон України (далі – ЗУ) від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці», який є компонентом законодавства про працю. В зв'язку із тим, що умови виплати заробітної плати та її строки регулюються колективним договором, слід унести зміни до ЗУ від 23 вересня 2010 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати», в яких вказати, що умови та строки оплати праці в трудових правовідносинах між фізичною особою-роботодавцем і працівником мають бути вказані у письмовому трудовому договорі. В диспозиції ч. 1 ст. 175 КК необхідно вказати на фізичну особу-роботодавця як суб'єкта злочину;

– обґрунтоване положення щодо матеріальної конструкції складів злочинів проти трудових правовідносин, в яких наслідок нерозривно зв'язаний із діянням;

– доведена необхідність встановити кримінальну відповідальність за незаконну посередницьку діяльність щодо працевлаштування за кордоном та доповнити КК ст. 172-1.

– на відміну від поширеної точки зору, обґрунтоване положення, що складовою законодавства про працю слід уважати законодавство про охорону праці, яке не утворює самостійну галузь права. Тому загальною нормою слід уважати норму, передбачену в ст. 172 КК, а спеціальними – норми, передбачені в ст.ст. 174, 175 (в частині невиконання заробітної плати), 271 КК. Спеціальними нормами щодо норми, яка міститься в ст. 271 КК, є норми, передбачені в ст.ст. 272–274 КК. Вони встановлюють кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю в цілому;

– в контексті диспозиції ст. 174 КК слід розуміти лише законний страйк, адже на проведення незаконного страйку ніхто не має права. Слід передбачити відповідальність за проведення незаконного страйку, в зв'язку із чим доповнити ст. 174 КК частиною другою такого змісту: «Проведення незаконного страйку ...». Суб'єктами в цьому складі злочину слід визнати організаторів і активних учасників незаконного страйку. Потерпілими від незаконного страйку слід уважати власників підприємств, фірм, компаній.

Законодавство про працю в частині регулювання страйкових правовідносин слід доповнити нормою про локаут;

удосконалено:

– положення про те, що потерпілими в складах злочинів, передбачених у диспозиціях ч. 1 ст. 172 та ч. 1 ст. 175 КК, слід уважати військовослужбовців, працівників міліції, воєнізованої охорони та інших «подібних до найманих», адже в частині, неврегульованій спеціальними актами, їх праця (служба) регулюється законодавством про працю і вони є учасниками (суб'єктами) саме трудових правовідносин;

– положення, що родовим об'єктом злочинів, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175, 271 КК, є саме трудові правовідносини, які мають індивідуальний характер, про що свідчить їх суб'єктивний склад і підстава їх виникнення – індивідуальний трудовий договір;

– положення про необхідність розширеного тлумачення термінологічного звороту «заробітна плата», яку слід розуміти як оплату праці, до якої слід включати і одноразові, і регулярні виплати, компенсаційні виплати, оплату за роботу в святкові і неробочі дні, заробітну плату, не отриману до дня смерті працівника тощо. Невиплата окремих компонентів оплати праці, яка істотно зменшує її розмір, має розглядатися як її безпідставна невивплата;

– положення, що безпосереднім об'єктом складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 174 КК, є індивідуальне право на участь у страйку, яке реалізується шляхом колективного права;

дістали подальший розвиток положення:

– про розмежування складів злочинів, передбачених у диспозиціях ст.ст. 161, 171 КК. Під час порушення законодавства про працю, яке вчинюється з мотивів дискримінації людини на підставі її расової, національної належності або релігійних переконань, слід застосовувати загальну норму (ст. 172 КК), а при призначенні покарання – враховувати положення п. 3 ч. 1 ст. 67 КК. При конкуренції норм, які передбачені в ст. 172 та 171 КК, слід

застосовувати загальну норму (ст. 172 КК), а при призначенні покарання – враховувати положення п. 4 ч. 1 ст. 67 КК;

– про те, що злочин (ст. 170 КК) не слід уважати злочином проти трудових правовідносин. Професійні спілки захищають трудові права лише членів профспілок, між профспілками і працівниками трудові правовідносини не виникають;

– щодо питань про співвідношення складів злочинів проти трудових правовідносин та складів злочинів у сфері службової діяльності;

– щодо висновку про відповідність механізму кримінально-правової охорони трудових правовідносин європейським нормам та стандартам.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що основні положення та сформульовані висновки, викладені в дисертації, можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій галузі як теоретична основа подальшої розробки інституту об'єкта злочинів проти трудових прав особи;

– у правотворчості – запропоновані зміни до ст.ст. 172, 173, 174, 175 (в частині безпідставної невивплати заробітної плати) КК можуть бути використані в процесі вдосконалення кримінального законодавства;

– у правозастосуванні – висунуті пропозиції можуть бути використані при кваліфікації конкретних злочинів окресленої категорії у слідчо-прокурорській та судовій практиці;

– у навчальному процесі – під час викладання курсів «Кримінальне право України. Загальна частина», «Кримінальне право України. Особлива частина», а також спецкурсів «Порівняльне право», «Актуальні проблеми кримінально-правової охорони конституційних прав людини і громадянина», «Актуальні проблеми кваліфікації злочинів», під час проведення науково-дослідницької роботи студентів та аспірантів.

Особистий внесок здобувача. Положення, які викладені в дисертації та виносяться на захист, розроблені автором особисто. Висновки дисертації мають самостійний характер. В опублікованій у співавторстві із С.Я. Лиховою статті

«The legal status of Ukrainian labor migrants and the state of observation of their rights and freedoms» обсяг авторства становить близько 70%, в тезах виступу «Невыплата заработной платы, стипендий, пенсий и иных установленных законом выплат (сравнительный анализ)» – близько 65%, в тезах виступу «Кримінальна відповідальність за порушення трудових прав особи» – близько 85%. Наукові ідеї, що належать співавторові опублікованих праць, у дисертації не використовувалися.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження, що включені до тексту дисертації, оприлюднені на міжнародних та національних науково-практичних конференціях: «Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування і перспективи удосконалення. Диференціація кримінальної відповідальності» (м. Львів, 2009 р.); «Уголовное право: стратегия развития в XXI веке» (м. Москва, 2010 р.); «Уголовное право: стратегия развития в XXI веке» (м. Москва, 2008 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи викладено у 7 наукових працях, з яких 3 опубліковано у наукових виданнях, включених до переліку фахових видань МОНмолодьспорту України.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИХ НОРМ ЩОДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОСЯГАННЯ НА ТРУДОВІ ПРАВА ЛЮДИНИ

1.1. Сучасний стан дослідження питання щодо кримінальної відповідальності за посягання на трудові права людини

Комплексне дослідження норм про кримінальну відповідальність за злочини, що порушують трудові правовідносини наразі в науці кримінального права України відсутнє. Ці норми аналізуються в підручниках з кримінального права та в науково-практичних коментарях до Кримінального кодексу України. Окремі проблемні питання щодо декриміналізації діянь, що посягають на трудові правовідносини та щодо зміни диспозицій ст.ст. 172 – 175 КК України 2001 року (далі – КК) розглядаються М.І. Хавронюком [1, с. 175-178]. Однак його монографічне дослідження не присвячене саме аналізу складів злочинів проти трудових правовідносин, вони досліджуються в контексті Особливої частини КК. Певне пізнавальне значення має монографія В.І. Павликівського, хоча вона позбавлена яскравих наукових ідей і написана як посібник [2].

Загальні теоретичні питання, наприклад, щодо класифікації об'єктів злочину, щодо тлумачення окремих термінів та термінологічних зворотів, класифікації злочинів розглядаються нами із врахуванням праць С.Я. Лихової та В.В. Топчія [3, с. 214-219; 4, с. 90-93], монографічних робіт З.А. Тростюк [5, с. 65], В.О. Навроцького [6, 7], О.К. Маріна [8]. Конкретні питання, наприклад, щодо норми про встановлення кримінальної відповідальності за трудову експлуатацію дитини розглянула А.М. Орлеан [9, с. 110-112].

Однією із центральних проблем науки кримінального права є вчення про об'єкт злочину. Практично всі наукові роботи, присвячені кримінально-правовому аналізу складу злочину або групи злочинів включають окремий розділ, присвячений дослідженню об'єкта злочину. Наразі, в Україні ряд

авторів вважають об'єктом злочину правовідносини. Ця наукова ідея обґрунтована в роботах О.М. Готіна [10, с. 62; 11, с. 5], Л.П. Медіної [12, с. 6]. Як один із різновидів відносин довіри (юридичні відносини довіри) в контексті ст. 173 КК України розглядає правовідносини Г.М. Анісімов [13, с. 6]. Нами підтримується і розвивається концепція «об'єкт злочину – правовідносини», яка конкретизується із врахуванням теми наукового дослідження.

Проблемні питання, пов'язані із відмежуванням злочинів проти трудових правовідносин від інших злочинів і, зокрема, від злочинів у сфері господарської діяльності, розглядаються із врахуванням наукових розробок цієї проблематики. Вони викладені в дослідженнях авторів стосовно ухилення від сплати обов'язкових платежів – зборів, податків, внесків у пенсійний фонд, інших обов'язкових платежів. До таких досліджень слід віднести, в першу чергу, докторську дисертацію О.О. Дудорова [14], наукову статтю А.В. Смирнової [15, с. 143-147]. Взагалі питанням кримінальної відповідальності за ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів, внесків до Пенсійного фонду України присвячена значна кількість наукових праць. Але питання щодо кваліфікації таких діянь за сукупністю із злочином, склад якого передбачений в диспозиції ст. 175 КК або питання про розмежування цих складів злочинів більшістю авторів не розглядаються.

Інше питання, пов'язане із відмежуванням складів злочинів проти трудових правовідносин від складів злочинів, що посягають на безпеку виробництва вивчалось із врахуванням положень дисертаційних досліджень таких авторів як В.І. Борисов [16] та О.О. Бахуринська [17]. Окрім цього, питання про відмежування складів злочинів проти безпеки виробництва від грубого порушення законодавства про працю епізодично розглядається в монографії В.О. Борисова та О.О. Пащенко [18].

При розгляді питання про відмежування складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 172 КК від злочинів у сфері службової діяльності використовуються наукові нароби, викладені в дисертаційних дослідженнях К.П. Задой [19] та В.Г. Хашева [20, с. 4]. Слід відмітити, що сьогодні тема

кримінальної відповідальності за злочини у сфері службової діяльності є досить розробленою, але лише в деяких із наукових праць робиться спроба розв'язати питання про відмежування цих складів злочинів від складів злочинів проти трудових правовідносин. Зокрема, в кандидатській дисертації В.Г. Хашева набули подальшого розвитку положення про те, що поняття «зловживання владою або службовим становищем» відображає не лише зовнішню форму прояву суспільно небезпечних діянь, передбачених в диспозиції ст. 364 КК, але й специфічний спосіб вчинення інших суспільно небезпечних діянь, передбачених КК, з чим пов'язана необхідність, як правило, кваліфікації за сукупністю злочинів. Окремі питання зловживання владою або службовим становищем, яке вчинене працівником правоохоронного органу та відмежування цього діяння від інших злочинів, зокрема і тих, склади яких передбачені в диспозиціях статей, що входять в розділ V Особливої частини КК розглядалися в кандидатській дисертації В.П. Коваленка [21, с. 11-12]. Окрім того, необхідно відмітити, що Я.І. Соловій розглядає питання відмежування діянь, відповідальність за які передбачена в ст.ст. 173,175 КК від злочинів в сфері службової діяльності. Ці склади злочинів, на думку Я.І. Соловій, слід розглядати як спеціальні склади відносно загальних, які передбачені в диспозиціях ст.ст. 364, 365 КК [22, с. 150]. Ми вважаємо цей висновок не досить аргументованим, адже слід особливу увагу, в даному випадку, звертати на особливості конструкцій диспозицій цих двох різновидів складів злочинів, що при кваліфікації за сукупністю відіграє вирішальну роль. Залишається не вирішеним питання щодо декриміналізації складу злочину «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173 КК). Ми підтримуємо пропозицію С.Я. Лихової щодо необхідності декриміналізації цього злочину і приводимо додаткову аргументацію на підтримку даної позиції.

Питаннями, які досліджуються в дисертаційній роботі є питання розмежування складів злочинів проти трудових правовідносин, які передбачені в диспозиціях ст.ст. 172 – 175 КК та суміжних складів, які передбачені в диспозиціях ст.ст. 161, 171, 179 КК. Окремі аспекти цих питань розглянуті

С.Я. Лиховою [23, с. 497-502]. Серед робіт зарубіжних авторів слід відмітити монографію Л.Г. Шнайдер [24], в якій ставиться питання про віднесення злочинів, що вчиняються з мотивів національної, расової, релігійної ненависті до окремої групи злочинів, що посягають на окремий спільний для цих злочинів об'єкт. На думку цієї авторки вирішальну роль в кваліфікації злочинів, які посягають на різні об'єкти (життя, здоров'я, конституційні права тощо) відіграє вказаний мотив. Л.Г. Шнайдер вважає, і, на нашу думку, слід з нею погодитися, що, практично, будь-який злочин може бути вчинений з вказаних, специфічних мотивів. Значним здобутком у вивченні складу злочину «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії» є кандидатська дисертація В.М. Панькевича, в якій, серед інших питань, обґрунтовується власне розуміння її автором змісту безпосереднього об'єкта цього злочину [25].

Серед робіт, присвячених аналізу складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 171 КК «Перешкоджання законній професійній діяльності журналістів» слід відмітити наукову статтю С.Я. Лихової, яка вважає, що норма, яка міститься в ст. 171 КК є прикладом надмірної криміналізації [26, с. 73-77].

Що стосується дослідження питань кримінально-правової характеристики складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 170 КК «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій» та питань кримінальної відповідальності за цей злочин і кваліфікації цього злочину, то слід відмітити, що наразі наукові розробки відсутні. Ця норма є предметом аналізу в підручниках та науково-практичних коментарях КК. Лише в монографії С.Я. Лихової висловлена думка щодо необхідності декриміналізації цього діяння [27, с. 240-241]. Серед робіт, присвячених дослідженню складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 172 КК слід відмітити наукові статті І.П. Климишина, які присвячені питанням вивчення європейського досвіду захисту трудових прав людини [28, 29].

Питання щодо бланкетного характеру диспозиції ст. 173 КК вивчалось Г.З. Яремко [30, с. 63-65]. Слід вказати, що думка цієї авторки з цього питання береться нами до уваги, але ми її розглядаємо з власної позиції.

Окремі питання щодо захисту трудових прав людини, які складають зміст трудових правовідносин були висвітлені в дисертаційних роботах та монографіях, зокрема в кандидатській дисертації В.В. Топчія [31]. В своїй роботі В.В. Топчій досліджує в аспекті загально-теоретичних характеристик систему об'єктивних та суб'єктивних ознак складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 175 КК та вносить рекомендації щодо вдосконалення чинної редакції цієї статті. Окрім того, в роботі В.В. Топчія розглянуті також питання співвідношення норми, яка міститься в ст. 175 КК та норми, яка міститься в ст. 212-1 КК та даються рекомендації щодо вдосконалення чинної редакції ст. 212-1 КК [32, с. 7]. Але В.В. Топчій не розглядає питання щодо співвідношення норм, які містяться в ст. 175 та в ст. 212 КК.

В своїй монографії цей автор розглядає та аналізує проблемні питання, які стосуються як нормативного аспекту аналізу ст. 175 КК, так і практики застосування норми про кримінальну відповідальність за не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат [33]. І хоча ця робота присвячена не лише питанню кримінальної відповідальності за порушення трудових прав людини, що вчинюється у формі безпідставної не виплати заробітної плати, саме цей аспект проблеми, як і суміжні питання кримінально-правової охорони трудових прав людини знайшли відображення в роботах цього автора. В наукових статтях В.В. Топчія висвітлені як окремі питання, що стосуються суто предмета його дослідження, так і низка загальнотеоретичних питань [34, 35, 36]. Ми використовуємо в дисертаційній роботі окремі положення як теоретичного, так і практичного характеру, одні із яких знаходять підтримку та додаткову аргументацію, деякі – спростовуються або викладаються під власним кутом зору.

Але найбільш ґрунтовно питання кримінально-правової характеристики злочинів проти трудових правовідносин розглянуті в монографії [27] та

дисертаційному дослідженні С.Я. Лихової [37], а також в її численних наукових статтях, присвячених аналізу норм про кримінальну відповідальність за злочини, склади яких передбачені в диспозиціях статей, що в своїй сукупності складають зміст розділу V Особливої частини КК «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина». В дисертації, монографії, наукових статтях, тезах виступів на наукових конференціях С.Я. Лихової набули розробки питання щодо визначення поняття об'єкта злочину в загальнотеоретичному плані та змісту родових та безпосередніх об'єктів злочинів, склади яких містяться в диспозиціях статей, що у своїй сукупності складають розділ V Особливої частини КК. Ця авторка детально досліджує всі концептуальні підходи до визначення змісту такого юридичного феномену як об'єкт злочину та робить висновок що об'єктом злочину (загальним, родовим, видовим, безпосереднім) слід вважати правовідносини. Окрім того, С.Я. Лихова досліджує виборчі, трудові, соціальні, особисті (громадянські) правовідносини як родові та видові об'єкти злочинів, норми щодо яких містяться в розділі V Особливої частини КК. С.Я. Лихова розробила загальні підходи до розмежування злочинів, склади яких містяться в диспозиціях ст.ст. 170 – 175 КК між собою. В той же час слід відмітити, що поза увагою С.Я. Лихової залишилися питання відмежування злочинів проти трудових правовідносин від суміжних складів (наприклад, від злочинів проти безпеки виробництва, в сфері господарської діяльності, в сфері службової діяльності). С.Я. Лихова розглядає питання щодо способу вчинення злочину, склад якого передбачений в диспозиції ст. 172 КК, але поза її увагою залишаються питання про визнання цього складу злочину формальним чи матеріальним [38, 39, 40]. С.Я. Лихова запропонувала власне бачення як назви розділу V Особливої частини КК, так і його змісту [41, 42]. Окрім того, цією авторкою було розроблене таке спірне питання як віднесення складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 175 КК до злочинів проти власності [43]. Окремі роботи С.Я. Лихової спрямовані на дослідження конкретних ознак складів злочинів проти трудових правовідносин [44, 45, 46].

В той же час слід констатувати, що дисертаційне дослідження С.Я. Лихової присвячене аналізу всіх кримінально-правових норм, спрямованих на охорону виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина. Аналіз складів злочинів проти трудових правовідносин складає лише частину її наукового дослідження і тому частина проблемних питань, пов'язаних із характеристикою складів злочинів саме проти трудових правовідносин залишається або поза увагою С.Я. Лихової, або їх дослідженню приділена недостатня увага. Таким чином, проаналізувавши практично всі роботи С.Я. Лихової, що стосуються як загальнотеоретичних питань, так і конкретної проблематики, а також роботи інших авторів, які тим чи іншим чином досліджували склади злочинів, передбачені у диспозиціях ст.ст. 172 – 175 КК та суміжні склади, слід дійти висновку, що не всі питання розглянуті і тема даного дисертаційного дослідження є актуальною і не вичерпана попередніми дослідженнями.

Що стосується практичного аспекту досліджуваної теми, то слід констатувати, що наробок в цьому питанні наразі в Україні немає. Лише у 2005 році Верховний Суд України провів узагальнення практики розгляду судами кримінальних справ про невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) [47]. Узагальнення практики розгляду судами кримінальних справ із невиконання заробітної плати засвідчило, що загалом якість досудового слідства і судового розгляду справ названої категорії можна охарактеризувати як незадовільну. У зв'язку з відсутністю методики розслідування справ такої категорії органи досудового слідства порушують вимоги КПК України (далі – КПК), допускають помилки при кваліфікації дій притягнутих до відповідальності осіб тощо. У переважній більшості справ слідчі та суди не перевіряють і не досліджують питання, чи були причини того, що кошти, призначені для виплати заробітної плати, використані керівниками підприємств на інші потреби, зумовлені виправданим ризиком для досягнення суспільно корисної мети – продовження господарської діяльності підприємства і забезпечення його життєздатності. Замовчування

цього питання ставить під сумнів факт притягнення керівників підприємств до кримінальної відповідальності у зв'язку із недослідженням питання щодо вини в умисній та безпідставній невиплаті зарплати.

Узагальнення судової практики по іншим статтям щодо злочинів проти трудових прав не проводилося. Якщо це є виправданим щодо ст.ст. 173 та 174 КК, адже ці статті на практиці не застосовуються, то дослідження практики застосування ст. 172 КК України є необхідним і корисним.

1.2. Склади злочинів проти трудових правовідносин в системі Особливої частини КК України

Трудові права людини необхідно розглядати як один із елементів конституційного статусу особи.

До поняття статусу входять такі основні елементи (вони складають його зміст і структуру): громадянство; загальна правоздатність; принципи правового статусу; конституційні права, свободи і обов'язки громадян; гарантії прав і свобод; відповідні правові норми. Але в той-же час слід зауважити, що таке визначення конституційного статусу відповідає визначенню конституційного статусу лише громадян України, адже першим його елементом Н.Г. Шукліна вказує громадянство [48, с. 191]. В той же час, в більшості статей Конституції України закріплені права і обов'язки, які стосуються не лише громадян України. Тому слід дійти висновку, що дійсно окремі права і обов'язки належать лише громадянам України, наприклад, виборчі та референдні права, обов'язок захищати Батьківщину. Більшість же прав які, задекларовані в Конституції України, належать і особам, які не є громадянами України. В зв'язку із цим доречно ставити питання про універсальність окремої групи (досить великої за обсягом) конституційних прав і обов'язків особи до якої слід віднести і трудові права.

Сьогодні в більшості монографій, дисертацій, наукових статей, коментарів до законодавства, підручників тощо чітко не визначено, про чий ж

права йде мова у цих дослідженнях. Окремі автори вживають терміни «людина», «громадянин», «особа», «суб'єкт», «особистість» тощо. Щоб чітко визначитися із термінологічними проблемами і відповісти на питання, кому ж належать конституційні трудові права, слід звернутися до такої науки як філософсько-правова антропологія.

Сьогодні в правовому суспільстві людина практично не може існувати поза механізмом правового регулювання, а право саме по собі без «прив'язок» до нормотворчого процесу, до механізму правового регулювання взагалі втрачає будь-який сенс, адже право ради права не існує, право завжди регулює поведінку людини. Більш чітко ця ідея сформульована В.С. Нерсисянцем, який до сфери впливу юридичної антропології відносить правові форми життєдіяльності людей від давніх часів до сучасності [49, с. 1], а до кола інтересів філософії права – праволюднну проблематику [50, с. 107-112].

Досліджуючи правові норми, аналізуючи їх, ми повинні, в першу чергу, досліджувати феномен «людина-право», не розділяючи їх, очевидно, штучно, на два предмети дослідження. В будь-якому підручнику, а особливо в дисертаційних дослідженнях з кримінального права, як правило, вказують, що предметом дослідження є правова норма, сукупність правових норм, залишаючи людину, якою ці норми створюються і для якої вони створюються поза межами правового дослідження. Слід наголосити, що в основі будь-якого закону, кодексу як різновиду законів, постанови, будь-якого правового акта, в першу чергу, лежать, принаймні, мають лежати, інтереси людей. Тому лише вивчення прав людей на основі філософсько-правової антропології дозволить зрозуміти сутність правової норми.

Визначення змісту термінології, яка використовується в процесі дослідження феномену «людина-право», дає можливість визначитися із поняттям суб'єкта кримінально-правової охорони і встановити, чиї ж права захищає кримінальне законодавство. Як писав Р. Циппеліус, образ людини є частиною всеохоплюючої ідеології. Як правило, він абсолютизує (в формі

ідеальних типів) то одні, то інші з численних властивостей людини, часто неявно перемішуючи факти та вимоги [51, с. 120].

Наприклад, говорячи про виборчі права, очевидно, недоречно вживати слово «людина», а говорячи про трудові права слід вживати термін, який-би підкреслював, кому-саме ці права належать – не просто людині, а саме носієві цих прав. Поняття «особа» носить статусний характер. По відношенню до нього поняття «людина» є більш широким за змістом. Коли ми вивчаємо механізм правового регулювання, доречно вживати поняття «особа», коли мова йде про охоронну функцію кримінального права, більш доречно вживати поняття «людина».

Людинорозуміння у правовій науці – це сформована загальнотеоретичною юрисдикцією на основі здобутків суспільних та інших наук (передусім, філософії) система соціальних значень й особистісних смислів тих терміно-понять, котрі відображають місце людських індивідів у процесі еволюції всього живого на землі, закономірності їх соціалізації та життєдіяльності [52, с. 65]. Саме виходячи із такого розуміння людини як певного індивіда в правовому полі, в міжнародних актах, в Конституції України вживається термінологічний зворот «права людини», а не «права особи».

Саме такий підхід є шляхом до розуміння таких ознак юридичного складу злочину як безпосередній об'єкт, суб'єкт злочину та потерпілий, адже в основі всіх цих понять лежать, в першу чергу, блага та інтереси окремих осіб. І цей підхід пояснює те, чому блага та інтереси не можуть бути об'єктами складів злочинів, бо вони є складовою феномена «людина-право» і не входять як самостійний елемент в механізм правового регулювання.

Ж. Карбоньє вважав, що тільки людина може бути юридичною істотою, оскільки їй притаманна здатність створювати та сприймати юридичне [53, с. 61]. Це твердження є додатковим аргументом, який лежить в основі доктрини вітчизняного кримінального права щодо того, що суб'єктом злочину не може бути юридична особа. В.П. Малахов стверджує, що «правова істота співпадає з людиною. Правомірність життя є те, що іманентно притаманне людині. Право –

властивість, а людина – субстанція права» [54, с. 251]. Точка зору В.П. Малахова базується виключно на теорії природних прав людини і дещо відрізняється від теорії позитивного права. Ця точка зору не пояснює існування прав так званого «другого покоління», які не належать людині від природи, а залежать виключно від волі держави. Більш наближеною до позитивної теорії права є позиція В.С. Нерсисянца, який пише, що людина за своєю природою – істота правова. Але подібні судження зовсім не означають апріорності, природної давності, вродженої притаманності людині політичної чи правової сутності, політичних чи правових властивостей і якостей [50, с. 40].

Враховуючи вищевикладене, слід дійти висновку, що досліджуючи саме трудові права як елемент трудових правовідносин, більш правильним було-б вживати термінологічний зворот «трудова особа». Термін «особа» більш повно відображає статус людини як носія прав та обов'язків. В той же час в кримінальному законодавстві сьогодні більш прийнятним є вживання терміну людина. Саме цей термін законодавець вживає в назві розділу V Особливої частини КК. Щоб не ламати усталені стереотипи автор даної дисертаційної роботи також вживатиме термінологічний зворот «трудова людина». Хоча в цивільному законодавстві, трудовому законодавстві вживається термін «особа» під якими і розуміються люди, які мають певний статус – юридичні особи і фізичні особи, в Конституції України мова йде про права і свободи людини і громадянина. Із смислу розділу V Особливої частини КК можна дійти висновку, що норми, які в ньому передбачені, спрямовані на захист окремих конституційних прав людини і громадянина. Тому вживання терміну «людина» є, на нашу думку, більш прийнятним адже це підкреслює ту основну функцію, яку виконує кримінальний закон, а саме охорона прав і свобод людини від злочинних посягань.

Однією із проблем, яка потребує вирішення в науці в цілому, і в науці кримінального права зокрема, є класифікація прав і свобод людини і громадянина, адже це безпосередньо впливає на механізм кримінально-правового регулювання та на структуру КК, особливо що стосується його

Особливої частини. В Особливій частині КК, в назвах розділів, які утворюють її структуру сам термін «право» не вживається (окрім розділу V), але є очевидним той факт, що всі норми кримінального права спрямовані саме на охорону правового статусу людини. Для побудови Особливої частини кримінального законодавства надзвичайно важливо встановити, які ж права слід віднести до тієї чи іншої класифікаційної групи. Це дозволить правильно визначити зміст родових об'єктів груп злочинів, склади яких містяться в розділі V Особливої частини КК та відмежувати конституційні правовідносини, предмет яких складають, зокрема, трудові права людини, від інших, які захищаються іншими нормами кримінального законодавства. Цій проблемі приділяє окрему увагу С.Я. Лихова, яка вказує, що система норм про відповідальність за злочини проти конституційних прав і свобод людини і громадянина співвідноситься із системою норм про відповідальність за злочини проти трудових прав людини, які передбачені в розділі V Особливої частини КК як ціле і частина, тому важливо встановити саме зміст цієї частини. Це, зокрема, дасть можливість відповісти на питання, чому ті чи інші склади злочинів, що також посягають на трудові права людини законодавець помістив в інші розділи Особливої частини КК [27, с. 125].

Наприклад, в розділі X Особливої частини КК містяться норми, що встановлюють відповідальність за злочини проти безпеки виробництва. В ст. 271 КК передбачена відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці. Як вказує В.О. Навроцький, основним безпосереднім об'єктом цього складу злочину є конституційне право людини і громадянина на безпечні умови праці. Потерпілим від цього злочину може бути особа, яка має постійний або тимчасовий зв'язок з даним підприємством, установою, організацією чи з виробничою діяльністю громадянина – суб'єкта підприємницької діяльності, тобто учасник виробничого процесу [55, с. 791]. Слід відмітити, що термінологічний зворот «учасник виробничого процесу», очевидно, означає, що ця особа знаходиться із даним підприємством, установою, організацією, фізичною особою – роботодавцем в трудових правовідносинах. Норми

законодавства про працю регулюють трудову діяльність таких осіб як стажери, практиканти. Цей висновок витікає із позиції цього-ж автора щодо визначення потерпілого від цього злочину: «Водночас не можуть визнаватися потерпілими від цього злочину особи, не пов'язані з даним виробництвом, представники контролюючих органів, громадяни, які випадково опинилися на території підприємства, установи, організації, де з ними стався нещасний випадок, замовники продукції чи послуг, особи, які мешкають поблизу підприємства. Заподіяння шкоди таким особам у зв'язку із діяльністю виробничого підрозділу залежно від конкретних обставин справи дає підстави кваліфікувати вчинене як злочин у сфері службової діяльності, злочин проти життя і здоров'я особи, проти довкілля» [55, с. 791]. Такої ж думки притримується і О.О. Бахуринська, але ця авторка більш конкретно визначає ознаки потерпілого, вказуючи, що «потерпілим від злочину визначається особа, яка має постійний або тимчасовий правовий зв'язок з відповідним підприємством, установою організацією чи з діяльністю громадянина – суб'єкта підприємницької діяльності. Такий зв'язок може встановлюватися трудовим договором (контрактом), нормативно-правовими актами розпорядчого характеру або спеціальним законодавством» [56, с. 947].

На нашу думку, слід відмітити два суперечливі моменти щодо визначення потерпілого, які приводяться цими науковцями.

По-перше, ми вважаємо, що потерпілими від злочину «Порушення вимог законодавства про охорону праці» можуть бути і особи, які знаходились в трудових правовідносинах із фізичною особою – роботодавцем, а не лише громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, як вказує О.О. Бахуринська. Наприклад, фізична особа наймає працівника як водія автомобіля і при цьому не забезпечує належні безпечні умови праці. Слід окремо відмітити, що мова в даному випадку йде про трудові правовідносини, які виникли на підставі укладення саме трудового договору між працівником, який виконує функції водія і фізичною особою – роботодавцем. Коли мова йде про цивільно-правову угоду, наприклад, договір перевезення, очевидно, не

коректно буде стверджувати, що на ці цивільно-правові відносини розповсюджується законодавство про охорону праці. Тому, формулювання, які містяться в диспозиції ч. 1 ст. 271 КК і стосуються суб'єкта злочину потребують уточнення. Сьогодні диспозиція цієї статті не відповідає сучасним стандартам трудового законодавства, відповідно до якого фізична особа – роботодавець є повноцінним суб'єктом (учасником) трудових правовідносин і має виконувати всі вимоги трудового законодавства, в тому числі і ті його норми, що стосуються охорони праці найманих працівників.

По-друге, є підстави не погодитися із В.О. Навроцьким, який пише, що визнання особи потерпілим не залежить від того, перебуває особа в трудових відносинах з об'єктом, де стався нещасний випадок. Адже цей автор стверджує, що обов'язковою ознакою потерпілого є саме зв'язок з даним підприємством. Якщо такий зв'язок відсутній, то, як вказувалося вище, злочин слід кваліфікувати не за ст. 271 КК, а як злочин у сфері службової діяльності тощо. Визначення потерпілого цим автором носить елементи невідповідності тверджень щодо одного і того-ж феномена [55, с. 791]. В той же час, слід відмітити комплексний характер як безпосереднього об'єкта цього складу злочину, так і неоднозначний підхід до визначення ознак потерпілого. Наприклад, відповідно до судової практики і теоретичних підходів окремих науковців потерпілим можуть бути і студенти, які прийшли на екскурсію на дане підприємство. Очевидно, саме такий підхід і дозволяє окремим авторам стверджувати, що цей злочин посягає не лише на трудові правовідносини.

Беручи до уваги цей приклад, можна дійти висновку, що законодавець в окремих кримінально-правових нормах, і навіть в окремих розділах Особливої частини КК встановлює кримінальну відповідальність за різні елементи (компоненти) одного і того ж феномена – трудових прав людини.

Це викликане, зокрема, тим, що, по-перше, законодавець не розглядає трудові права, і, відповідно, трудові правовідносини як окремий цілісний феномен. Трудові правовідносини мають комплексний характер, а трудове законодавство регулює не лише процес праці, а і її охорону. По-друге, це

зумовлене відсутністю класифікації прав людини і громадянина в теорії права і в такій фундаментальній галузі як конституційне право, що дозволило законодавцю розглядати норму, яка спрямована на охорону безпеки праці поза межами трудових правовідносин.

Сьогодні існує декілька підходів до класифікації прав людини. Першим джерелом класифікації прав і свобод людини була Французька декларація прав людини і громадянина 1789 р. Але підхід, закладений в цій Декларації, не задовольняє запити сучасної науки, особливо коли мова йде про природні та позитивні права. В Декларації права поділяються на дві групи – права, які належать людині від природи, так звані природні права, і ті права, які належать людині як громадянину, які формуються державою, закріплені в законах і вважаються правами другого покоління. Очевидно, погодитися із таким підходом не уявляється правильним. З точки зору закону всі права є позитивними, якщо вони знаходять своє відображення і закріплення в законах. Навіть такі права людини як право на життя, охорону здоров'я, створення сім'ї тощо, якщо воно закріплене в нормативному акті (декларації, конвенції, конституції тощо) дає підстави вважати це право позитивними. Позитивістський підхід до розуміння прав людини є надзвичайно прогресивним, адже якщо те чи інше право закріплене в законі, то воно автоматично, а це витікає із самої суті закону, отримує законодавчу захищеність, за його порушення передбачаються санкції.

В юридичній літературі, особливо з конституційного права, часто вживається термінологічний зворот «основні (фундаментальні) права людини». Слід особливо наголосити, що в тексті Конституції України, в інших нормативних актах як локального, так і міжнародного характеру цей термінологічний зворот не вживається. Тому можна дійти висновку, що, практично, всі права людини мають однакову юридичну силу і юридичний захист.

Серед науковців відсутні єдині підходи до класифікації прав і свобод. Найбільш розширену класифікацію пропонує Л.Д. Воеводін. Цей автор поділяє

права і свободи на дві великі групи: права і свободи у сфері особистої безпеки і права і свободи в сфері суспільно-політичного життя [57, с. 290; 58, с. 198-200].

П.М. Рабінович пропонує поділяти права і свободи на: фізичні (життєві); особисті; культурні (гуманітарні); економічні; політичні [59]. М.М. Марченко пропонує класифікувати права і свободи на: політичні, соціальні, особисті і культурні [60]. На думку В.Ф. Погорілка, права і свободи поділяються на такі групи: громадянські, політичні, економічні, соціальні і культурні [61, с. 82-96]. В.М. Корельський і В.І. Леушин пропонують таку класифікацію прав і свобод: громадянські (особисті), економічні, політичні, соціальні, культурні, економічні та інформаційні [62, с. 500-501].

Слід визначитися із тим, яке значення має класифікація прав і свобод людини і громадянина для науки в цілому, і, зокрема, для науки кримінального права.

Наприклад, К.Г. Волинка надає класифікації прав і свобод великого значення. На думку цієї авторки, найбільш пріоритетною групою є «громадянські права і свободи», тому що права, які входять до цієї групи є, на її думку, природними, невідчужуваними і такими, що не можуть бути обмежені в жодному випадку. Особа-носій цих прав і свобод виступає як член громадянського суспільства, який має бути захищений від надмірного втручання [63, с. 75]. Але позиція цієї авторки піддається, на нашу думку, аргументованій критиці. По-перше, не зрозуміло, про яке надмірне втручання йде мова – про втручання з боку держави, суспільства, інших осіб. А, по-друге, слід погодитися із С.Я. Лиховою, яка пише, що К.Г. Волинка надзвичайно оптимістично ставиться до питання про необмежуваність і невідчужуваність природних прав людини. Її теза про те, що ці права не можуть бути в жодному разі обмежені, сьогодні не витримує критики.

Невід'ємними природними правами людини, які практично є її ознаками, без яких термін «людина» практично втрачає зміст і смисл, є життя і свобода. До недавнього часу (до 29 грудня 1999 року) Українська держава мала офіційне право позбавити людину життя. Сьогодні наша держава має офіційне право

позбавити людину волі назавжди. Це, в свою чергу, означає, що правове регулювання відіграє роль не стільки регулятора суспільних процесів і суспільних відносин, скільки їх обмежувача [27, с. 128]. Дискусія щодо класифікації прав і свобод носить сьогодні, скоріше, науковий, аніж прикладний характер, хоча класифікація дає нам підхід до розуміння неподільності окремих груп прав. Зокрема, про те, що право на працю, як і право на охорону праці слід розглядати як елементи одного і того ж феномену – трудових правовідносин, і штучно не поділяти цей родовий об'єкт на частини.

Тема даного дисертаційного дослідження передбачає визначення місця трудових прав особи в системі конституційних прав та відповідь на питання, як класифікація конституційних прав впливає на побудову (конструкцію) Особливої частини КК України. Відсутність закріплення на нормативному рівні класифікації прав людини дає підстави розглядати їх в тому порядку, в якому вони закріплені в розділі 2 Конституції України.

Хоча вважається, що основним правом людини є право на життя, конституційна норма, в якій це право проголошене, міститься в ст. 27 розділу 2 Основного Закону. Слід відмітити, що в одному із основних міжнародно-правових документів, а саме в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод ця норма знаходиться на першому місці.

Право на працю знайшло своє закріплення в ст. 43 Конституції України. І хоча вважається, що право на працю є визначальним для групи соціально-економічних прав, держава не бере на себе обов'язок забезпечити реалізацію цього права громадянами нашої держави. Дана норма відрізняється високим рівнем декларативності. На відміну від Конституції Української РСР 1978 року, де право на працю було пов'язане із гарантованим наданням роботи, у чинній Конституції воно сформульоване як свобода праці, що більшою мірою відповідає міжнародним стандартам [64, с. 225-226]. І хоча в КЗпП України (далі – КЗпП) в ст. 5¹ «Гарантії забезпечення права громадян на працю» передбачені певні гарантії, вони стосуються частково лише вже працюючих громадян. Ця стаття носить надто загальний характер. Норми такого типу

вітчизняна правозастосовна практика періоду соціалізму просто не помічала. Це дозволяло законодавцю піднімати гарантії права на працю до рівня нереального (адже подібні норми ніхто не сприймав як правові). Держава гарантує тільки сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні, однак не гарантує ні самого підбору, ні працевлаштування. Та й сам підбір і працевлаштування державна служба зайнятості здійснює не стільки відповідно до покликання, здібностей, професійних підготовки і освіти працівника, скільки із урахуванням суспільних потреб [65, с. 20-21]. На структуру розділу V Особливої частини КК значний вплив справила структура другого розділу Конституції України, в якій знайшли нормативне закріплення права і свободи людини і громадянина.

У розділі V Особливої частини КК містяться норми, спрямовані на захист трудових прав, які передбачені у відповідних статтях Конституції України – в ст. 43, яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. В ч. 6 цієї норми встановлена гарантія захисту від незаконного звільнення, в ч. 7 цієї конституційної норми встановлена гарантія на своєчасне одержання винагороди за працю. Для більшості населення України заробітна плата є основним або навіть єдиним джерелом для існування, і тому регулювання оплати праці є одним з найбільш важливих і розроблених у законодавстві.

Гарантією дотримання цього конституційного права працюючих осіб слід вважати норму, яка міститься в ст. 175 КК, відповідно до якої кримінальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, а також фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності.

Також, в ст. 43 міститься ще декілька проголошених Конституцією прав людини, які витікають із виконання нею трудової функції. Зокрема, норма, що міститься у ч. 5 ст. 43 Конституції України спрямована на захист трудових прав такої категорії найманих працівників як жінки та неповнолітні.

Гарантіями дотримання цих конституційних прав людини, які стосуються реалізації права на працю, слід вважати норми, передбачені в ст.ст. 172 та 173 КК. Диференційований підхід, закладений в Конституції України, щодо проголошення права на працю окремих категорій людей, сприймається як регулятивним, так і охоронним законодавством.

Окремо в Конституції України передбачене право працюючих на страйк. Ст. 44 Основного Закону проголошує, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку. Заборона стайку можлива лише на підставі закону.

Гарантією конституційного права працюючих на страйк є норма, передбачена в ст. 174 КК України «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку».

У ст. 45 Конституції України передбачене право працівників на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, оплата праці у вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються трудовим законодавством.

І хоча в кримінальному законі відсутня окрема норма, яка передбачала-б відповідальність за порушення цього конституційного права, кваліфікувати діяння, спрямовані на його порушення за наявності підстав слід за ст. 172 КК «Грубе порушення законодавства про працю». Право на відпочинок безпосередньо пов'язане з правом на працю. Продуктивна праця можлива лише за умов збереження працездатності працівника, якому для відновлення сил потрібен відпочинок. Реалізація права на відпочинок пов'язана з його

детальною регламентацією в законодавстві про працю, в якому встановлені такі види відпочинку як перерва впродовж дня, вихідні, святкові та неробочі дні тощо [64, с. 235].

Отже, слід дійти висновку, що в розділі V Особливої частини КК міститься група складів злочинів, родовим об'єктом яких є трудові правовідносини, вступаючи в які людина реалізує своє право на працю, на відпочинок та інші права, які впливають із трудової функції та здійснення яких регулюється законодавством про працю.

Норма, яка міститься в ст. 43 Конституції України встановлює загальні гарантії реалізації людиною її права на працю. Інші норми, які містяться в ст.ст. 44, 45 деталізують це право.

Таким чином побудована і структура розділу V Особливої частини КК щодо охорони конституційного права людини на працю. В ст. 172 КК міститься загальна норма, яка передбачає відповідальність за грубе порушення законодавства про працю в цілому, в інших нормах, які містяться, відповідно, в ст.ст. 174, 175 КК передбачена кримінальна відповідальність за спеціальні різновиди порушення законодавства про працю.

Особливо слід зупинитися на вадах у структурній побудові розділу V Особливої частини КК. На думку С.Я. Лихової, конституційні правовідносини як різновид правовідносин складають зміст родових об'єктів злочинів, норми про які містяться в статтях розділу V Особливої частини КК. В даному розділі об'єднані норми, спрямовані на захист трьох категорій конституційних правовідносин: громадянських, політичних, соціальних. Кожен із різновидів цих правовідносин складає зміст родових об'єктів цих злочинів, таким чином, родовими об'єктами злочинів, норми про кримінальну відповідальність за які містяться в статтях розділу V Особливої частини КК, є громадянські, політичні, соціальні правовідносини. Кожен із цих родових об'єктів складається із видових об'єктів, зміст яких утворюють окремі компоненти вказаних конституційних правовідносин. Громадянські, політичні, соціальні правовідносини як правовий феномен складаються з приводу реалізації більш

широкого кола прав ніж ті, що підлягають охороні як видові об'єкти даних груп однорідних злочинів [27, с. 141-142].

На нашу думку, такий підхід потребує певного уточнення. Трудові правовідносини являють собою зміст окремого родового об'єкта конкретної групи злочинів. Очевидно, відсутні підстави розглядати трудові правовідносини в контексті соціальних правовідносин. Окремі автори, які вважають об'єктом злочину суспільні відносини, вказують, що неприпустимо штучно виокремлювати будь-які структурний елемент із цілісної системи. Вчені зазначають, що суспільні відносини являють собою систему елементів, певним чином пов'язаних між собою. Ця система має свої функції, відмінні від функцій складників, що входять до неї, вона може існувати як єдність іманентних їй елементів і руйнується (змінюється), якщо відсутній або змінений хоча б один із її компонентів [66, с. 26; 67, с. 9-13]. На нашу думку, слід погодитися із такою позицією, адже цей підхід дає розуміння цілісних концептуальних підходів щодо визначення змісту родових об'єктів злочинів.

І хоча ми вважаємо, що об'єктом злочину є не суспільні відносини, а правовідносини, вказане вище положення повною мірою стосується і правовідносин. Трудові правовідносини – це цілісний феномен, який складається із окремих компонентів і є всі підстави розглядати його як окремий родовий об'єкт групи однорідних злочинів, склади яких містяться у диспозиціях відповідних статей, які розташовані в розділі V Особливої частини КК.

Вважаючи об'єктом злочину правовідносини, і, зокрема, родовим об'єктом злочинів, юридичні склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172 – 175 КК (ст. 175 КК – в частині невиплати заробітної плати) трудові правовідносини, в формулюванні назви розділу (і існуючого, і пропонованого) в дисертаційній роботі традиційно вживається термін «права». Питання щодо співвідношення термінів «права» та «правовідносини» в контексті розділу V Особливої частини КК в широкому плані досліджене С.Я. Лиховою [27, с. 17-80].

Щодо досліджуваної групи юридичних складів злочинів вважаємо необхідним зробити такі уточнення та пояснення: 1. В назві розділу V Особливої частини КК законодавець традиційно вживає термінологічний зворот «злочини проти трудових прав». Такий підхід, очевидно, пояснюється термінологією, яку законодавець вживає в Конституції України. Законодавець намагається підкреслити, що норми, які містяться в цьому розділі КК спрямовані на охорону певної групи конституційних прав і свобод.

2. Юридичні тексти не слід розуміти однозначно, більшість із них потребує уточнення і тлумачення. В назвах розділів Особливої частини КК має міститися вказівка на родовий об'єкт. Як вказує В.О. Навроцький, в КК України 2001 року використовуються два зразка назв. Одні містять вказівку на цінності, блага, якими заподіюється шкода злочинами, склади яких містяться в диспозиціях статей цього розділу. Наприклад, «Злочини проти власності», «Злочини проти довкілля», Для окремих розділів законодавець обирає назви «Злочини в сфері ...». На думку В.О. Навроцького такі назви не містять вказівки на родовий об'єкт, якому заподіюється шкода [7, с. 41-49]. Очевидно, і в першому, і в другому випадках назви містять інформацію про зміст родового об'єкта, але не розкривають його змісту. Такий підхід є традиційним для вітчизняного законодавства при формулюванні тексту кримінального закону.

3. Вважаючи об'єктом злочинів правовідносини ми виходимо із того, що права є складовим компонентом правовідносин, які складаються з приводу реалізації того чи іншого права. Кожна людина має теоретично конституційне право на працю, на участь у страйку для захисту своїх законних інтересів, на отримання заробітної плати тощо. Але ці абстрактні права реалізуються через правовідносини. В назві розділу, в якій вжито термін «право» міститься інформаційна модель щодо змістовної частини певної групи правовідносин.

4. Ми не можемо пропонувати змінити традиційну назву розділу із двох причин: по-перше, концепція «об'єкт злочину – правовідносини» не єдина сьогодні в науці кримінального права; по-друге, існують певні усталені підходи законодавчої техніки; по-третє, практично всі без виключення назви розділів

Особливої частини КК тлумачаться науковцями з метою визначення родового об'єкта (родових об'єктів) тієї чи іншої групи однорідних злочинів.

Тому, на нашу думку, не варто погодитися із С.Я. Лиховою, яка пропонує виключити із назви розділу V Особливої частини КК термін «трудові» і замінити його на «соціальні» [27, с. 567]. Хоча, із іншого боку, слід погодитись із цією авторкою, яка пише, що стосується розділу V Особливої частини КК, то перелік конституційних прав і свобод, порядок та умови реалізації яких охороняється КК, є якраз вичерпним. В цьому розділі містяться статті, диспозиції яких мають бланкетний характер. Зміст безпосередніх об'єктів даної групи злочинів можливо розкрити лише звернувшись до конституційних норм, які фіксують в загальному вигляді правовідносини, пов'язані із реалізацією того чи іншого конституційного права, а також до інших галузей права – трудового, цивільного, сімейного та інших, які більш конкретно регулюють порядок реалізації того чи іншого конституційного права вже у вигляді трудових, сімейних, цивільних правовідносин. Окремі різновиди цих правовідносин і виступають як безпосередні об'єкти в конкретних юридичних складах злочинів. Високий ступінь конкретизації прав і свобод, їх передбаченість в Конституції України, їх існування в КК як правовідносин, що виникають в процесі їх реалізації і які виступають в ролі безпосередніх об'єктів як складові частини складів злочинів, дозволяють відповісти позитивно на питання про те, чи всі конституційні права і свободи охороняються нормами кримінального права, принаймні в контексті змісту та системи розділу V Особливої частини КК [27, с. 147-148].

Позитивно оцінюючи в цілому такий підхід, все ж зазначаємо, що, на нашу думку, в даному розділі трудові правовідносини слід розглядати як родовий об'єкт злочинів, а окремі компоненти трудових правовідносин – право на страйк, на отримання заробітної плати тощо як безпосередні об'єкти окремих складів злочинів, що утворюють групу злочинів проти трудових прав.

Спробу систематизувати норми, які містяться в розділі V Особливої частини КК, зробив П.П. Андрушко. На думку цього автора, систематизація має

бути проведена з урахуванням положень Конституції України, міжнародних конвенцій та положень чинного КК. П.П. Андрушко пропонує об'єднати вказані норми у вісім груп за безпосередніми об'єктами злочинів, склади яких містяться в диспозиціях статей цього розділу.

1. Злочини, що посягають на виборчі права громадян України (ст.ст. 157, 158, 159, 160 КК);
2. Злочини, що посягають на рівність конституційних прав громадян та їх рівність перед законом (ст. 161 КК);
3. Злочини, що посягають на свободу світогляду і віросповідання, порядок відправлення релігійних культів та порядок поведіння з культовими (релігійними) цінностями (ст.ст. 178, 179, 180, 181 КК);
4. Злочини, що посягають на право громадян на захист своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів (ст.ст. 170, 183, 184 КК);
5. Злочини, що посягають на трудові права громадян (ст.ст. 171, 172, 173, 174, 175 КК);
6. Злочини, що посягають на нормальний розвиток неповнолітніх та матеріальне забезпечення осіб, що потребують соціального захисту, їх особисту безпеку (ст.ст. 164, 165, 166, 167, 168, 169 КК);
7. Злочини, що посягають на право інтелектуальної власності (ст.ст. 176, 177 КК);
8. Злочини, що посягають на недоторканність приватного життя громадян (ст.ст. 162, 163, 182 КК) [68, с. 29].

Але суттєвим недоліком даної пропозиції є те, що цей автор виходить із чинної редакції даного розділу і не ставить питання про усунення недоліків даного нормативного матеріалу і про його реформування.

Спробу реформування, принаймні щодо назви даного розділу, зробила З.А. Тростюк. Ця авторка пропонує назвати розділ «Злочини проти особистих, фізичних, культурних, економічних та політичних прав громадян» [5, с. 65].

Хоча, безумовно, слід погодитися із З.А. Тростюк, що сьогодні назва розділу V Особливої частини КК є вужчою за його зміст, слід вказати, що пропонувану назву розділу прийнятною визнати складно. Як вказує В.О. Навроцький, одним із недоліків КК 2001 року є громіздкість, багатомовність назв, а також невідповідність назв теоретичним конструкціям, на яких базується новий КК [7, с. 50-51].

Очевидним є той факт, що існують конкретні проблеми із реформуванням змісту розділу V Особливої частини КК та із зміною його назви. Ці проблеми частково вже почали вирішувати на сторінках юридичних видань.

Але питання реформування розділу лежать поза межами даного дисертаційного дослідження, це питання значно ширше за зміст теми дисертації. Тому вважаємо за необхідність дійти висновку, що, не дивлячись на пропонувані назви розділу, термінологічний зворот «трудові права» має залишитися, адже саме він вказує, що в даному розділі передбачена група однорідних злочинів, які посягають на конституційні трудові права особи.

На нашу думку, визнання трудових правовідносин родовим об'єктом певної групи однорідних складів злочинів, дає підстави для висновку, що до злочинів, що посягають на трудові правовідносини слід віднести ті, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175 (в частині невиплати заробітної плати) КК. Автор даної дисертаційної роботи не відносить до злочинів проти трудових правовідносин злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 161, 170, 171 КК. Питання про розмежування злочинів, юридичні склади яких містяться у диспозиціях вказаних статей та злочинів проти трудових правовідносин розглянуті в розділі 3 цієї дисертаційної роботи.

1.3. Зарубіжний досвід встановлення кримінальної відповідальності за посягання на трудові права людини (за кримінальним законодавством держав – учасниць Європейського Союзу)

Порівняльне правознавство сьогодні є невід'ємною частиною академічної правової науки. Воно досліджує правову норму, правовий інститут, галузь права, які належать до правової системи конкретної держави і, як наслідок, мають всі ознаки цієї правової системи: історію, особливості джерел права, особливості юридичного мислення, правової культури, ідеології, які лежать в основі правової системи.

Г.О. Есаков визначає правову систему таким чином: це існуючий в конкретній державі феномен, який об'єднує систему права, практику його застосування, соціальну основу права, правову культуру соціуму і організаційну структуру правових інститутів [69, с. 13]. О.Ф. Скакун також вказує, що сама категорія «правова система» була запроваджена в правову науку для позначення права як системного суспільного явища з метою вивчення у взаємозв'язку і взаємодії її структурних елементів [70, с. 7].

Сьогодні, коли відбувається процес всесвітньої глобалізації у всіх сферах діяльності людини, все більше авторів пишуть про правові системи як комплекс соціальних явищ [71, с. 277]. Л.А. Луць називає правову систему «підсистемою суспільства», «підсистемою соціальної системи», і водночас розглядає європейські правові системи як «міждержавні» [72, с. 49, 109, 250].

Таким чином, ми можемо дійти висновку, що правова система тісно пов'язана з формою держави, яка і обумовлює основні риси цієї системи.

В той же час, в одній державі можуть існувати декілька правових систем. Крім того, своє право мають і недержавні спільноти: канонічне право, мусульманське право, іудаїстське право, іудейське право. Рене Давід вказував, що відмінності між правом різних країн значно зменшаться, якщо виходити не із змісту їх конкретних норм, а із більш постійних елементів, які використовуються для створення, тлумачення і оцінки таких норм [73, с. 18-28].

Самі норми можуть бути різноманітними, але способи їх утворення, систематизації і тлумачення вказують на існування декількох типів, яких не багато. Тому є можливість згрупувати правові системи в сім'ї: романо-германську, сім'ю загального права (common law), сім'ю соціалістичного права (яка вже практично зійшла зі світової арени), інші правові сім'ї.

Не менш відома типологія правових сімей запропонована німецькими компаративістами Конрадом Цвайгертом і Хайном Кетцем, в основу якої покладено критерій «правового стилю». Факторами, які визначають правовий стиль в межах теорії правових сімей є: 1) історичне походження і розвиток правової системи; 2) головна доктрина юридичної думки і її специфіка; 3) правові інститути; 4) правові джерела і методи їх тлумачення; 5) ідеологічні фактори. За цими критеріями всі національні правові системи групуються в вісім правових сімей: 1) романська; 2) германська; 3) скандинавська; 4) загального права; 5) соціалістичного права; 6) права Далекого Сходу; 7) ісламського права; 8) індуського права [74, с. 18, 19]. Із фундаментальних компаративістських досліджень слід звернути увагу на роботи М.М. Марченка [75, с. 424], А.Х. Саїдова [76, с. 123], Ю.М. Оборотова [77, с. 95-103], І.Л. Честнова [78], С.І. Максимова [79], В.І. Жукова [80], О.Ф. Скакун [81], Леже Раймона [82] та ряду інших науковців.

На нашу думку, вказані типології правових сімей не відповідають сучасному розвитку права тієї чи іншої держави. При проведенні порівняльного аналізу автори часто відходять від цих типологій. І хоча все ж Україна є державою, право якої слід віднести до романо-германської правової сім'ї, великого значення набуває не стільки романо-германська традиція, скільки правові акти тих міжнародних організацій, учасницею яких є або прагне бути Україна (Рада Європи, Співдружність Незалежних Держав, Світова Організація Торгівлі, НАТО, ЄС та інші).

З однієї сторони, слід погодитись із Л.О. Корчовою, яка вказує, що стати державою романо-германської сім'ї означає привести національне вчення у відповідність із принципом романо-германського праворозуміння,

правотворення і право- реалізації, і що в умовах «глобалізованого світу» державно-правовий партикуляризм неминуче призведе до формування режиму вигнання, що не сприяє розвитку держави і суспільства в цілому [83, с. 22], але, з іншої сторони, слід заперечити цій авторці і вказати, що Україна не повинна пристосовувати свою правову традицію до системи права, яке існує віртуально, на науковому рівні. Натомість, враховуючи членство України в Раді Європи та її прагнення вступити до ЄС слід приводити законодавство у відповідність з нормами права ЄС.

Як вказує О.Д. Тихомиров, сутність компаративного права складає багатогранність спільного і відмінного, яке має самобутню конфігурацію в кожній із правових реальностей країн, цивілізацій, світових релігій, соціумів, людини і в своїй унікальності виступає як категорія «іншого» стосовно домінуючих соціальних регуляторів [84, с. 24-25]. Важлива роль належить міжнародно-правовим принципам, які визнаються державами як необхідна складова для своєї узгодженої спільної діяльності (наприклад, декларації, Статут ООН тощо.) [85, с. 10-26].

Ми повністю погоджуємося із думкою іншого вченого – компаративіста Ю.О. Тихомирова щодо наближення сфер національної і міжнародної регуляції. Цей автор слушно, на нашу думку, вказує, що межі правового регулювання істотно змінюються в умовах співвідношення національного та міжнародного права, яке постійно розширюється. Інтеграційні процеси в сучасному світі призводять до посилення взаємозв'язку та взаємозалежності держав, підвищенню значення міжнародних організацій та міждержавних об'єднань [86, с.16-17].

Відбувається пряме чи непряме застосування норм міжнародно-правових актів для створення схожих або однорідних норм та інститутів в національних законодавствах. Відбувається постійне формування міжнародного галузевого права, яке інкорпорує в концентрованій формі типові поняття, принципи, інституту і процедури, які містяться в галузях національного права.

Відбувається інтенсивне формування схожої правозастосовної практики, особливо в судах.

Критикуючи позицію Рене Давіда, П.Ф. Мартиненко, зокрема, вказує, що в міжнародному праві ми маємо унікальний виразник (на унікальній правовій основі) глобальних проблем сучасності, загальнолюдських інтересів і цінностей. Міжнародне право, яке розглядається у єдності із всією сукупністю правових систем сучасного світу з позиції порівняльно-типологічного підходу, допомагає розкрити нові механізми зв'язків і взаємозв'язків цих систем на загальнопланетарному рівні [87, с. 308].

Таким чином, на нашу думку, сьогодні слід досліджувати, наприклад, не англо-саксонську чи романо-германську систему права, а конкретні правові системи конкретних держав. А те, що було прийнято називати правовими сім'ями, правовими системами слід розглядати як особливості правових систем окремих країн, які можуть бути притаманні правовій системі конкретної країни, а можуть бути в ній відсутні. Наприклад, така ознака романо-германської традиції як багатоджерельність кримінального права починає поступово «проникати» в українську систему, що досі було їй непритаманне. На думку К.Ю. Кармазіної це можна сказати і про прецедентне право [88].

Слід погодитися із Р.А. Ромашовим, який пише, що в сучасний момент можна спостерігати досить цікаву картину, коли представники національної юридичної науки намагаються реанімувати теорію правових сімей Р. Давіда, яка втратила свою актуальність і буквально «втискають» правові системи своїх держав в романо-германську правову сім'ю. Парадокс, але в теперішній момент свою причетність до романо-германського права декларують такі країни як Узбекистан, Казахстан і Монголія. Сумнівність такої позиції є очевидною [89, с. 6].

Враховуючи вищевикладене при проведенні порівняльного аналізу та з урахуванням його мети, ми будемо користуватися критерієм, який вперше запропонувала С.Я. Лихова [90, с. 265-266] і, який, на нашу думку, найбільш повно відповідає вимогам сучасного стану компаративного дослідження.

Враховуючи прагнення України вступити до ЄС, певний інтерес представляє аналіз основних положень правового регулювання трудових правовідносин за нормами ЄС.

В державах – учасницях ЄС діють норми та стандарти в галузі охорони трудових прав людини, які сприймаються законодавцями всіх держав, які входять до ЄС. Прагнення України набути членства в ЄС також покладає на нашу державу зобов'язання привести національне трудове та кримінальне законодавство у відповідність до європейських стандартів. І тому думка фахівців в галузі трудового права, відповідно до якої використання європейського досвіду не може і не має бути основним шляхом формування трудового права ні в перехідний період, ні в період ринкових відносин, не виглядає однозначно оптимальною. Зокрема, вказується, що основним має бути збереження чинних і створення нових норм чи моделей, що відповідають соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям тощо. Отже, зближення із правом ЄС та використанням досвіду правового регулювання трудових відносин в державах – учасницях ЄС має сприяти створенню Україною власної прогресивної моделі трудового права і трудових відносин [91, с. 6]. Безумовно, такий підхід на перший погляд видається правильним, але при цьому не слід забувати, що в ЄС діє принцип верховенства права ЄС, який означає, що норми цієї правової системи мають більшу юридичну силу, ніж норми правових систем держав – учасниць ЄС.

Саме це положення знайшло відображення в рішеннях Суду ЄС і, зокрема, найбільш чітко і ґрунтовно в рішенні по справі «Коста» [92] та в рішенні по справі «Сімменталь» [93]. Сутність цих рішень полягає в тому, що національні суди як органи держав – учасниць ЄС мають своєю метою захист у межах своєї компетенції прав, наданих правом ЄС своїм громадянам, у відповідності з принципом пріоритету права ЄС.

Трудове право ЄС – це сукупність норм права ЄС, яке регулює трудові відносини працівників з роботодавцем і інші, тісно пов'язані із ними правовідносини, які встановлюють права і обов'язки в сфері праці шляхом

гармонізації і уніфікації норм національних законодавств держав – учасниць ЄС [94, с. 734]. Основними джерелами права ЄС, що містять норми, які регулюють трудові правовідносини вважаються такі: Амстердамський договір, в якому серед інших п'яти сфер політики ЄС, сформульовані засади політики зайнятості [95]; Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих, в якій закріплені основні стандарти щодо праці: свобода пересування, зайнятість і оплата праці, покращення умов життя і праці, соціальний захист тощо [96]; Хартія ЄС про основні права від 7 грудня 2000 року [97], в якій проголошуються, зокрема, і права щодо праці і соціального захисту. Окрім договорів та хартій, нормативними актами, що регламентують трудові правовідносини в державах – учасницях ЄС є регламенти і директиви. При цьому кількість директив є домінуючою. Директиви встановлюють «мінімальні вимоги» щодо охорони праці, регулювання праці, професійної освіти тощо. Особливий інтерес з врахуванням кримінально-правового характеру даного наукового дослідження викликають такі директиви: Директива Європейського парламенту і Ради ЄС від 20 грудня 2008 року 2008/94 про захист робітників у випадку неспроможності роботодавця [98], положення якої стосуються виконання зобов'язань роботодавця по виплаті заробітної плати у випадку банкрутства роботодавця. Саме положення цієї Директиви лягли в основу рішення двох об'єднаних справ, приводом для розгляду яких була незадовільна імплементація Італійською Республікою положень цієї Директиви [99]. Велике значення для захисту трудових прав людини має Директива ради ЄС від 21 березня 2001 р. 2001/23/ЄС про наближення законодавства держав – учасниць відносно захисту прав робітників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини бізнесу [100]. У відповідності до цієї Директиви права та обов'язки роботодавця по трудовому договору повністю переходять до нового роботодавця.

Все викладене дає підстави для висновку, що окремі положення трудового законодавства України щодо регулювання трудових відносин та

кримінального законодавства щодо їх охорони повністю узгоджуються із законодавством ЄС по цим питанням в цілому.

Порівняння кримінального законодавства держави – учасниць ЄС щодо захисту трудових прав людини дає можливість побачити як самотність законодавства кожної з країн, так і зробити висновок про відповідність його основним стандартам щодо охорони прав людини.

До першої групи країн – учасниць ЄС слід віднести держави, які раніше входили до складу СРСР і, таким чином, розвивалися, як і Україна, під впливом соціалістичної правової традиції – Литва, Латвія, Естонія.

До другої групи входять держави – учасниці ЄС, які не входили до складу СРСР, так звані постсоціалістичні країни, але які в силу історичних і політичних обставин зазнали на собі вплив соціалістичного права – Польща, Румунія, Чеська Республіка, Угорщина, Болгарія, Словаччина, Словенія.

До третьої групи входять держави, які, по-суті, утворили ЄС і право яких розвивалося поза впливом соціалістичної системи права – ФРН, Італія, Франція, Велика Британія, Нідерланди, Бельгія, Греція, Португалія, Австрія, Швеція, Данія, Ірландія, Фінляндія, Кіпр, Люксембург, Мальта. При проведенні порівняльного аналізу ми використовували лише джерела, які були офіційно опубліковані і перекладені на російську мову спеціалістами в галузі кримінального права, щоб уникнути сумнівів щодо достовірності перекладів і дати можливість перевірки достовірності інформації.

Проведення порівняльного дослідження потребує використання спеціальних методів. Цьому питанню присвятили свої праці такі вчені як Г.Г. Гадамер [101], В.П. Кохановський [102], М.М. Марченко [103], М. Рейнстайн [104], А.А. Тилле і Г.В. Швеков [105], Х.Н. Бехруз [106], С.М. Егоров [107], В.М. Кравець [108], А.В. Птушенко [109], О.В. Звонарьова [110], Г.О. Есаков [69], В.М. Додонов [111, с. 32].

Як ми вже вказували раніше, представниками першої групи держав – учасниць ЄС слід вважати Литовську Республіку, Латвійську Республіку та Естонську Республіку. Ми проводимо порівняльне дослідження норм про

кримінальну відповідальність за злочини, що порушують трудові права людини, які містяться в Кримінальному кодексі Латвійської Республіки та Кримінальному Кодексі Литовської Республіки.

Процес реформування кримінального законодавства завершився в Латвійській Республіці 17 червня 1998 р., коли Сейм прийняв новий Кримінальний закон [112]. Кримінальний закон Латвійської Республіки 1998 р. не сприйняв цілий ряд стандартів, притаманних кримінальним кодексам республік, які входили до складу Радянського Союзу. Але в той же час латвійський законодавець реалізував в новому кримінальному законодавстві і більшість наробок теорії кримінального права попередніх років. Разом із тим Кримінальний закон Латвійської Республіки 1998 р. відмінив кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю (ст. 133 КК Латвійської РСР 1960 р.).

До злочинів, які порушують трудові права людини слід віднести злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 146 Кримінального закону Латвійської Республіки. Трудові права особи в даному складі злочину, на відміну від вітчизняного законодавства, виступають як безпосередній об'єкт злочину. Такий висновок випливає із назви Глави XIX Особливої частини Кримінального закону Латвійської Республіки «Злочинні діяння проти основних прав і свобод особи». В ст. 146 передбачена відповідальність за порушення правил охорони праці. Стаття складається із двох частин. В ч. 1 ст. 146 передбачена відповідальність за діяння, яке виражається у порушенні правил охорони праці або техніки безпеки. Суб'єкт даного злочину спеціальний, про це прямо вказано в диспозиції статті – керівник підприємства (підприємницького товариства), установи або організації або інша особа, відповідальна за дотримання таких правил. Цей злочин має матеріальний склад і кримінальна відповідальність за ч. 1 ст. 146 настає за наявності таких наслідків як тілесні ушкодження з розладом здоров'я або стійка втрата загальної працездатності. Карається цей злочин позбавленням свободи на строк до двох років або арештом, або грошовим штрафом до сорока мінімальних

місячних заробітних плат з позбавленням права займатися певною діяльністю на строк до п'яти років або без такого.

В диспозиції ч. 2 ст. 146 передбачений кваліфікований склад злочину. Як кваліфікуюча ознака виступають наслідки – смерть особи або спричинення тяжких тілесних ушкоджень декільком особам. Покарання передбачене більш суворе – позбавлення свободи на строк до восьми років з позбавленням права займатися певною діяльністю на строк до п'яти років або без такої.

Здоров'я та життя людини в цьому юридичному складі злочину виступають як обов'язковий додатковий об'єкт.

В КК України відповідальність за подібне діяння передбачена в ст. 271 «Порушення вимог законодавства про охорону праці». Безпосереднім об'єктом цього злочину є безпека праці. Ця стаття також складається із двох частин і кримінальна відповідальність настає тоді, коли порушення вимог законодавства про охорону праці призвело до суспільно небезпечних наслідків – шкоди здоров'ю потерпілого (ч. 1 ст. 271 КК) та загибелі людей або інших тяжких наслідків (ч. 2 ст. 271 КК). Покарання за КК України за це діяння менш суворе. В санкції ч. 1 ст. 271 КК навіть не передбачене покарання у вигляді позбавлення волі, а в ч. 2 найтяжче покарання – позбавлення волі на строк до 7 років.

Суб'єкт злочину, як і в Кримінальному законі Латвійської Республіки – спеціальний (службова особа підприємства, установи, організації або громадянин – суб'єкт підприємницької діяльності).

Слід відмітити, що в Особливій частині Кримінального закону Латвійської Республіки окремої глави «Злочини проти безпеки виробництва» не передбачено. Але в главі XXII Особливої частини Кримінального закону Латвійської Республіки «Злочинні діяння проти порядку управління» в ст. 280 «Порушення правил зайнятості населення» передбачена кримінальна відповідальність за обмеженням або порушенням передбачених законом правил зайнятості населення. Суб'єктом цього злочину вважається роботодавець, про що є пряма вказівка в диспозиції статті. Обов'язковою ознакою цього злочину є

вчинення його повторно впродовж року. Карається це діяння позбавленням свободи на строк до одного року або арештом, або примусовими роботами, або грошовим штрафом до п'ятдесяти мінімальних місячних заробітних плат.

В Кримінальному кодексі Литовської Республіки 2000 року, затвердженому 26 вересня 2000 р. Законом № VIII – 1968 теж не міститься великої кількості складів злочинів проти трудових прав людини [113]. До таких злочинів можна віднести лише злочин, склад якого міститься в диспозиції ст. 176 «Порушення правил охорони праці і охорони здоров'я». Безпосереднім об'єктом цього злочину є соціальні права особи, про що свідчить назва глави XXVII «Злочини і кримінальні проступки проти соціальних прав особи». Ця стаття складається із двох частин. В ч. 1 встановлена кримінальна відповідальність за порушення правил безпеки праці або охорони здоров'я, передбачені законами або іншими юридичними актами. Цей злочин сконструйований як делікт створення небезпеки і відповідальність настає за умови, що внаслідок таких дій з людьми міг відбутися нещасний випадок, аварія або інші тяжкі наслідки. Дане діяння вважається не злочином, а кримінальним проступком. Суб'єктом цього діяння є роботодавець або його уповноважена особа і покаранням за цей кримінальний проступок є позбавлення права виконувати певну роботу або займатися конкретним видом діяльності, або штрафом, або обмеженням свободи, або арештом.

В ч. 2 цієї статті міститься вказівка на те, що діяння, передбачені в ч. 1 цієї статті вважаються злочинними і в тих випадках, коли вони вчинені з необережності.

До злочинів, які порушують право особи на оплату праці слід віднести діяння, відповідальність за яке передбачена в ст. 186 КК Литовської Республіки. Ця стаття міститься в главі XXVIII Особливої частини КК Литовської Республіки «Злочини і кримінальні проступки проти власності, майнових прав і майнових інтересів» і називається «Спричинення майнової шкоди шляхом обману». Об'єктивна сторона цього складу злочину має такі форми: ухилення від оплати виконаних робіт; ухилення від оплати за

отриманий товар або надані послуги; уникнення від сплати обов'язкових платежів. Обов'язковою ознакою об'єктивної сторони цього юридичного складу злочину є спосіб його вчинення – обман, а також наслідок – майнова шкода у значному розмірі. Покарання, передбачене в санкції ч. 1 ст. 186 – публічні роботи або штраф, або обмеження свободи, або позбавлення свободи на строк до двох років.

В ч. 2 ст. 186 передбачена відповідальність за такі-ж дії, але у випадку, коли майнова шкода була невеликою. Таке діяння вважається кримінальним проступком (карається публічними роботами або штрафом, або обмеженням свободи, або арештом). Суб'єктами злочину можуть бути як юридичні, так і фізичні особи. Суб'єктами кримінального проступку – лише фізичні особи. Дане діяння відноситься до справ приватного обвинувачення. В ч. 4 цієї статті вказано, що особа несе відповідальність лише в тому випадку, коли має місце скарга потерпілого або його законного представника, або вимога прокуратури. І хоча в даній статті мова конкретно не йде про заробітну плату, термін «оплата за виконану роботу», на нашу думку, свідчить про те, що предметом цього злочину може бути і заробітна плата.

До другої групи країн, законодавство яких ми аналізуємо, відносимо Республіку Болгарію і Республіку Польщу. Ці країни розвивалися під тиском СРСР, тому їх законодавство також зазнало на собі вплив соціалістичної системи права.

Кримінальний кодекс Республіка Болгарія, який набув чинності 1 травня 1968р. вважається яскравим виразом кримінальної політики суспільства. Кримінальний кодекс Республіки Болгарія з багатьма змінами протягом 30 років його дії є четвертим кримінальним кодифікованим актом після звільнення Болгарії від турецького іґа у 1878 р. Особливістю кримінального законодавства Болгарії є те, що в ньому передбачена відповідальність лише за злочини, а не за проступки. Другою особливістю є те, що законодавець завжди намагається охопити одним актом всі кримінально небезпечні діяння [114].

Як вказує доктор Йордан Іванов Айдаров, нова суспільно-політична ситуація в країні, зростання злочинності, її транснаціоналізація та організованість, її ускладнена структура та низка інших факторів визначають потреби суспільства в розробці і прийнятті нового Кримінального кодексу Республіки Болгарія [114, с. 11].

В КК Республіки Болгарія трудові права громадян захищаються як видовий і безпосередній об'єкти злочину. Ст. 172 (статті в КК Республіки Болгарія назв не мають) міститься в розділі V «Злочини проти трудових прав громадян». Слід вказати, що цей розділ включає лише одну цю статтю. Цей розділ розміщено в главі III Особливої частини КК Республіки Болгарія «Злочини проти прав громадян».

Ст. 172 складається із двох частин. В ч. 1 встановлена кримінальна відповідальність за діяння, які посягають на трудові права громадян: хто умисно будь-якій особі з політичною метою або із-за її політичних чи інших переконань або таких переконань її близьких буде перешкоджати поступити на роботу або примусить особу звільнитися з роботи із-за соціального походження, належності цієї особи до конкретної національності, раси, релігії, політичної партії, організації, руху або коаліції, карається позбавленням свободи до трьох років або штрафом.

В ч. 2 цієї статті передбачена кримінальна відповідальність посадової особи, яка не виконала наказ або рішення суду, які набули законної сили про поновлення на роботі незаконно звільненого робітника або службовця. Покаранням за цей злочин є позбавлення свободи на строк до трьох років.

В той же час в КК Республіки Болгарія встановлена відповідальність особи, яка за свою працю, виконані роботи отримує винагороду, яка їй не належить і нарахована відповідно до неправдивих даних, які нею представлені відносно кількості, якості, виду продукції, товарів та послуг (ст. 223 КК Республіки Болгарія). І хоча цей злочин безпосередньо не посягає на трудові права громадян, він спрямований на захист майнових інтересів роботодавця і одним із безпосередніх об'єктів цього суспільно небезпечного діяння є трудові

правовідносини, але потерпілим в даному випадку слід вважати не працівника, а роботодавця.

Кримінальній відповідальності підлягають і повнолітні працездатні особи, які не займаються протягом довгого часу суспільно корисною пацею і живуть на нетрудові доходи, отримані незаконним або аморальним шляхом (ч. 1 ст. 329 КК Республіки Болгарія). Особисто ми вбачаємо в цій нормі певний пережиток соціалістичної системи, коли право на працю формулювалося не як право, а як обов'язок. Хоча слід наголосити, що в цій ситуації мова йде про осіб, які не просто не працюють, а живуть на нетрудові доходи, отримані злочинним або аморальним способом. Кримінальна відповідальність встановлена і за систематичне зайняття жебрацтвом (ч. 2 ст. 329 КК Республіки Болгарія).

Кримінальний кодекс Республіки Польща діє з 1997 р. Однією із його особливостей є те, що він складається із трьох частин – Загальної, Особливої і Воїнської [115]. Глава про злочини проти трудових прав людини представлена чотирма статтями, в яких встановлена відповідальність за окремі види порушення прав робітників, що складають зміст трудових правовідносин, нормативних актів права соціального страхування, забезпечення безпеки і гігієни праці. Це дозволяє дійти висновку, що польський законодавець не робить чіткого розмежування трудових і соціальних правовідносин, а також правовідносин, що регулюються законодавством про охорону праці. Глава XXVIII Особливої частини КК Республіки Польща має назву «Злочини проти трудових прав».

Статті КК Республіки Польща не мають назв і їх структурні частини представлені параграфами.

Карається штрафом, обмеженням свободи або позбавленням свободи особа, яка, здійснюючи діяльність в сфері трудового права і соціального страхування, злісно або вперто порушує права працівників, що витікають із трудових відносин або із норм права соціального страхування (§ 1 ст. 218 КК Республіки Польща).

В § 2 цієї статті передбачена відповідальність особи, яка відмовляється повторно прийняти працівника на роботу, якщо рішення про поновлення виніс компетентний орган. Карається цей злочин штрафом, обмеженням свободи або позбавленням свободи на строк до одного року.

Як ми бачимо, польський законодавець, як і вітчизняний законодавець, вживає оціночні ознаки про описанні способу вчинення даного злочину – «злісно» і «вперто».

В ст. 219 КК Республіки Польща встановлена кримінальна відповідальність за порушення норм права соціального страхування. Діяння полягає в тому, що особа не надає, навіть за згодою зацікавленої особи, необхідних даних або надає дані, що не відповідають дійсності і які можуть вплинути на здійснення права на отримання виплат або на їх розмір. Безпосереднім об'єктом цього злочину є правовідносини соціального страхування, додатковим об'єктом – майнові права особи. Це злочин із формальним складом. Кримінальна відповідальність настає не за конкретний наслідок, а за діяння, які можуть його спричинити. В КК України окремого складу злочину, який порушував-би право громадян на соціальне страхування не передбачено. Хоча з певною долею умовності, до таких злочинів можна віднести ті, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 212 та 212-1 КК України. Ст. 219 КК Республіки Польща складається із одного параграфу і в санкції цієї статті передбачені такі покарання як штраф, обмеження свободи або позбавлення свободи на строк до двох років.

Ст. 220 КК Республіки Польща складається із трьох параграфів, але юридичний склад злочину міститься лише в диспозиції першого параграфу: хто, будучи відповідальним за безпеку і гігієну праці, не виконує своїх обов'язків і цим створює безпосередню небезпеку втрати життя або спричинення тяжкої шкоди здоров'ю підлягає покаранню у вигляді позбавлення свободи на строк до трьох років. Як ми бачимо, на відміну від подібного діяння, відповідальність за яке передбачене в КК України, цей юридичний склад злочину сформульовано як делікт створення небезпеки.

Обов'язковим безпосереднім об'єктом є правовідносини, які складаються з приводу безпеки та гігієни праці, обов'язковим додатковим об'єктом є життя і здоров'я особи. У § 2 цієї статті міститься вказівка на те, що якщо винна особа діє неумисно, то вона підлягає штрафу, обмеженню свободи або позбавленню свободи на строк до одного року. У § 3 цієї статті міститься норма щодо звільнення від кримінальної відповідальності винної особи, яка добровільно відвернула небезпеку, що загрожувала.

У ст. 221 КК Республіки Польща передбачена кримінальна відповідальність за суспільно небезпечну бездіяльність. Кримінальній відповідальності підлягає особа, яка всупереч обов'язкам не повідомила компетентні органи про нещасний випадок на роботі або про професійне захворювання або не склала чи не надала відповідну документацію.

Суспільна небезпека цього діяння полягає в тому, що внаслідок його вчинення компетентні органи позбавляються можливості вчасно відреагувати на нещасний випадок або професійне захворювання, що може призвести до тяжких наслідків як для одного працівника, так і для великої кількості працівників. І хоча покарання за це діяння не досить суворе – штраф до 180 денних ставок або обмеження свободи, вважаємо, що його криміналізація є виправданою.

Наступна група держав – це держави, на законодавство яких соціалістична система права ніколи не впливала. Ми аналізуємо кримінальне законодавство Федеративної Республіки Німеччина, Голландії та Франції.

Кримінальне уложення (Кримінальний кодекс) Федеративної Республіки Німеччина діє в повному обсязі з 1998 р., коли була проведена остання реформа Особливої частини Кримінального уложення Шостим законом про реформу кримінального права [116]. Для перекладу назви німецького кримінального закону (strafgesetzbuch) обраний історичний термін «Кримінальне уложення» для позначення корінної відмінності німецького кримінального законодавства від російської (і вітчизняної) кримінальної кодифікації. Це пов'язане із тим, що на відміну від КК РФ (та КК України) німецьке кримінальне законодавство

кодифіковане неповністю, а містить значну кількість кримінально-правових норм, законодавчих актів майже всіх галузей права (так зване «додаткове право» – Nebenstrafrecht) [117].

В Особливій частині Кримінального Уложення Федеративної Республіки Німеччина відсутні окремі розділи або окремі глави, що містили б статті, в диспозиціях яких є юридичні склади злочинів проти трудових прав. Але робити висновок, що злочини проти трудових прав відсутні в законодавстві Федеративної Республіки Німеччина передчасно. Вони є, але розміщені в різних розділах і главах. Як ми вже вказували, кожна держава має свої особливості щодо реагування на суспільно-небезпечні діяння і їх закріплення в кримінальних законах. В Кримінальному Уложенні передбачена відповідальність за утримання і розтрату заробітної плати (§ 266 а). Зміни в цей параграф (абз. 1, 3, 4), а також редакційні зміни в абз. 5 і 6 були внесені на підставі ст. 8 Федерального закону від 23 липня 2002 р. [118]. Нова редакція § 266 а (абз. 2 і 3) введена ст. 2 Федерального закону від 23 липня 2004 р. [119]. Цим же законом внесені зміни в положення абз. 4 і 6 § 226 а.

Особа, яка є роботодавцем і утримує внески працівників чи службовців на соціальне страхування, включаючи і страхові внески на випадок безробіття, від перерахувань, які здійснюють уповноважені на це організації, не залежно від того, чи здійснена виплата заробітної плати – карається позбавленням свободи на строк до п'яти років або грошовим штрафом (абз. 1. § 226 а). Безпосереднім об'єктом злочину є майнові права трудящих, але в даному випадку вони настільки тісно пов'язані із трудовими правовідносинами і правовідносинами соціального страхування, що виникають проблеми в їх розмежуванні. Ці діяння вважаються спеціальним різновидом шахрайства і ст. 226 а міститься в розділі XXII «Шахрайство і зловживання довірою».

У абз. 2 § 226 а передбачена відповідальність спеціального суб'єкта – роботодавця за такі діяння:

1. За те, що він повідомляє організації, яка збирає внески на соціальне страхування, неправдиві або неповні відомості відносно значущих для соціального страхування фактів;

2. За порушення своїх обов'язків, що позбавляє відповідну соціальну організацію, яка стягує соціальні внески, відомостей про соціально значущі факти, і тим самим утримує від перерахування внески роботодавця, які він зобов'язаний виплачувати на соціальне страхування, включаючи страхування на випадок безробіття, незалежно від того, чи була виплачена заробітна плата.

В абз. 3 § 226 а встановлена відповідальність за утримування інших частин заробітної плати, які роботодавець має виплачувати іншій особі за працівника або службовця, але не виплачує ці суми і не повідомляє про це робітника або службовця. Карається цей злочин позбавленням свободи на строк до п'яти років або грошовим штрафом.

Обтяжуючими обставинами (або як вони називаються за німецьким законодавством – «особливо тяжкі випадки») є:

- 1) корисливий мотив;
- 2) співучасть із посадовою особою, яка зловживає своїми повноваженнями або своїм станом.

В даній статті (абз. 6) передбачені і обставини, які є підставами на розсуд суду для звільнення роботодавця від покарання, якщо він в термін виконання виплати або зразу ж після цього терміну направить в письмовій формі організації, яка стягує внески: 1) повідомлення про розмір заборгованості і 2) пояснення про те, що невіплата відбулася не з його вини (тобто мали місце форс-мажорні обставини).

Суб'єктами цього складу злочину є роботодавець, до якого прирівнюється замовник надомника або надомник, який використовує найману працю або особи, прирівняні до вказаних відповідно до положення Федерального закону про надомну працю [120], а також майстри-посередники.

В німецькому законодавстві передбачена, також, відповідальність за порушення техніки безпеки при проведенні будівельних робіт. Ці діяння

умовно теж можна віднести до порушення трудових правовідносин шляхом невиконання відповідних обов'язків, які пов'язані з трудовою функцією окремої категорії працівників. Склад злочину «Створення небезпеки при будівництві» (§ 319) сформульований як формальний. Формами діяння є порушення загальноприйнятих технічних правил при плануванні будівельного об'єкта; при керівництві будівництвом; при зведенні або знесенні будівельного об'єкта. Це діяння слід вважати деліктом створення небезпеки, адже кримінальна відповідальність настає за умови створення небезпеки для фізичної цілісності або життя людини. Карається це діяння позбавленням свободи на строк до п'яти років або грошовим штрафом (абз. 1 § 319).

Параграф 319 «Створення небезпеки при будівництві» складається із чотирьох абзаців, але лише в абз. 1 та абз. 2 містяться склади злочину. Склад злочину, що міститься в абз. 2 § 319 за ступенем суспільної небезпеки не відрізняється від складу злочину, передбаченого в диспозиції абз. 1 § 319, про що свідчить однакове покарання.

Діяння, передбачене в абз. 2 § 319 вчинюється в таких формах: здійснення професійної або ремісницької діяльності з порушенням технічних правил при плануванні робіт по установці технічного обладнання на будівельному об'єкті; керівництво такими роботами чи їх планування; порушення технічних правил по плануванню робіт по видаленню вже вбудованого обладнання, при керівництві такими роботами або при їх здійсненні. Цей злочин також слід вважати деліктом створення небезпеки. Як і в абз. 1 § 319, у абз. 2 § 319 вказана можливість настання таких наслідків як створення небезпеки фізичній цілісності або життю іншої особи.

В абз. 3 і 4 цієї статті вказано, що вина може бути як умисною по відношенню до діяння, так і необережною по відношенню як до діяння, так і по відношенню до наслідків.

Голландський кримінальний кодекс, який набув чинності у 1886 р. за свою більш ніж столітню історію був підданий численним змінам та доповненням. Сьогодні діє КК Голландії 1997 р. [121, с. 5].

Як вказує професор Тілбурзького університету доктор Марк Грюнхаузен, Нідерландський Кримінальний кодекс не є прототипом, який слід експортувати за кордон. Ця кодифікація не може вважатися ультрасучасною, однак і не є застарілою. Кодекс не має виключно національної окраски і містить елементи, які можуть добре бути сприйняті іншими державами [121, с. 37]. Окремі роботи, присвячені вивченню кримінального права Нідерландів, написані російським вченим в співавторстві із голландськими фахівцями: Петером Й.П. Таком [122], А. ван Кальмоутом і А.М. Тарбагаєвим [123], В.В. Бойцовим, А.В. Бойцовою [124, 125].

В КК Голландії прямо не вказані діяння, що порушують трудові правовідносини. Умовно до таких проступків можна віднести проступок, склад якого передбачено в ст. 429 quater Книги 3 Розділу II КК Голландії: особа, яка в ході виконання своїх службових та професійних обов'язків або в ході підприємницької діяльності проводить дискримінацію проти осіб на підставі їх раси, релігійних або інших переконань, статі або гомосексуальної орієнтації підлягає строку ув'язнення не більше ніж на два місяці або штрафу третьої категорії.

Цій ситуації можна надати таке пояснення: КК Голландії є лише одним із кодифікованих законів. Окремі розділи кримінального права регулюються особливими кримінальними законами і приписами місцевих законодавців. Прикладами таких особливих законів є Закон про економічні злочини [126], Опіумний закон [127], Закон про зброю і боєприпаси [128], Базисний закон про тюремне ув'язнення [129]. При цьому не слід забувати і про інші галузі голландського законодавства. На нашу думку, проблеми, які виникають в галузі трудових правовідносин не досягають ступеню суспільної небезпеки кримінальних злочинів і кримінальних проступків і розглядаються у відповідності до норм трудового та цивільного законодавства.

В КК Франції 1992 р. (із змінами, внесеними в 2002 р.) [130] у відділі 3 «Про умови праці і проживання, несумісні із гідністю людини» (Книга 2 «Про злочини і проступки проти особи», глава 5 «Про посягання на гідність

людини») містяться дві статті, в диспозиціях яких містяться склади злочинів, що посягають на трудові права людини. І хоча текст французького кримінального закону містить більш широкі формулювання і не такий конкретний, як диспозиції вітчизняного законодавства, все ж вважаємо, що в цих складах злочинів як додатковий безпосередній об'єкт виступають трудові права особи.

В ст. 225-13 КК Франції передбачена відповідальність за отримання від особи шляхом зловживання її уразливістю та залежним станом безоплатних послуг або послуг, які оплачуються винагородою, яка явно не відповідає значущості виконаної роботи. А в ст. 225-14 кримінальна відповідальність передбачена за поставлення особи шляхом зловживання її уразливістю або залежним станом в такі умови роботи або проживання, які несумісні із людською гідністю.

Будь-який злочин є правопорушенням, але не будь-яке правопорушення є злочином. Слід відмітити, що поняття злочинного діяння не було включене ні в КК Франції 1791 р., ні в КК Франції 1810 р., його немає і в КК Франції 1992 р. Його взагалі немає в жодному із кримінально-правових актів. Воно існувало і існує лише в теорії французького кримінального права. В класичному праві злочинне діяння визначалося як повна абстракція, «юридичний феномен», відмежований від людської особистості [131, с. 31]. Лише позитивна школа права тісно пов'язує злочин із злочинцем і нормою закону. Прихильники теорії соціального захисту взагалі були проти поняття «злочинне діяння» і використовували поняття «анти соціальність» та інші. М. Ансель, наприклад, виступив проти формального визначення злочинного діяння як простого порушення правової норми. По словам М. Анселя, злочинне діяння – це відображення в соціальному плані особи злочинця, що, в свою чергу, є підставою, щоб предстати перед суддею і дати йому звіт в своїх діях [132, с. 238].

Аналіз кримінального законодавства ряду держав – учасниць ЄС дозволяє зробити такі узагальнення та висновки.

На нашу думку, сьогодні у національному кримінальному законодавстві відмічається високий рівень криміналізації «антисоціальних» діянь. Є злочини, ступінь суспільної небезпеки яких не досягає ступеню суспільної небезпеки саме злочинів і реагувати на антисоціальні діяння можна і треба, використовуючи інші галузі права. Надмірна криміналізація не є шляхом до побудови гуманної держави. Саме це, очевидно, і пояснює відсутність в кримінальному законодавстві багатьох держав – учасниць ЄС традиційних для вітчизняного кримінального права злочинів – порушень законодавства про працю, невивплата заробітної плати тощо.

Оцінка вітчизняного законодавства через призму вироблених людством конвенцій, рішень Європейського Суду з прав людини, в яких вони тлумачаться, допомагає знайти прогалини, протиріччя в закріпленні ознак складів злочинів, їх тлумачення, застосування, а також уникнення цих прогалин та вад. Ця оцінка дає поштовх для нових наукових досліджень, більш обґрунтованої криміналізації (декриміналізації) та пеналізації (депеналізації) діянь [133, с. 151].

Однією із вимог законодавства ЄС, яка впливає із загальноприйнятого у всіх демократичних країнах принципу законності, є вимога чітких і конкретних обвинувачень. Принцип законності у європейському сенсі цього слова означає, що кожна людина має усвідомлювати, які діяння тягнуть саме кримінальну відповідальність. Також і обвинувальні тексти мають бути прописані із максимальною чіткістю. Для цього необхідно, щоб текст був зрозумілим, закон повинен «говорити сам за себе». Об'єктивні і суб'єктивні підстави кримінальної відповідальності, які і покарання мають бути передбачуваними. Здійснення цієї компетенції у кримінально-правовій політиці ЄС надається державам – учасникам, які мають певну свободу оцінювання. Однак, це, іноді призводить до певних розбіжностей при розробці правових актів. Необхідність чітких і точних обвинувачень відіграє важливу роль у процесі застосування як основного принципу верховенства права ЄС, так і в правовій політиці будь-якої держави.

На нашу думку, вимога чіткості формулювання має стосуватися не лише вироків, а і постанов про звільнення від кримінальної відповідальності і про закриття справи. Ці питання вирішуються, як і обвинувачення, з урахуванням норм, які містяться в КК. Наприклад, в двох постановах про закриття кримінальних справ підстави звільнення обвинувачених сформульовані однаково: «... а підсудний перестав бути суспільно небезпечним за відсутності підстав, які перешкоджали б його звільненню від кримінальної відповідальності, закриттю справи відносно нього та виходячи з його характеристики, поведінкових особливостей в побуті, громадських місцях і обстановка навколо нього змінилася таким чином, що робить неможливим вчинених ним будь-якого іншого кримінально-караного діяння» [134, 135]. Слід наголосити, що ці дві постанови виніс один і той же суддя. В даному випадку, штампи, мовні звороти, формулювання підстав звільнення є незрозумілими.

Складається враження, що суддя поставився до питання про винесення постанов формально. Яким чином могла обстановка змінитися так, щоб унеможливити не просто вчинення подібного (аналогічного) діяння, а кримінально караного діяння взагалі? Мова йде про звільнення від кримінальної відповідальності за безпідставну невивплату заробітної плати (ч. 1 ст. 175 КК). При цьому у двох випадках у постановах міститься посилання на ст. 48 КК.

Іншим прикладом неоднозначного розуміння нормативних приписів є обвинувачення О.С. за ч. 1 ст. 172 КК. Обвинувачений працював директором підприємства «Торговий дім «Любе», єдиним засновником та керівником якого він був. Наймаючи на роботу працівників, він не укладав з ними трудового договору, не робив запису у трудових книжках, але регулярно оплачував їх роботу. При цьому він стверджував, що вони працювали у нього на підприємстві на підставі цивільно-правової угоди, умови якої він не порушував. Суд кваліфікував діяння О.С. як грубе порушення законодавства про працю [136].

В кримінальному законодавстві таких держав як Литовська Республіка, Латвійська Республіка, Республіка Польща, Республіка Болгарія створено окремий розділ (главу), в якому містяться склади злочинів, що порушують трудові правовідносини. В КК Литовської Республіки окрема глава XXVII «Злочини та кримінальні проступки проти соціальних прав особи», а в КК Латвійської Республіки глава XIV «Злочинні діяння проти основних прав і свобод особи» містять склади злочинів проти трудових прав людини.

Особливо слід наголосити, що законодавець цих двох держав включає в ці глави і норму, про порушення правил охорони праці. В КК Республіки Болгарія окрема глава III «Злочини проти прав громадян» містить окремий розділ V «Злочини проти трудових прав громадян». Вважаємо, що позитивною рисою кримінального законодавства цієї держави є кримінально-правові гарантії охорони трудових прав громадян. Це відбувається шляхом встановлення кримінальної відповідальності за невиконання рішення суду про поновлення на роботі.

В КК Республіки Польща, також, окрема глава XXVII має назву «Злочини проти трудових прав». В кримінальному законодавстві цієї країни встановлена відповідальність за відмову прийняти особу на роботу.

Як видно із аналізу кримінального законодавства держав, які розвивалися, як і Україна, в складі СРСР, або на законодавство яких значний вплив справила соціалістична правова система, традиція захисту прав людини, в тому числі і трудових прав, є схожою.

Аналіз кримінального законодавства держав, які вже протягом тривалого часу входять до складу ЄС і які далекі від соціалістичної правової традиції мають свої особливості щодо захисту трудових прав людини.

Однією із особливостей є те, що в кримінальному законодавстві таких держав як Нідерланди, Федеративна Республіка Німеччина, Франція практично відсутні склади злочинів та проступків проти трудових прав людини. Це пов'язано із декількома факторами: захист трудових прав людини в цих країнах відбувається за допомогою не кримінально правових засобів впливу. Про це

свідчить законодавство ЄС, спрямоване на охорону трудових прав і яке імплементоване в законодавство цих держав. В цих державах застосовується принцип аналогії та поряд із кримінальним законодавством, велике значення мають прецеденти.

Тому, чіткий структурований законодавчий підхід до захисту трудових прав людини саме в тексті кримінальних кодексів цих держав наразі відсутній.

Висновки до розділу 1

1. Проведений аналіз дослідження у кримінально-правовій науці проблем складів злочинів проти трудових правовідносин свідчить про те, що науковці завжди звертали свої наукові пошуки до цієї проблематики.

2. Попри певну однаковість вчених щодо окремих аспектів проблеми, що розглядається, слід констатувати наявність окремих дискусійних чи взагалі недосліджених питань: питання про кваліфікацію ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів, внесків у Пенсійний фонд України (ст. ст. 212, 212-1 КК) за сукупністю із безпідставною невивплатою заробітної плати (ст. 172 КК); щодо визначення змісту родового та безпосередніх об'єктів складів злочинів проти трудових правовідносин; питання про співвідношення складів злочинів проти трудових правовідносин та складів злочинів у сфері службової діяльності.

3. Описані поверхнево або взагалі не висвітлені в юридичній літературі такі аспекти: питання про структурну побудову та кримінально-правовий зміст диспозиції ст. 173 КК (щодо її бланкетності та кримінально-правового змісту термінологічного звороту «угода про працю», а також щодо конструкції складів злочинів проти трудових правовідносин, а саме щодо того, чи слід вважати їх склади формальними чи матеріальними; щодо суб'єктного складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 271 КК; про комплексний характер родового об'єкта злочинів проти трудових правовідносин.

4. Дослідження кримінального законодавства держав – учасниць Європейського Союзу дає підстави для висновку, що для всіх держав – учасниць ЄС, кримінальне законодавство яких проаналізоване характерною є відсутність таких загальних норм, як порушення законодавства про працю. В законодавстві цих країн нормами кримінального права захищаються окремі компоненти трудових правовідносин – право на відсутність дискримінації в трудових правовідносинах, право на оплату праці, на безпечні умови праці. В кримінальному законодавстві вказаних країн безпека праці та виробництва не утворює зміст родового об'єкта, а захищається як безпосередній об'єкт в межах трудових або соціальних правовідносин. Практично для законодавства всіх країн, яке ми аналізуємо, характерним є формулювання вказаних складів злочинів як делікти створення небезпеки, а їх кваліфіковані склади містять такі криміноутворюючі ознаки, які утворюють зміст суспільно-небезпечних наслідків. Для КК Республіки Польща характерним є вживання оціночних ознак – «злісно», «вперто» щодо способу порушення трудових прав, а в Кримінальному уложенні ФРН, як і в КК України, передбачений спеціальний вид звільнення від кримінальної відповідальності за утримання і розтрату заробітної плати.

5. В цілому трудове законодавство України, як регулятивна галузь права, відповідає основним стандартам трудових прав людини, закріплених в нормативних актах права Європейського Союзу, хоча окремі положення, наприклад, щодо захисту прав робітників у випадках передачі іншому власнику підприємств, бізнесу або частини бізнесу у вітчизняному трудовому законодавстві не врегульовані.

РОЗДІЛ 2

ЮРИДИЧНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДІВ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Об'єктивні ознаки складів злочинів проти трудових правовідносин

Аналіз вітчизняного кримінального законодавства і, зокрема, кримінальних кодексів, які діяли в нашій державі в різні історичні періоди її розвитку, дає підставу стверджувати, що питання про родовий та безпосередній об'єкти злочинів проти трудових правовідносин в теорії кримінального права було і залишається дискусійним. Зумовлене це, передусім, неоднозначністю позиції самого законодавця, який у межах попередніх вітчизняних кримінальних кодексів ці злочини поміщав в різні глави.

В КК УСРР 1922 р. була встановлена кримінальна відповідальність за суспільно небезпечні діяння, які сьогодні умовно можна вважати злочинами проти трудових правовідносин. Так, в ст. 132 КК УСРР 1922 р. була передбачена відповідальність за порушення наймачем встановлених Кодексом законів про працю та загальним положенням про тариф правил, які регулювали тривалість робочого дня, понаднормові роботи, роботу в нічний час, роботу жінок та підлітків, оплату праці, приймання на роботу та звільнення з роботи, а також порушення спеціальних норм про охорону праці.

Як видно із тексту диспозиції статті, в ній передбачені склади злочинів, які сьогодні містяться в різних частинах ст. 172 КК та в різних його статтях Особливої частини. Окрім того, порушення спеціальних норм про охорону праці не виділялося в КК УСРР 1922 р. в окрему норму. Але необхідно особливо наголосити, що цей склад злочину був розташований у главі IV «Злочини господарські», тобто родовим об'єктом складів злочинів, серед яких містився і цей склад злочину вважалися господарські правовідносини (або господарська діяльність). Диспозиція ст. 132 КК УСРР 1922 р. мала бланкетний

характер, в ній приводився перелік суспільно небезпечних діянь, які були спрямовані на порушення трудових правовідносин і вона містила вказівку на нормативні акти, які ці відносини врегульовували. Такий підхід став традиційним і зберігся до нашого часу. Обтяжуючими обставинами законодавець вважав наслідки у вигляді шкоди, заподіяної групі робітників або значній кількості робітників [137, с. 477-478].

В КК УСРР 1927 р. була передбачена відповідальність за порушення наймачем законів і правил, які регулювали застосування праці, в тому числі, законів про охорону праці та соціальне страхування, а також постанов та інструкцій Наркомпраці, що видавалися для їхнього виконання і розвитку, якщо це порушення не підлягало переслідуванню в адміністративному порядку (ст. 121 КК УСРР 1927 р.). Більш деталізовано в КК УСРР 1927 р. описані обтяжуючі обставини. Кваліфікований різновид цього складу злочину утворювало порушення, якщо воно було вчинене щодо групи робітників, яка була однорідною за своїм складом і вчинене щодо всіх осіб, які входять у цю групу, одночасно. Особливо кваліфікований склад утворювало завідоме з порушенням законів і правил про охорону праці поставлення робітника в такі умови праці, при яких він втратив або міг втратити свою працездатність. Слід відмітити, що схожий склад злочину був передбачений і в КК УСРР 1922 р., але він містився в главі V «Злочини проти життя, здоров'я, свободи і гідності особи». Так, в ст. 156 КК УСРР 1922 р. була передбачена відповідальність за завідоме поставлення працівника в такі умови праці, в яких він повністю або частково міг втратити працездатність. Як видно із аналізу нормативного матеріалу 1922 та 1927 років, практично без змін цей склад злочину було поміщено серед господарських злочинів в КК УСРР 1927 р. [138, с. 346-347].

Наступним етапом розвитку кримінального законодавства щодо охорони трудових правовідносин слід вважати доповнення КК УСРР 1927 р. ст. 121-А, в якій передбачалася відповідальність за відмову в прийомі на роботу жінок з мотивів вагітності, за зниження заробітної плати з тих же підстав [139, с. 657-658]. Ще через два місяці санкції цієї статті змінене в бік посилення покарання

[140, с. 659-660]. 20 жовтня 1937 року ст. 121-А КК УСРР 1927 р. була доповнена приміткою, в якій вказувалося, що дія цієї статті не розповсюджується на випадки, коли вагітна жінка безперервно працювала на державних підприємствах (установах) менше одного року або остання перерва в її роботі була більше одного місяця [141, с. 664].

Законодавець знову повернувся до зміни диспозиції ст. 121-А КК УСРР 1927 р. вже після Великої Вітчизняної війни [142, с. 687]. Тепер відповідальність встановлювалася не лише за передбачені раніше діяння, а і за відмову в прийнятті на роботу матерів, які годують груддю. Окрім того, як обтяжуюча обставина була передбачена повторність вчинення цього злочину.

Наступним етапом розвитку вітчизняного кримінального законодавства було прийняття у 1960 р. Кримінального кодексу Української РСР. В Особливій частині цього нормативного акту була передбачена глава IV «Злочини проти політичних і трудових прав громадян». По-перше, змінилося місце розташування складів злочинів проти трудових правовідносин в системі Особливої частини кримінального закону, а, отже, і розуміння змісту родового об'єкта цієї групи злочинів. По-друге, в одній главі Особливої частини КК Української РСР тепер містилися дві групи однорідних злочинів, що посягали на два різні родові об'єкти – політичні правовідносини, зміст яких складали виборчі права громадян України та трудові правовідносини, зміст яких складали права людини, врегульовані законодавством про працю. По-третє, співвідношення цих родових об'єктів і безпосередніх об'єктів окремих складів злочинів до кінця не витримане. Цієї недосконалості законодавства законодавець не позбувся і в КК України 2001 р. (див. розділ V Особливої частини КК України). Було незрозуміло, як і зараз, на який об'єкт із задекларованих в назві глави IV Особливої частини КК Української РСР 1960 р. посягає злочин, склад якого був передбачений в диспозиції ст. 136 «Порушення авторських прав», або в диспозиції ст. 131 «Порушення таємниці переписки». Очевидно, що ці злочини не можна було віднести ні до посягань на політичні, ні на трудові права. Але структура складів злочинів проти трудових

правовідносин стала більш чіткою. В ст. 133 КК Української РСР 1960 р. встановлювалася відповідальність за порушення законодавства про працю, в ст. 134 – за відмову в прийомі на роботу вагітної жінки, в ст. 135 – за порушення правил охорони праці.

В 1999 р. було змінено назву цієї глави [143]. Тепер у цій главі відповідно до її назви «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина» мали міститися три групи однорідних злочинів. В КК України 2001 р. хоча назва розділу V Особливої частини не змінилася, значно змінилася його структура порівняно із КК України 1960 р. З'явилися «нові» склади злочинів, наприклад, «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173 КК України 2001 р.), «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (ст. 175 КК України 2001 р.), «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК України 2001 р.) Традиційним залишився склад злочину «Грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК України 2001 р.). Хоча слід відмітити, що диспозиція цієї статті зазнала значних змін, також зазнала змін і конструкція статті. В той же час змінилися і теоретичні підходи до розуміння змісту родових і безпосередніх об'єктів злочину. Очевидно, в зв'язку із цим склад злочину «Порушення вимог законодавства про охорону праці» (ст. 271 КК України 2001 р.) розміщений в розділі X Особливої частини «Злочини проти безпеки виробництва». Хоча позиція законодавця, який в межах попередніх вітчизняних КК розміщав склади злочинів проти трудових правовідносин в різних главах Особливої частини, видається неоднозначною, слід дійти висновку, що трудові правовідносини завжди захищалися окремими нормами кримінального законодавства.

Сьогодні в вітчизняній науці кримінального права представлені декілька концепцій щодо визначення змісту об'єкта злочину. Такими основними концепціями слід вважати: об'єкт злочину – блага [144, с. 19-65], об'єкт злочину – цінності [145, с. 52; 146, с. 123-129], об'єкт злочину – суспільні відносини [147, с. 13-19; 148, с. 89; 149, с. 49-52], об'єкт злочину –

правовідносини [11, с. 9-10; 12, с. 6; 32, с. 9-10]. Найбільш ґрунтовне дослідження щодо визначення об'єкта злочину проведено С.Я. Лиховою. І якщо окремі нечисленні автори обґрунтовували свою позицію щодо визначення правовідносин об'єктом окремих складів злочинів, то ця авторка вважає, що концепція об'єкт злочину – правовідносини є універсальною [27, с. 80-149]. З цього питання ми приєднуємося до позиції С.Я. Лихової і вважаємо, що об'єктом злочинів, що посягають на трудові права є трудові правовідносини. Не всі суспільні відносини, а лише ту їх частину, яка піддається механізму кримінально-правового регулювання, слід включати до змісту загального об'єкта злочину.

На це вказує І.С. Самощенко, який пише, що до загального об'єкта злочину, який визначається законом як правопорядок, включені не всі соціалістичні суспільні відносини, а лише врегульовані правом і які відповідають його вимогам. Моральні, внутріпартійні, деякі інші суспільні відносини цим поняттям не охоплюються [150, с. 375]. Аналіз робіт В.К. Глістіна дозволяє дійти висновку, що цей автор вважав об'єктом злочинного посягання, тим, що деформується, змінюється або навіть знищується в результаті вчинення злочину не суспільні відносини в цілому, а такий їх різновид, як правові відносини [66, с. 121, 181].

Про правове регулювання суспільних відносин писав і Є.А. Фролов. Він вказував, що суспільні відносини можуть охоронятися кримінальним правом незалежно від того, до якої сфери суспільства (економічної, політичної тощо) вони відносяться, важливо лише, щоб вони по своїй природі піддавалися правовому регулюванню [151, с. 184-185].

Цікавою і корисною для науки видається точка зору В.В. Лазарева, який поділяє суспільні відносини на такі групи відносин, що: не можуть бути врегульовані законодавством; не можуть бути врегульовані, але все ж врегульовані; можуть бути врегульовані, хоча і не повинні бути врегульовані; можуть, повинні і врегульовані законодавством; можуть, повинні, але не врегульовані законодавством [152, с. 44].

Трудові відносини, які складають родовий об'єкт відповідної групи злочинів, відносяться до тих, які можуть, повинні і врегульовані законодавством. Саме тому вони виступають як правовідносини і держава встановлює санкції за їх порушення.

Коли ми визначаємо зміст об'єкта злочину, необхідно чітко усвідомлювати, про який саме об'єкт (об'єкти) йде мова в даному контексті. Ми поділяємо позицію В.П. Ємельянова, який вважає, що загальний і родовий об'єкти – це не реальні феномени, а узагальнюючі поняття про об'єкти конкретних злочинних посягань, які виникають саме на базі інформації про ознаки конкретних явищ. Узагальнюючі інформаційні моделі, що містяться в конкретних складах злочинів та являють собою, в свою чергу, теж наукові абстракції, ми піднімаємося на більш високий рівень визначення ознак родового об'єкта, а потім і загального [153, с. 185].

Родовим об'єктом злочинів проти трудових прав людини слід визнати трудові правовідносини як форму реалізації цих прав. Не всі трудові правовідносини захищаються нормами, які містяться в розділі V Особливої частини КК, як не всі трудові правовідносини взагалі захищаються нормами кримінального права.

Трудові правовідносини – це складний і багатокомпонентний феномен. Якщо аналізувати його з точки зору кримінального права, то слід вказати, що трудові правовідносини в цілому слід розглядати як родовий об'єкт окремої групи однорідних злочинів, а окремі трудові права, які складають предмет окремих різновидів трудових правовідносин – як безпосередні об'єкти окремих складів злочинів.

Трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, контракту чи іншого юридичного факту з приводу участі працівника (робітника або службовця) в праці на підприємстві, установі чи організації. Це вольові суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права [154, с. 121].

Більш вдале визначення трудових правовідносин приводиться в іншому науковому джерелі: трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають в результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [155, с. 15].

Трудові правовідносини поділяються на дві групи – індивідуально-трудова та колективно-трудова. З точки зору кримінального права родовим об'єктом однорідних складів злочинів слід вважати саме індивідуально-трудова відносини. Це впливає із того, що одним із суб'єктів цих правовідносин є фізична особа – працівник, який як потерпілий є обов'язковою ознакою всіх складів злочинів проти трудових правовідносин.

До предмета трудового права включаються так звані правовідносини, що тісно пов'язані з трудовими – відносини з приводу працевлаштування, відносини між органом працевлаштування і роботодавцем з приводу направлення на роботу; відносини між роботодавцем і громадянином з приводу укладення трудового договору; відносини з приводу вирішення трудових спорів; відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Але ці правовідносини не входять в предмет механізму кримінально-правового регулювання. Вони не охороняються нормами кримінального права і за їх порушення не встановлена саме кримінальна відповідальність.

На те, яку функцію виконують родовий, видовий та безпосередній об'єкти злочинів вказує С.Я. Лихова, яка пише, що ці об'єкти визначаються щодо окремих злочинів чи їх однорідних (однородових) груп. Ці об'єкти, на відміну від загального, виконують розмежувальну функцію, функцію розподілу складів злочинів всередині Особливої частини, а визначивши зміст безпосереднього об'єкта, можна дати відповідь на питання – заради чого, якого

феномена, якого елемента змісту правовідносин створено саме цей склад злочину [27, с. 69-71].

Доречно згадати думку В.М. Кудрявцева, який пише, що на перший погляд здається, що розмежування складів злочинів за об'єктом безпосередньо витікає із їх класифікації по главам Особливої частини КК. Але ця класифікація не має такого ступеню точності, який необхідний для розмежування складів злочинів. Згруповуючи злочини по окремих главах, КК враховує лише основну спрямованість даного злочину, найбільш важливу частину суспільних відносин, на які він посягає, виділяє головний об'єкт. Злочини ж у дійсності посягають на багато складних об'єктів [156, с. 134-135].

Ця думка В.М. Кудрявцева підтверджується аналізом безпосередніх об'єктів складів злочинів, які передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175 КК. Подібна ситуація виникає і при аналізі безпосереднього об'єкта складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 174 КК [157, с. 70-74]. Це ще раз підтверджує думку В.М. Кудрявцева, що посягання на одну групу відносин майже завжди тягне за собою порушення суміжних відносин.

В злочинах, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175 КК трудові правовідносини та їх окремі компоненти захищаються як безпосередні об'єкти.

На думку С.Я. Лихової безпосереднім об'єктом злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 172 КК України, є трудові правовідносини, які регулюються законодавством України про працю, а також трудові правовідносини, які виникають між роботодавцем та окремими категоріями працівників [27, с. 486].

На думку М.І. Мельника об'єктом цього складу злочину є трудові права людини, які включають право на працю, право на гарантовану заробітну плату, право на відпочинок [55, с. 442]. І хоча М.І. Мельник прямо не вказує, що об'єктом злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 172 КК є правовідносини, визначення об'єкта, яке дає цей автор прямо свідчить, що мова йде про трудові правовідносини, які включають в себе як компоненти цілий ряд

прав, реалізація яких можлива саме в межах трудових правовідносин: гарантована заробітна плата, право на відпочинок тощо. П.П. Андрушко вказує, що об'єктом цього складу злочину є трудові права людини і громадянина [56, с. 476].

Більш чітко і конкретно підходить до визначення безпосереднього об'єкта цього злочину Ю.В. Гродецький: «Безпосереднім об'єктом є суспільні відносини, що забезпечують реалізацію особою свого права на працю» [158, с. 116].

Коментуючи цей склад злочину Л.М. Кривоченко вказує, що диспозиція ст. 172 КК бланкетна, тому для з'ясування змісту порушення слід звертатися до відповідних норм КЗпП. Це, наприклад, норми про право на відпустку (ст.ст. 77-83), про нормування праці (ст. ст. 85-92), про оплату праці (ст. ст. 94-117), про розірвання трудового договору та ін. [159, с. 107]. І хоча Л.М. Кривоченко прямо не пише про правовідносини, по суті, вона називає компоненти трудових правовідносин, які регулюються відповідними статтями КЗпП України. Про бланкетність диспозиції ст. 172 КК пише і Ю.В. Гродецький [158, с. 115].

Окрім КЗпП трудові правовідносини регулюються Законом України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» [160], Законом України від 15 листопада 1996 р. «Про відпустки» [161] (який ввійшов як складова частина до тексту КЗпП), Законом України від 26 квітня 2001 р. «Про охорону дитинства» [162], Законом України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [163].

Крім вказаних нормативних актів на розуміння змісту безпосереднього об'єкта даного складу злочину впливає і зміст таких правових актів як Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 р., ратифікована Україною 27 лютого 1991 р. [164], Закон України від 5 листопада 1991 р. «Про прокуратуру» [165], Закон України від 14 лютого 1992 р. «Про колективне сільськогосподарське підприємство» [166], Закон України від 16 грудня 1993 р. «Про державну службу» [167], Закон України від 17 липня 1997 р. «Про

сільськогосподарську кооперацію» [168], Закон України від 4 лютого 1994 р. «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» [169].

Окремо слід виділити нормативні акти, які залишаються поза межами КЗпП, але регулюють в той же час трудові правовідносини окремих категорій працівників або окремі питання трудового права: Закон України від 20 вересня 2001 р. «Про дипломатичну службу» [170], Закон України від 7 червня 2001 р. «Про службу в органах місцевого самоврядування» [171], ряд підзаконних актів, наприклад, Указ Президента України від 26 квітня 1995 р. № 334/95 «Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня» [172], Постанову Кабінету Міністрів України від 18 січня 2003 р. № 50 [173], якою затверджено Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю та ряд інших.

Все це свідчить, що суспільні відносини з приводу реалізації конституційного права на працю приймають виключно вигляду правових відносин, вони не виникають стихійно між людьми, а чітко врегульовані численними законами і підзаконними нормативними актами як кодифікованими, так і не кодифікованими, які в своїй сукупності складають законодавство про працю.

Саме це і зумовило відповідну назву ст. 172 КК. Щодо співвідношення назви цієї статті і змісту диспозицій ч. 1 і ч. 2 ст. 172 КК слід погодитися із С.Я. Лиховою, яка вважає, що назва цієї статті набагато ширша за її зміст і це обумовлено ознаками потерпілого, яким законодавець вважає працівника [27, с. 486]. Законодавство про працю регулює правові відносини не лише між особами, які мають статус працівника, а і осіб, які лише влаштовуються на роботу, осіб, які з тих чи інших причин з роботи звільнилися, але їх відносини із даним підприємством, установою, організацією не припинилися і регулюються трудовим законодавством (це, зокрема, стосується виплати певних компенсацій тощо).

Безпосереднім об'єктом злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 174 КК «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у

страйку» Ю.В. Гродецький вважає суспільні відносини, що забезпечують вільну реалізацію особою свого права на страйк [158, с. 118]. Більш широко визначає об'єкт цього злочину М.І. Мельник, який, зокрема, вказує, що об'єктом цього злочину є право людини, яке працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [55, с. 174]. П.П. Андрушко, також, пов'язує примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку з посяганням на економічні та соціальні інтереси [56, с. 480].

І.О. Зінченко прямо не формулює зміст об'єкта даного злочину, хоча і пов'язує його із правом на захист своїх економічних та соціальних інтересів. В той же час, ця авторка звертає увагу на певні особливості об'єкта цього злочину. По-перше, вона пише, що в Конституції України вказується, що «ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку», по-друге, «кримінальний закон охороняє право працівників на вільне волевиявлення» [174, с. 483]. Такий підхід до визначення безпосереднього об'єкта цього злочину дає підстави для висновку, що право на участь у страйку може реалізовуватися не лише працівниками, і не лише для захисту своїх трудових прав. Очевидно, це так, адже законодавство, що регулює участь у страйку, є частиною законодавства про працю.

Найбільш ґрунтовне дослідження злочинів, склади яких містяться в диспозиціях статей, які в сукупності утворюють розділ V Особливої частини КК проведено С.Я. Лиховою в докторській дисертації [37] та в монографічному дослідженні [27]. Зокрема, ця авторка вважає, що злочин, склад якого міститься в диспозиції ст. 174 КК, посягає на соціальні правовідносини. Наприклад, С.Я. Лихова пише, що неузгодженість в термінології, яка вживається законодавцем в Конституції України та в законодавстві про працю, породжує певні питання при застосуванні окремих норм. Не є зрозумілим, про чії права йде мова в ст. 43 Конституції України – про право всіх осіб (людей) чи тільки громадян України і, таким чином, якщо ми розглядаємо право на страйк як складову частину трудових правовідносин, то чи мають право на страйк іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні [27, с. 534]?

С.Я. Лихова вважає, що безпосереднім об'єктом цього злочину є соціально-трудова правовідносина, які виникають в процесі реалізації найманими працівниками права на участь у законному страйку [27, с. 535].

Ми не погоджуємося із С.Я. Лиховою щодо визначення безпосереднього об'єкта даного злочину і вважаємо, що діяння, яке сформульоване законодавцем як примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174 КК) посягає на трудові правовідносини, адже порядок реалізації права громадян, які працюють, на участь у страйку регулюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також низкою міжнародно-правових актів, серед яких, в першу чергу, слід назвати Європейську соціальну хартію, що була прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 р. і набула чинності 26 лютого 1965 р., після того, як її ратифікували п'ять держав. В цій Хартії прямо вказано про «право трудящих і роботодавців на колективні дії у випадку конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, за умов додержання зобов'язань, які можуть впливати з укладених раніше колективних договорів» [175, с. 572].

Якщо ж особа (люди працюючі і непрацюючі), збираючись разом, проголошують певні соціальні і політичні вимоги, або інші вимоги, пов'язані із захистом інтересів суспільства, держави, колективних інтересів, але це не пов'язане із виконанням цими людьми саме трудової функції, то мова, при наявності підстав, може йти про право на мітинг, демонстрацію, вуличні походи тощо, тобто на певні прояви безпосередньої демократії.

До злочинів проти трудових правовідносин слід віднести і злочин, склад якого передбачено в диспозиції ст. 175 КК (Додаток Б)*. При визначенні змісту безпосереднього об'єкта цього злочину виникають певні труднощі, пов'язані із його комплексним характером. Це означає, що діяння, відповідальність за яке передбачена в ст. 175 КК в залежності від предмета злочину, посягає на різні

* http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/gdn/zpo_u.html;
http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=7120%3A-2006-2011-1-2012-&catid=59%3A2009-07-30-20-02-19&Itemid=34&lang=uk

безпосередні об'єкти і лише одним із таких об'єктів слід визнати трудові правовідносини.

Але не всі автори поділяють таку точку зору. Ю.В. Гродецький пише, що безпосереднім об'єктом цього злочину є суспільні відносини, що забезпечують своєчасне отримання громадянами заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати [158, с. 120]. На нашу думку, термін «громадяни» тут вживати не слід, адже це право належить не лише громадянам. Як свідчить наведене визначення змісту безпосереднього об'єкта цього злочину, Ю.В. Гродецький не розрізняє суспільні відносини, які складаються в залежності від того, що вважати предметом – заробітну плату, стипендію, пенсію тощо. На нашу думку, це має вирішальне значення. Диференціює об'єкт злочину залежно від характеру виплат І.О. Зінченко. Зокрема, вона пише, що суспільна небезпечність даного злочину полягає в тому, що він порушує конституційне право працівника на своєчасне отримання заробітної плати і право на соціальний захист [174, с. 484]. Тобто мова вже йде про два різновиди відносини, що захищаються даною нормою.

М.І. Мельник хоча і підходить до визначення безпосереднього об'єкта цього злочину, застосовуючи розширене тлумачення, теж пише як про трудові, так і про соціальні відносини. Цей автор вказує, що об'єктом злочину є конституційне право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, і на своєчасне її отримання, а також право на соціальний захист, у т.ч. право на отримання пенсій та інших видів соціальних виплат [55, с. 448]. Не можемо погодитися із С.Я. Лиховою, яка пише, що безпосереднім об'єктом цього злочину, є соціальні правовідносини, суб'єктами яких є, з одного боку, особи, яким відповідно до законодавства України виплачується заробітна плата, стипендія, пенсія чи інші установлені законом виплати, а з іншого – держава, яка відповідно до ст. 46 Конституції України, має забезпечувати громадянам право на соціальний захист, що гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств,

установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення [27, с. 540].

Правовідносини, що складаються з приводу отримання заробітної плати носять характер трудових і регулюються законодавством про працю. Заробітна плата є інститутом трудового права, в той час, як соціальні правовідносини, пов'язані з отриманням стипендій, пенсій та інших соціальних виплат, по-перше, мають іншу структуру, а по-друге, регулюються спеціальними нормативними актами, а не нормами трудового законодавства: Законом України від 21 березня 1991 р. «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» [176], Законом УРСР від 3 липня 1991 р. «Про підвищення соціальних гарантій для трудящих» [177], Законом України від 21 листопада 1992 р. «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» [178], Законом України від 5 лютого 1993 р. «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [179], Законом України від 22 жовтня 1993 р. «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [180], Законом України від 9 липня 2003 р. «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [181], Законом України від 9 липня 2003 р. «Про недержавне пенсійне забезпечення» [182], ряд інших законів про соціальний захист населення [183], а також рядом підзаконних нормативних актів, що регулюють порядок виплати коштів соціального страхування [184].

Як вказує В.В. Фещук, пенсійно-страхове право – це підгалузь фінансового права, яка становить сукупність правових норм, що регулюють якісно однорідні відносини в пенсійно-страховій сфері [185, с. 12].

На проблеми, пов'язані із визначенням об'єкта злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 175 КК вказує і В.В. Топчій: «...злочин, відповідальність за який передбачена в ст. 175 КК України, посягає на декілька безпосередніх об'єктів: трудові правовідносини, правовідносини в сфері соціального захисту, в тому числі пенсійні правовідносини, а також правовідносини, зміст яких утворює право окремої групи уповноважених суб'єктів на отримання стипендії. Неоднорідність змісту безпосередніх об'єктів

цього злочину є підставою для висновку стосовно об'єднання в одній статті різнорідних юридичних складів злочинів, що є нехарактерним для доктринального підходу до побудови кримінально-правових норм в КК України» [32, с. 6].

Ми вважаємо, що одним із безпосередніх об'єктів злочину, склади якого передбачені в диспозиції ст. 175 КК є саме трудові правовідносини і тому діяння, яке полягає в невиплаті заробітної плати слід вважати злочином, який посягає на трудові правовідносини.

Ознаками безпосередніх об'єктів злочинів, які посягають на трудові правовідносини і склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175 КК є потерпілий, а в ст. 175 КК – ще і предмет злочину.

В загальному плані потерпілим від злочинів, які посягають на трудові правовідносини є фізичні особи, які є суб'єктами трудових правовідносин.

Але якщо в ст. 172 КК під потерпілим розуміється «працівник», що прямо сформульовано в диспозиції ч. 1 цієї статті, то в інших складах злочинів потерпілі характеризуються особливими ознаками.

Працівником є особа, яка: 1) працює на підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності на підставі укладеного трудового договору або ж 2) працює за укладеним трудовим договором використовується іншими громадянами. Працівниками мають вважатися і особи, які проходять альтернативну невійськову службу. Форма трудового договору – усний чи письмовий – значення не має [56, с. 172].

М.І. Мельник дає більш розгорнуте визначення потерпілого, вказуючи, що підставою виникнення трудових відносин може бути не лише трудовий договір, а і членство у кооперативах та їх об'єднаннях, колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, підприємствах із іноземними інвестиціями. На думку цього автора, поняттям «працівник» в контексті ст. 172 КК не охоплюються працівники міліції та представники податкової міліції, які мають спеціальні звання, військовослужбовці, у т.ч. ті, що проходять так звану військову службу

за контрактом. Порушення щодо них відповідними службовими особами законодавства, що регулює проходження ними служби, має розглядатися як службові зловживання і за наявності підстав кваліфікуватися за відповідним частинами статей 364, 365, 423, 424 КК [55, с. 443]. При цьому ігнорується те, що кримінальна відповідальність за більшістю із цих норм настає при наявності конкретних наслідків, що ставить цю категорію людей в дискримінаційне становище.

На нашу думку, такий підхід до визначення кола потерпілих від злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 172 КК є дещо хибним і позбавляє певну категорію працівників права на захист.

Конституційна норма про право громадян на працю, а також ст. 2¹ КЗпП закріплює рівність трудових прав незалежно від роду і характеру занять. В умовах становлення ринкових відносин в Україні значно урізноманітнилися трудові відносини. З'явилися три порівняно самостійні категорії працюючих: наймані працівники (залежна праця); працюючі власники або співвласники (незалежна, самостійна праця); працівники, подібні до найманих (залежна праця з виконанням особливих функцій) – це державні службовця, у т.ч. Президент України, Голова Верховної Ради України та його заступники, народні депутати України, Прем'єр-міністр України, Члени Кабінету Міністрів України, Голова і судді Верховного Суду України, Генеральний прокурор України, його заступники та ін. Працівниками вважаються також керівники і члени управлінського апарату підприємств [186, с. 698]. Пленум Верховного Суду України в п. 12 Постанови № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать ч. 3 ст. 43 Конституції України відомчі положення і статuti про дисципліну, що передбачають можливість переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення [187, с. 9-14]. Тому слід підтримати позицію С.Я. Лихової, яка пише, що слід вважати, незаконне звільнення таких працівників як державні службовці, прокурорсько-слідчі працівники, судді та інші працівники, праця

яких регулюється спеціальними нормативними актами, а в частині, нерегульованій таким чином – законодавством про працю, грубим порушенням законодавства про працю [27, с. 488].

На нашу думку, потерпілими від грубого порушення законодавства про працю слід вважати і військовослужбовців. Хоча проходження ним служби і регулюється спеціальними нормативними актами, наприклад, Дисциплінарним Статутом Збройних Сил України, при наявності конкретних підстав, наприклад, у випадку незаконного звільнення або іншого грубого порушення їх прав, цю категорію осіб слід визнавати потерпілими від злочину, склад якого передбачено в диспозиції ч. 1 ст. 172 КК.

Наприклад, Ю.П. Дмитренко вказує, що суб'єктами трудових правовідносин не можуть бути військовослужбовці [154, с. 121]. З цього приводу ми приєднуємося до позиції С.Я. Лихової, яка, зокрема, вказує, що хоча трудові правовідносини цієї категорії осіб регулюються спеціальним законодавством: Статутом внутрішньої служби [188], Стройовим статутом [189], Статутом гарнізонної та вартової служб [190], Дисциплінарним Статутом [191], порушення їх трудових прав слід кваліфікувати за ст. 172 КК (за наявності достатніх підстав). На думку М.І. Мельника проходження служби такими особами не слід вважати працею і ці особи не охоплюються поняття «працівник» [192, с. 382]. Аргументи С.Я. Лихової ми вважаємо більш вагомими. По-перше, шкоду терплять саме трудові права відповідних категорій працівників, по-друге, необхідно взяти до уваги, що соціальні гарантії і відносно цих осіб повинні дотримуватися. Окремі норми Закону України від 20 грудня 1991 р. «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей» [193] свідчать, що в основу їх покладено відповідні положення трудового законодавства. Мова в даному випадку йде про права військовослужбовців щодо проходження служби, службового часу і часу відпочинку, відпустки, охорони здоров'я, соціальних гарантій прав членів сімей військовослужбовців. Вважається, що з переходом військової служби на контрактну систему ця тенденція буде посилена [27, с. 488-489].

В трудовому праві існує категорія працівників «подібних» до найманих – державні службовці, прокурорсько-слідчі працівники, судді. Їхня трудова діяльність регулюється спеціальними законами, а в частині, ними не врегульованій, законодавством про працю. Спостерігається процес зближення правового статусу цих працівників зі статусом найманих працівників, зокрема, в питаннях надання гарантій відносно зайнятості, норм робочого часу, часу відпочинку, матеріальної відповідальності, соціальних гарантій, пов'язаних з материнством. Потерпілими від цього злочину слід вважати і працівників воєнізованої охорони, оскільки ці працівники укладають трудовий договір з певним підприємством, установою, організацією [194, с. 31].

Такі нормативні акти, як, наприклад, Закон України від 20 грудня 1990 р. «Про міліцію» [195], Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затверджене Постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114 [196], Закон України від 22 лютого 1996 р. «Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [197], не змінюють природи трудових відносин вказаної групи осіб, не зважаючи на те, що їх називають не «працівниками», а «особами, що проходять службу» [194, с. 32-33].

Суспільна небезпека грубого порушення законодавства про працю зростає, якщо вказані діяння вчинюються щодо таких вразливих категорії працюючих осіб як неповнолітні, вагітні жінки, матері, які мають дитину-інваліда, а також громадяни, з яким укладена угода щодо їх роботи за межами України. В складі злочину, передбаченого в диспозиції ч. 2 ст. 172 КК потерпілий виступає як кваліфікуюча ознака.

Певні особливості існують при укладанні трудового договору з неповнолітніми працівниками. Як правило, вони зводяться до забезпечення цих категорій осіб додатковими гарантіями. Відповідно до ст. 187 КЗпП неповнолітні у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та інших умов праці їм надаються пільги, які встановлені трудовим законодавством України.

В трудовому законодавстві визначено, що трудовий договір з неповнолітніми може укладатися, коли їм виповнюється 16 років. Особи молодше 16 років можуть укладати трудовий договір лише за згодою одного з батьків, усиновителів, опікунів або піклувальників.

Законодавство забороняє укладення трудового договору з неповнолітніми для виконання робіт зі шкідливими чи небезпечними умовами праці. Неповнолітнім забороняється працювати на підземних роботах, у нічний час, у вихідні чи святкові дня. Згідно із ст. 24 КЗпП трудовий договір з неповнолітніми обов'язково укладається в письмовій формі. В ст. 187 КЗпП вказано, що неповнолітніми визнаються особи, що не досягли 18 років. Внесення цього визначення в цю норму виключає проблему субсидіарного застосування до трудових правовідносин визначення поняття неповнолітніх, що дається в Цивільному кодексі і свідчить про прагнення законодавця підкреслити самостійний характер трудового права як галузі права, незалежної від цивільного права [65, с. 434].

Особливістю трудових правовідносин, суб'єктом яких є неповнолітні є норма про порядок надання молоді першого робочого місця (ст. 197 КЗпП). Відповідно до формулювання цієї статті працездатною молоддю вважаються особи у віці від 15 до 28 років. Закон допускає звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей і лише з наступним працевлаштуванням. Обов'язок надання першого робочого місця на строк не менше двох років не позбавляє власника права звільнення неповнолітнього працівника протягом цього терміну з установлених законом підстав. Однак звільнення неповнолітнього до закінчення дворічного строку можна визнати обґрунтованим лише у разі повної ліквідації підприємства. Тому такі випадки звільнення неповнолітніх з роботи не можна вважати грубим порушенням законодавства про працю (ч. 2 ст. 172 КК).

Певні особливості мають і трудові правовідносини, суб'єктами яких є жінки. Кримінальне законодавство охороняє лише ту їх частину, яка стосується

праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей. В даному випадку кримінальне законодавство йде шляхом охорони прав жінок-матерів, які мають дитину-інваліда або дитину віком до 14 років. Це викликане тим, що трудове законодавство встановило певні особливості правового регулювання саме цих категорій жінок. Якщо допускається грубе порушення законодавства про працю щодо жінки або жінки, яка має дитину старше 14 років, її трудові права нормами кримінального законодавства, зокрема, нормою, що міститься в ч. 2 ст. 172 КК не охороняються. Вагітні жінки і жінки, які мають дитину-інваліда або дитину віком до 14 років користуються гарантіями при прийнятті на роботу. Причому забороняється відмовляти в прийнятті на роботу вагітним жінкам, жінкам, які мають дитину віком до 3-х років або дитину-інваліда. Такий підхід повністю узгоджується із нормою, передбаченою в ч. 2 ст. 172 КК, а що стосується жінки, яка має дитину віком до 14 років, то такою гарантією користуються лише одинокі матері. Це положення не відображене в ч. 2 ст. 172 КК.

Відповідно до трудового законодавства жінки, які мають дітей віком до 15 років, мають переважне право на укладання трудового договору про роботу вдома. Якщо ця правова норма порушується, то, очевидно, відсутні підстави вважати це грубим порушенням законодавства про працю, адже в ст. 172 КК міститься чітка вказівка на коло потерпілих.

Але слід відмітити, що трудове законодавство встановлює певні гарантії і особливості правового регулювання для жінок-матерів, які мають дітей віком до 15 років, в той час як кримінальне законодавство спрямоване на охорону трудових правовідносин, суб'єктами яких є жінки, які мають дітей віком до 14 років. Наприклад, в ч. 2 ст. 172 КК грубим порушенням законодавства про працю вважається звільнення з роботи матері, яка має дитину віком до 14 років, а в трудовому законодавстві вказано, що забороняється звільняти з роботи одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років.

Враховуючи бланкетний характер диспозиції ч. 2 ст. 172 КК, слід дійти висновку про необхідність приведення її тексту у відповідність до норм трудового законодавства.

Підвищений рівень кримінально-правової охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів пов'язаний, на нашу думку, з двома факторами. Перший з них, про який вже раніше йшла мова, стосується того, що в трудовому законодавстві трудова функція цієї категорії працівниць регулюється окремими нормами, тобто утворює окремий підінститут трудового права, а другий фактор стосується сприйняття загальних підстав регулювання праці цієї категорії працівниць, прийнятих в міжнародно-правових актах: в Конвенції щодо дискримінації в галузі праці і занять від 25 червня 1958 р. [198], в Декларації про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок від 7 листопада 1967 р. [199], в Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок від 18 грудня 1979 р. [200], в Конвенції про рівну винагороду чоловіків і жінок за труд рівної вартості від 29 липня 1951 р. [201], в Конвенції про сприяння зайнятості та захисту від безробіття від 21 червня 1988 р. [202] та ряді інших.

Що стосується неповнолітніх, то слід констатувати, що регулювання праці цієї категорії працівників утворює окремий підінститут трудового права. Діяння, що порушують трудове законодавство, яке регулює працю неповнолітніх, слід вважати грубим порушенням законодавства про працю.

Наступний склад злочину передбачений в диспозиції ст. 174 КК. Безпосереднім об'єктом цього злочину слід вважати правовідносини, які виникають з приводу проведення страйку. Ці правовідносини регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [163] та Положенням про Національну службу посередництва і примирення, яке затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 125/98 [203].

Право на страйк – конституційне право громадян (ст. 44 Конституції України), відповідно до якого той, хто працює має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Це право застосовується як крайній

засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Реалізація права на участь у страйку ґрунтується на принципі добровільності. Брати чи не брати участь у страйку кожен працівник вирішує самостійно.

Колективні трудові спори – це розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин [154, с. 451]. Страйк є певного роду правовідносинами, які виникають на підставі норм права і являють індивідуалізований зв'язок між особами, які мають суб'єктивні юридичні права і обов'язки, що гарантуються примусовою силою держави. Підставою виникнення страйкових правовідносин є виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Суб'єктами цих правовідносин є, з одного боку, наймані працівники, з іншого – власник підприємства. Суб'єкт страйкових правовідносин з боку найманих працівників – завжди колективний (наймані працівники (або окремі категорії найманих працівників), профспілкова або інша уповноважена найманими працівниками організація). В окремих випадках і інший суб'єкт може бути колективним, адже такі правовідносини можуть виникати на трьох рівнях – на виробничому, галузевому, національному.

Якщо страйкові правовідносини виникають на галузевому чи територіальному рівнях, то їх суб'єктами є об'єднання найманих працівників підприємств, установ, організацій або кількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи їх представників через об'єднання профспілок та, з іншої сторони, – об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники.

Якщо страйкові відносини виникають на національному рівні, то їх суб'єктами є об'єднання найманих працівників підприємств, установ, організацій кількох адміністративно-територіальних одиниць через об'єднання профспілок або інші уповноважені цими працівниками органи та, з іншої сторони, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України,

передбачених ч. 2 ст. 133 Конституції України. Гарантом – посередником виступає держава через Кабінет Міністрів України.

Виходячи із вказаних положень Основного Закону, слід відмітити, що суб'єктний склад правовідносин, предметом яких є проведення страйку має свої особливості. Існує категорія суб'єктів цих правовідносин, які позбавлені законом права брати участі у страйку. Такими працівниками є працівники органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку (крім технічного та обслуговуючого персоналу), медичні працівники. Забороняється проведення страйку, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей або може призвести до інших небезпечних наслідків. Таким чином, слід відмітити, що у великої групи працівників право на страйк відсутнє, і, отже, вони не можуть ні в якому випадку бути учасниками цього роду правовідносин. Вони не можуть вважатися потерпілими у цьому складі злочину.

Страйкові правовідносини можуть носити як законний, так і незаконний характер. М.І. Мельник вважає, що не утворює складу злочину, передбаченого ст. 174 КК створення перепон участі у страйку, коли його проведення є незаконним [192, с. 386]. П.П. Андрушко вказує, що примушування до участі у страйку шляхом вчинення зазначених у ст. 174 КК дій є злочином незалежно від того, до участі у законному чи незаконному страйку примушується працівник, а перешкоджання участі у страйку – лише при вчиненні таких дій з метою перешкодити працівнику брати участь у законному страйку [204, с. 318-319]. Л.Б. Ільковець вважає, що не утворює складу злочину, передбаченого у диспозиції ст. 174 КК, перешкоджання проведенню страйку в тих випадках, коли його проведення законом забороняється [205, с. 178].

Ми повністю приєднуємося до позиції С.Я. Лихової, яка пише, що підхід в даному випадку може бути лише один. Норма, яка міститься в ст. 174 КК, спрямована, безумовно, на охорону законних конституційних правовідносин, тобто права найманих працівників на участь у законному страйку. Перешкодити, примусити здійснити чи не здійснити своє суб'єктивне право

можна тільки ту особу, яка це право має [27, с. 535-536]. Якщо трудові правовідносини складаються на підставі укладення цивільно-правової угоди, то учасники таких правовідносин права на страйк не мають і конфлікти, які виникають між фізичною особою – роботодавцем і виконавцем замовлення, юридичною особою – замовником вирішуються не на підставі норм трудового законодавства і не регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Виходячи із змісту Європейської соціальної хартії, що була прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 р. і набрала чинності 26 лютого 1965 р., право трудящих на страйк слід вважати колективним правом. В цій Хартії закріплено право трудящих і роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів, включаючи право на страйк, за умови додержання зобов'язань, які можуть впливати з укладених раніше колективних договорів (ч. 4 ст. 6 Хартії) [175, с. 572]. На нашу думку, слід розрізняти право на страйк, як виключно колективне право та право на участь у законному страйку, як виключно індивідуальне право.

Наприклад, І.Я. Кисельов розглядає право на страйк як окреме право особи, як індивідуальне право працівника самостійно вирішувати виконувати чи ні свої обов'язки, або як засіб розв'язання індивідуального трудового спору [206, с. 287]. Його позицію поділяє М.П. Стадник [207, с. 293]. Н.Б. Болотіна визнає можливість реалізувати право на страйк не тільки колективно, а і індивідуально [208, с. 690]. О. Герасимова під страйком розуміє не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою вирішення колективного трудового спору, а й небажання з цією ж метою одного працівника (чи декількох) виконувати свої трудові обов'язки для вирішення індивідуального трудового спору [209, с. 53]. Такий підхід, на нашу думку, суперечить визначенню страйку, яке приведено в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових

обов'язків) підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Як вказує С.О. Іванов, колектив у таких випадках є суб'єктом права на страйк [210, с. 61]. Ми поділяємо позицію тих авторів, які вважають страйкові правовідносини колективними. Це витікає із змісту Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» та із визначення страйку. В той же час, слід відмітити, що хоча страйкові відносини є колективними, потерпілим в складі злочину, передбаченого в диспозиції ст. 174 КК слід вважати окрему особу. Це зумовлено специфікою об'єктивної сторони цього складу злочину.

Особливий вид трудових правовідносин являють собою правовідносини з приводу виплати та отримання заробітної плати. Ці правовідносини також підлягають правовому регулюванню. Вони виникають на підставі норм права, суб'єкти цих правовідносин мають суб'єктивні права і обов'язки. Суб'єктами цих правовідносин можуть бути наймані працівники, працівники, подібні до найманих, а також на думку окремих авторів, особи, які працюють на підставі цивільно-правових угод. Серед обов'язкових ознак цих правовідносин слід виділити і таку, як їх гарантування примусовою силою держави. Правовідносини, предметом яких є заробітна плата мають індивідуально – визначений характер.

Верховна Рада Законом України від 23 вересня 2010 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» [211] внесла зміни до ст. 115 КЗпП [212]. Частина перша цієї статті викладена в новій редакції, відповідно до якої заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим, уповноваженим на представництво трудового колективу органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженим трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує

шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Також, цим Законом ст. 115 КЗпП була доповнена новою частиною щодо порядку виплати заробітної плати. Цим же Законом були внесені зміни у ст. 24 Закону України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці» [213], а ст. 24 Закону України «Про оплату праці» була доповнена Законом України від 23 вересня 2010 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» [211] новою частиною. Всі ці зміни практично зводились до визначення порядку виплати частин заробітної плати, який регулюється колективним договором.

Вважаємо, що, хоча в цілому цей Закон слід оцінити позитивно як спрямований на захист трудових прав людини і врегулювання трудових правовідносин, він, все ж, містить низку суттєвих недоліків.

В Законі відсутня вказівка на те, що цей нормативний матеріал стосується роботодавців підприємств, установ, організацій всіх без виключення форм власності. Адже відомо, що саме на підприємствах, установах, організаціях, заснованих не на державній формі власності найчастіше порушується законодавство про працю, і, в першу чергу, ті його норми, які стосуються виплати заробітної плати.

В таких закладах, підприємствах, установах тощо, як правило, відсутні профспілкові організації, не обираються представники трудового колективу, а порядок, розмір, строки виплати заробітної плати повністю залежать від волі та бажання роботодавця – приватної особи (власника підприємства чи організації).

В Законі нічого не сказано про обов'язки роботодавця – фізичної особи. В його тексті міститься термінологічний зворот «заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативними актами роботодавця».

В ст. 21 КЗпП вказано, що стороною трудового договору може бути і фізична особа – роботодавець. Іншою стороною трудового договору завжди є фізична особа – працівник. Суб'єктом трудового договору на стороні

роботодавця (наймача) може бути не тільки власник (і підприємство, що представлене ним), а й фізична особа, що не створила підприємство. Укладення трудових договорів роботодавцями – фізичним особами, які займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи (підприємства), із працівниками допускається Господарським кодексом України [214]. Право цих фізичних осіб приймати працівників на роботу, укладати з ними трудові договори не обмежене. На таких працівників цілком поширюється законодавство України про працю. Інші фізичні особи також мають право укладати трудові договори з метою використання праці найманих працівників в споживчих цілях (шофер, домашня робітниця, повар тощо) [65, с. 72]. Але в той же час, у ст. 21 КЗпП України дається легальне визначення трудового договору. Слід врахувати, що трудовий договір як документ під таким заголовком, що підписаний сторонами, укладається зараз далеко не завжди, точніше буде сказати, що такий договір у письмовій формі оформлюється дуже рідко. Виникає питання, а про який нормативний акт роботодавця – фізичної особи може в контексті заробітної плати йти мова?

Відповідно до тлумачення цього поняття, яке дається Н.П. Пархоменком, нормативно-правовий акт – це письмовий документ, прийнятий або санкціонований народом, органом державної влади або місцевого самоврядування, який встановлює, змінює, припиняє чи конкретизує норми права, містить розпорядження загального характеру і постійної дії, розрахований на багаторазове застосування, приймається чітко визначеним колом правотворчих органів, уповноваженими суб'єктами чи народом; розробляється та приймається в чітко визначеному порядку; є обов'язковим для виконання, забезпечується системою державних гарантій, у т.ч. примусовими засобами; публікується у спеціальних виданнях; діє в часі, просторі і за колом осіб; має юридичну силу. За останньою ознакою нормативно-правові акти поділяються на закони і підзаконні акти. Останні приймаються на основі законів і підпорядковані їм [186, с. 534].

Таким чином, слід дійти висновку, що зміни, внесені в законодавство про працю щодо забезпечення права працюючих на отримання вчасно заробітної плати, спрямовані, в першу чергу, на захист прав працівників, які працюють на державних підприємствах, в установах, організаціях. Адже роботодавець інших форм власності, а тим більше фізична особа, не може видати нормативного акту. Необхідно доповнити КЗпП вказівкою на обов'язкову письмову форму договорів між роботодавцем – фізичною особою і найманим працівником і на необхідність вказувати в ньому порядок виплати заробітної плати. Трудовий договір в даному контексті слід розглядати як індивідуальний акт застосування права.

Якщо для характеристики безпосередніх об'єктів злочинів, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174 КК слід дослідити таку його ознаку як потерпілий, то до обов'язкових об'єктивних ознак складу злочину, який полягає в невиконанні заробітної плати, слід віднести і потерпілого, і предмет злочину.

Потерпілим від невиконання заробітної плати слід вважати працівника, який, відповідно до трудового договору, контракту має право на отримання заробітної плати. Потерпілим може бути як громадянин України, так і особа без громадянства і іноземний громадянин. Хоча, в разі безпідставної невиконання такого виду заробітної плати як заробітна плата, не отримана до смерті працівника, потерпілими слід вважати його спадкоємців або осіб, уповноважених отримати ці гроші. Проблемних питань у визначенні ознак потерпілого немає, вони виникають при визначенні ознак предмета злочину. І хоча предмет злочину сформульовано у диспозиції ч. 1 ст. 175 КК, не всі вчені однозначно підходять до тлумачення змісту цієї категорії трудового права.

Визначення заробітної плати, наведене в ч. 1 ст. 94 КЗпП і ст. 1 Закону України «Про оплату праці» дещо обмежено трактує зміст цієї правової категорії. Воно не охоплює навіть всіх тих виплат, правовий режим яких визначається главою VII КЗпП «Оплата праці». У цьому зв'язку варто врахувати, що оскільки всі норми КЗпП мають однакову юридичну силу,

загальна норма ст. 94 цього Кодексу, у якій дане визначення заробітної плати, може корегуватися спеціальними нормами цього Кодексу. На практиці нерідко вважається можливим корегувати назване визначення заробітної плати нормами й інших законів [65, с. 258]. В.В. Топчій вперше сформулював ознаки предмета злочину (ст. 175 КК): 1) матеріальна ознака – за окремими винятками це грошові кошти; 2) формальна – нормативність встановлення порядку, розміру, характеру виплат, їх однорідність і регулярність; 3) зв'язок виплат із конкретними юридичними фактами як передумова їх розуміння тільки в контексті правовідносин; 4) аліментарність цих виплат [32, с. 6]. Це визначення є правильним, якщо його застосовувати в цілому до предмета цього злочину. Що стосується заробітної плати, то окремі ознаки потребують уточнення, наприклад, регулярність та аліментарний характер виплат. Структура заробітної плати визначається в ст. 2 Закону України «Про оплату праці», але це визначення не відповідає самій системі КЗпП, яка ніяк не передбачає включення до заробітної плати гарантійних і компенсаційних виплат (цим виплатам в КЗпП присвячена окрема глава), а також додаткові соціально-трудова пільги, які надаються підприємствами працівникам.

Структурно заробітна плата складається з трьох частин: основна; додаткова; заохочувальні виплати [154, с. 308]. Але під оплатою праці слід розуміти і такі види оплати, як: оплата за надурочні роботи; за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; оплата праці працівників молодше 18 років при скороченні тривалості робочого часу тощо. Законодавець не вважає за можливе зробити вичерпний перелік встановлених державою мінімальних норм оплати праці, щоб не виключати їх в майбутньому, в т.ч. і підзаконним нормативним актами. Крім вказаних виплат законодавство про працю встановлює такі гарантії для працівників: оплата щорічних відпусток; оплата часу, протягом якого працівник був направлений для підвищення кваліфікації; оплата часу протягом якого працівник був направлений на обстеження до медичного закладу; доплати до

середнього заробітку при переведенні на нижчеоплачувану роботу за станом здоров'я; доплата до середнього заробітку для певних категорій жінок тощо.

Всі ці виплати здійснюються відповідно до законодавства України про працю. Тому, вважаємо, що предмет злочину, який вчинюється шляхом безпідставної невикплати заробітної плати (ч. 1 ст. 175 КК) слід тлумачити розширено, адже трудові права працівників, зокрема, право на своєчасне отримання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43 Конституції України) не означає, що слід вчасно виплачувати лише заробітну плату. Найбільш повно ознаки предмета злочину (ст. 175 КК) розкрив П.П. Андрушко, але він, також, обмежується лише заробітною платою [56, с. 482-483].

Окремі із видів оплати праці мають одноразовий характер, наприклад, такий вид заробітної плати як заробітна плата, не отримана до смерті робітника чи службовця, гарантійні виплати для донорів, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам у разі переїзду до іншої місцевості, оплата службових відряджень, роботи в польових умовах. Тому не можна погодитися із М.І. Мельником, який пише, що склад цього злочину має місце лише тоді, коли мова іде про регулярні виплати, які утворюють заробітну плату [55, с. 448]. На нашу думку, предмет злочину утворюють кошти і матеріальні цінності (коли мова йде про оплату праці в натуральній формі), які призначені для оплати праці. Вони можуть носити як регулярний, так і одноразовий характер, адже не дивлячись на те, що оплата праці може носити одноразовий характер, строки виплати таких коштів врегульовані законодавством про працю.

Вважаємо, що в судовій практиці склалася негативна ситуація щодо кваліфікації діянь, відповідальність за які передбачена ч. 1 ст. 172 КК. Непоодинокі випадки, коли фізична особа – підприємець наймає на роботу працівників, але не оформляє їх прийняття ні виданням наказу про зарахування на роботу, ні записом в трудовій книжці. Плата за роботу також не виплачується. Наприклад, В.В., фізична особа – підприємець залучив до роботи О.М., І.Г., М.О., О.М. для виробництва меблів на приватному підприємстві. Проте, з метою уникнення обов'язків роботодавця, зменшення витрат

підприємства на оплату праці та на інші загальнообов'язкові соціальні платежі, трудового договору (контракту) з найманими працівниками не уклав, відповідного запису у трудових книжках не зробив, у визначеному законодавством порядку заробітну плату найманим працівникам не виплачував [215]. Виникає питання, а чи мали місце в даному випадку саме трудові правовідносини? На нашу думку, не мали. Очевидно, саме тому, суд обмежився кваліфікацією скоєного В.В. лише за ч. 1 ст.172 КК, не кваліфікувавши його дії додатково за ч. 1 ст. 175 КК. Такі справи у судовій практиці непоодинокі [216]. При цьому суди не дають кримінально-правову оцінку наслідкам вчинення злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ст. 172 КК. Якщо цей злочин вчинено у формі не видання наказу про зарахування на роботу, і як наслідок цього, не нарахування заробітної плати (незалежно від того, чи взагалі вона не виплачувалася чи певні кошти у приватному порядку сплачувалися), то наслідком є і ухилення від сплати податків, відрахувань у Пенсійний фонд та інші соціальні фонди. Саме це і є мотивом вчинення цього злочину в окремих, але непоодиноких, випадках. Суди ж у вирокх не дають оцінку цим фактам, не кваліфікують діяння за сукупністю злочинів (якщо є для цього підстави). Це призводить до того, що засудженим призначається мінімальне покарання – штраф.

Хоча в окремих випадках суди відходять від такої практики і у постановках про звільнення особи від кримінальної відповідальності вказують на дійсні причини втрати підсудним суспільної безпеки. Наприклад, С.Л., директор ПП «Техно-Курс» в період з листопада 2008 р. по червень 2009 р. виплачував працівникам заробітну плату частково. Але у постанові суду правильно відмічено, що в кожному місяці заробітна плата нараховувалася і виплачувалася частково. Вказано, що кошти спрямовувалися на сплату страхових внесків до Пенсійного фонду, сплачено податки та збори, а кошти спрямовувалися на підтримання життєдіяльності підприємства – оплата необхідного товару та оплата постачальникам та підрядникам виконаних робіт [217].

І хоча дана постанова показує, що судом дійсно досліджені всі обставини справи і, дійсно, на час розгляду справи в суді С.Л. виплатив всю заборгованість по заробітній платі, її правильність та законність не очевидні.

Кожен із епізодів невикплати заробітної плати являє собою не злочин, а адміністративне правопорушення, адже в ст. 175 КК відповідальність встановлена за невикплату заробітної плати, а С.Л. виплачував її кожен місяць, але не в повному обсязі. Сукупність адміністративних правопорушень не утворює складу злочину.

Окрім безпосередніх об'єктів, до об'єктивних ознак складу злочинів слід віднести суспільно небезпечне та протиправне посягання на об'єкт. В досліджуваних нами складах злочинів об'єктивну сторону слід розглядати як процес послідовного розвитку тих подій і явищ, який починається із злочинної діяльності (бездіяльності) і закінчується настанням злочинного результату. Ознаками, які складають об'єктивну сторону, є суспільно небезпечне діяння (дія або бездіяльність), суспільно небезпечні наслідки, причинний зв'язок між ними, місце, час, спосіб, знаряддя та засоби, а також обстановка вчинення злочину. В науці кримінального права ознаки, що складають об'єктивну сторону складу злочину традиційно поділяються на обов'язкові та факультативні. Одні автори вважають, що обов'язковою ознакою, характерною для всіх без винятку складів злочинів є діяння [218, с. 54; 219, с. 21-22]. В зв'язку із таким баченням проблеми, Я.М. Брайнін, наприклад, вказував, що поряд із засобом вчинення посягання, місцем, часом та обстановкою його здійснення як факультативні слід розглядати такі ознаки об'єктивної сторони складу злочину як наслідки та причинний зв'язок [220, с. 171]. Інші автори до ознак, що складають обов'язкові ознаки об'єктивної сторони складу злочину відносили діяння, його наслідки і причинний зв'язок [221, с. 132-133; 222, с. 85]. В.Б. Харченко, зокрема, вказує, що будь-який протиправний вплив вільного волевиявлення особи на об'єкт злочинного посягання є дуже складним процесом, що містить не лише суспільно небезпечну дію або бездіяльність, а й її наслідок [223, с. 200].

Це питання має велике значення для теоретичного та практичного поділу злочинів на злочини із матеріальними складами та злочини із формальними складами. Практично у всіх підручниках з кримінального права та науково-практичних коментарях вказано, що злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175 є злочинами із формальними складами. Ми до такої позиції не приєднуємося і вважаємо, що злочини проти трудових правовідносин є злочинами із матеріальними складами. Теоретичним підґрунтям для такого висновку є наукові дослідження таких авторів як Н.Ф. Кузнецова, В.М. Кудрявцев, Д.В. Гаухман.

В.М. Кудрявцев називає п'ять підстав, по яким виділяються «формальні» склади: 1) наслідки, які спричинені об'єкту є такими, що важко піддаються конкретній реєстрації (наслідки наклепу, забороненого полювання тощо), 2) наслідком є створення об'єктивної можливості спричинення шкоди (шахрайство, залишення без допомоги, розголошення даних досудового слідства, розголошення державної таємниці та інші), 3) наслідки в конкретних випадках є малозначними, але якщо вони часто повторюються, вони спричиняють значну шкоду, 4) наслідки створюють умови для вчинення інших злочинів (підробка документів, виготовлення зброї тощо), 5) наслідки невідворотно слідує за вчиненням діяння [224, с. 67-68].

Таким чином, очевидно, на думку В.М. Кудрявцева про наслідки слід говорити і в злочинах із так званими «формальними» складами.

Н.Ф. Кузнецова, яка завжди висловлювала позицію щодо того, що «формальних» складів злочинів немає, писала, що злочинна діяльність, як будь яке розумне людське діяння, ніколи не вчинюється заради нього самого. Діяння – завжди засіб для досягнення певних результатів. Ці результати на початку діяльності усвідомлюються особою як основна чи неосновна мета її діяльності. Тим більше, що майже всі так звані «формальні» злочини вчинюються з прямим умислом та з певною метою. Таким чином, наслідок в цих злочинах є обов'язковим елементом складу. Ця реалізована злочинна мета в цих складах і є

злочинним наслідком. Злочинні діяння впливають на об'єкт посягання лише через заподіяння шкоди цьому об'єкту [225, с. 52].

Ми повністю погоджуємося із Н.Ф. Кузнецовою по цьому питанню, але в той же час вважаємо, що наслідки злочинів проти трудових правовідносин можуть бути дуже різними за ступенем тяжкості і завжди повинні бути предметом оцінки правоохоронними органами і судом. І саме тяжкість наслідків, їх оцінка потерпілим, їх суспільна небезпека впливають на відмежування злочинів проти трудових правовідносин від інших посягань на трудові правовідносини.

В окремих злочинах проти трудових правовідносин шкода носить нематеріальний характер і нерозривно пов'язана із діяннями. Наприклад, таким є склад злочину «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК). Криміноутворюючою ознакою в даному складі злочину є спосіб його вчинення, а не наслідок. Незаконне звільнення працівника з роботи (ст. 172 КК) також в одних випадках може привести до дуже тяжких наслідків, а в інших може і не привести. Людина знайде іншу роботу. Але саме діяння сформульоване як таке, що може привести до тяжкого наслідку. Наприклад, злочин, склад якого передбачено в диспозиції ст. 172 КК, створює підґрунтя для настання більш тяжких наслідків, аніж злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 174 та 175 КК.

Питання про те, яким чином наноситься шкода об'єкту злочину тісно пов'язане із питанням про суспільну небезпеку злочину та форми його вчинення. На початку ХХ століття в кримінально-правовій доктрині загальноприйнятим стало уявлення про те, що злочинне діяння слід розглядати як посягання на правову норму [226, с. 520-521].

На нашу думку, очевидним і безумовним є той факт, що в результаті злочинного діяння самій правовій нормі шкода не заподіюється і заподіяна бути не може. Правова норма є одним із обов'язкових елементів механізму правового регулювання. С.С. Алексєєв вказував, що правова норма – це правило абстрактного характеру, вони абстрагуються від індивідуальних

особливостей регулювання відносин [227, с. 34]. Цінність абстрактної правової норми полягає в можливості охоплення загальним і обов'язковим правилом поведінки суспільних відносин. В ній знаходить свій вираз регулятивна функція права.

Таким чином, ми бачимо, що велике значення для кримінальної відповідальності має не стільки сама норма права як абстрактній феномен, якому шкоду заподіяти практично неможливо, а її зміст, форма, сутність, ті суспільні відносини, які вона регулює і які в результаті поперетворюються у правові відносини. Саме на це вказує і Т.І. Нагаєва, яка пише, що саме ця позиція є вихідною стосовно визначення і диференціації форм злочинного діяння, які поставлені в пряму залежність від сутності кримінально-правової норми, її змісту, характеру і умов кримінально-правової охорони тих чи інших інтересів [228, с. 6]. Ми обґрунтовуємо в даній роботі положення щодо того, що інтереси не розглядаються як самостійний елемент об'єкта злочину, а є тим феноменом, з приводу якого виникає необхідність в регулюванні суспільних відносин, вони є їх елементом. Саме інтереси лежать в основі необхідності правового регулювання. Це можуть бути громадські, державні або індивідуальні інтереси, але саме вони є тією відправною точкою, яка породжує необхідність формулювання правових норм в самому вищому ступені їх абстрактності. Саме на це вказував М.С. Таганцев, коли писав, що правоохорона полягає, насамперед, в захисті інтересів від спричинення їм шкоди або від небезпеки спричинення, а тому невиконання вимоги «не зашкодь», шкідлива або небезпечна діяльність буде зовнішнім виразом посягань на норму [219, с. 307]. Кримінальне право, кримінально-правова норма, механізм кримінально-правового регулювання – це лише юридичні абстракції, але такі без яких неможливим є захист інтересів як конкретної людини, так і держави. А вже інтереси, правовідносини, які складаються з приводу їх порушення є тим, що реально терпить шкоду в результаті вчинення злочину. Як пише Т.Г. Понятовська, всі кримінально-правові поняття і інститути концептуально обумовлені і функціонально пов'язані між собою,

тому що об'єднуються навколо кримінально-правових категорій «злочин», «покарання», «відповідальність», для надання їм конкретно-юридичних властивостей вони і взаємодіють в процесі їх реалізації [229, с. 150-152].

Від того, наскільки чітко, ясно і конкретно будуть сформульовані ознаки кожного складу злочину залежить і якість закону в цілому і ефективність правозастосовної діяльності. Ми звикли до усталеного підходу, що сам факт встановлення кримінальної відповідальності за те чи інше діяння робить його суспільно небезпечним. Але суспільну небезпеку слід відрізнити від такої ознаки як шкідливість, тобто діяння, яке наносить шкоду не завжди досягає ступеня суспільної небезпеки саме злочину. Показовим в даному випадку є кримінальна справа, яку аналізує С.Я. Лихова. Личаківським районним судом м. Львова за ч. 2 ст. 175 КК була засуджена директор ТОВ «Перукарня «Онікс» І.П., яка з вересня 2001 р. по 31 вересня 2003 р. не виплатила заробітну плату на загальну суму 18336 грн, а кошти використала не за цільовим призначенням. Кошти було витрачено на оплату за газ, оренду приміщення, воду електроенергію, побутову хімію, канцелярські товари, придбання необхідних для роботи в перукарні матеріалів.

Важливим є те, що в перукарні працюють 10 працівників, яким кожного місяця нараховувалася заробітна плата, із них троє працівників працюють на 0,5 ставки. Всі працівники, крім засудженої І.П. є співвласниками. Заробітна плата не виплачувалася у зв'язку із збитковістю підприємства. Для забезпечення роботи підприємства наявні на розрахунковому рахунку кошти І.П. за згодою інших працівників перераховувала на рахунок підприємств, які підтримували життєдіяльність підприємства-перукарні. Заробітну плату працівникам жодного разу від І.П. не вимагали. Купівля обладнання для перукарні була необхідною, щоб забезпечити існування перукарні. З наявних на рахунку підприємства коштів можна було проводити виплату заробітної плати, але це означало б припинення діяльності підприємства, адже із-за несплати послуг газопостачання, водопостачання, електроенергії та орендної плати підприємство не могло б існувати. Працівникам підприємства було важливо не

отримувати заробітну плату, але зберегти підприємство для подальшого існування. С.Я. Лихова пише, що наявність поважних причин для невиконання заробітної плати, як це має місце в даному випадку, дає підстави для застосування ч. 2 ст. 11 КК [27, с. 552-553]. На нашу думку, можна вести мову про відсутність складу злочину взагалі. Адже суспільна небезпека має проявлятися або в діянні, або наслідках. Інші ознаки злочину (форма вини, ознака суб'єкта) також є важливими і необхідними, але вони враховуються при кваліфікації злочину. Вина не може бути суспільно небезпечною, а про суспільну небезпеку особи можна вести мову лише в зв'язку із вчиненням суспільно небезпечного діяння. Такі приклади непоодинокі [230, 231, 232, 233]. У розглянутому випадку ні саме діяння, ні наслідки не були суспільно небезпечними. Злочином дане діяння вважається лише тому, що порушена кримінально-правова норма.

Із такого твердження можна дійти висновку, що держава завжди буде вважатися потерпілим, адже вона сама встановила кримінально-правові норми, втілюючи в них свої інтереси. Саме по цій причині в тексті кримінального закону закріплене поняття конкретного потерпілого, інтересам якого, а не державі в цілому, заподіюється конкретна шкода. Кримінальний закон як умовна текстуальна форма не може вмістити в себе все кримінальне право. Не випадково герменевтика кримінального закону, законодавча техніка і її техніко-юридичні проблеми складають специфічний напрям правової науки, який має своїм завданням вирішення питань адекватного відображення в законодавчих текстах смислу, значення і змісту правових і, зокрема, кримінально-правових норм [234, 235, 236].

Багато важливих питань кримінально-правової доктрини залишаються за межами законодавчого тексту. Це викликає необхідність його тлумачення. Кримінальний закон слід розглядати як текстуальну форму, яка є лише результатом нормативного регулювання відносин між особою, державою і суспільством, який має сприйматися суб'єктами політичного спілкування як данність. Саме тому в законодавчому тексті не розкривається механізм

правового регулювання, не приділяється увага питанням його функціонування, взаємодії його частин і елементів. І хоча потерпілий є суб'єктом кримінально-правових відносин, в законі його визначення відсутнє і в юридичній літературі цьому питанню не надана належна увагу. Разом із тим, саме інтереси конкретної особи, права якої порушені є визначальними, коли мова йде про ступінь суспільної небезпеки злочину.

Таким чином, слід дійти висновку, що злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172, 174, 175 (у формі невиплати заробітної плати) слід розглядати як злочини із матеріальними складами, в яких наслідки невіддільні від самого діяння. Іншими словами, діяння в цих складах злочинів неминуче призводить до суспільно небезпечних наслідків. Між діянням і наслідками існує об'єктивний причинний зв'язок, за якого, незалежно від волі особі – суб'єкта злочину, складається ситуація, коли діяння призводить до конкретного наслідку.

Діяння, яке полягає у грубому порушенні законодавства про працю може мати як форму активних дій, так і бездіяльність. Хоча законодавець не приводить переліку всіх діянь, що порушують законодавство про працю, а називає лише незаконне звільнення працівника з роботи. Вважаємо, що грубе порушення законодавства про працю може мати такі прояви: порушення встановленої законодавством тривалості робочого часу, часу відпочинку, порушення законодавства щодо обмеження розміру відрахувань із заробітної плати, незаконне встановлення матеріальної відповідальності працівника за порушення трудової дисципліни, порушення умов оплати праці за понадурочні роботи, за роботу у святкові чи вихідні або неробочі дні, порушення умов випробувального терміну, незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці для працівника, порушення умов строків розрахунку з працівником при звільненні, виплата заробітної плати продукцією в порушення вимог законодавства, інші істотні порушення законодавства про працю.

Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосував акти насильство або шляхом інших

незаконних дій, а також безпідставна невивплата заробітної плати більше ніж за один місяць є різновидами порушення законодавства про працю. Але відповідальність за ці діяння встановлена в спеціальних нормах, передбачених в ст.ст. 174 та 175 КК. Для настання кримінальної відповідальності за ці злочини не обов'язково встановлювати спосіб вчинення цих злочинів, а саме грубий спосіб порушення законодавства про працю.

Різновидами кваліфікованого грубого порушення законодавства про працю є незаконне звільнення, а також інше грубе порушення законодавства про працю, вчинене щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда; грубе порушення законодавства про працю, вчинене стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України.

При аналізі складів злочинів, передбачених в диспозиціях ст.ст. 172 та 173 КК, потребує додаткового вивчення та обґрунтування вживання терміну «грубе». Цю ознаку слід розглядати як оціночну, адже це єдина ознака, яка дозволяє відмежувати цей злочин від іншого правопорушення, яке полягає в порушенні трудових прав особи. І ця ознака, яка носить оціночний характер, по суті є єдиною криміноутворюючою ознакою. Законодавець називає конкретно лише одне діяння, яке він вважає грубим порушенням законодавства про працю – незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів.

Сьогодні КК України не настільки досконалий, щоб відмовитися від оціночних ознак. Це питання розглядалося авторами як в Україні, так і за рубежом, як фахівцями в галузі кримінального права, так і фахівцями в галузі трудового права: С.М. Черноус [237], Т.В. Кашаніною [238], С.Д. Шапченком [239], В.В. Пітецьким [240], Е.А. Фроловою [241], Н. Лопашенко [242], М. Костровою [243], А. Огородніком [244] та іншими.

Як вказує М.І. Ковальов, існування оціночних категорій викликане обмеженою можливістю засобів описання тих чи інших явищ, які мають кримінально-правове значення. Це виражається, зокрема, в обмежених можливостях формально-визначених понять, які використовуються

законодавцем при необхідності жорстко зафіксувати той чи інший компонент (складову частину) юридичного складу злочину, не допускаючи ніяких виключень та розширеного тлумачення [245, с. 68].

Термін «грубе» в КК вживається лише в диспозиціях чотирьох статей – ст.ст. 172 та 173, ст. 293 («Групове порушення громадського порядку»), ст. 296 («Хуліганство»). Безумовно, в кожному окремому випадку цей термін має різний зміст і, як правило, служить для відмежування злочину від адміністративного правопорушення. Склади аналогічних правопорушень передбачені у диспозиції ч. 1 ст. 41 КУАП, у випадку, коли це правопорушення здійснюється у формі «інших порушень вимог законодавства про працю» та у диспозиції ст. 42² КУАП «Порушення або невиконання колективного договору, угоди». Слід відмітити, що орієнтирів для такого відмежування ні в законодавстві, ні в судовій практиці не вироблено. Наприклад, В.О. Навроцький пов'язує зміст цієї ознаки з кількістю потерпілих, важливістю нормальної діяльності відповідних об'єктів, тривалістю порушення тощо [192, с. 694]. В.А. Ломако «прив'язує» зміст терміну «грубе» до наслідків [174, с. 801]. Дане тлумачення, очевидно не можна застосувати аналізуючи норми, передбачені в диспозиціях ст.ст. 172 та 173 КК.

Аналізуючи зміст терміну «грубе» стосовно злочинів, юридичні склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 172 та 173 КК, П.П. Андрушко пише, що інше грубе порушення законодавства про працю охоплює випадки порушення трудових прав працівників, які поставили їх в скрутне становище, свавільне встановлення понаднормових робіт тощо [204, с. 315].

Як вказує С.Я. Лихова, і, на нашу думку, слід погодитися із позицією цієї авторки, сьогодні ситуація склалася таким чином, що законодавцю слід відмовитися від терміну «грубе», яке не має чітких меж та критеріїв [27, с. 508-509]. На думку О.І. Рарога, в таких випадках складається парадоксальна ситуація, коли домінуючим є погляд правозастосовувача, а не принцип законності [246, с. 39].

Наприклад, постановою Святошинського суду м. Києва була закрита кримінальна справа щодо Ю.П., який обвинувачувався у вчиненні злочину, відповідальність за який передбачена в ч. 1 ст. 175 КК. Підставою закриття справи був формальний факт. Обвинувачений не виплатив заробітну плату працівникам ТОВ «Політранк» протягом січня 2007 р. та лютого 2008 р. Загальна сума заборгованості склала 54855 грн 21 коп. Але на момент розгляду справи в суді він повністю відшкодував ці кошти. На нашу думку, суд підійшов до вирішення цього питання формально. Не вказано, які наслідки потягла невикплата, скільки осіб постраждало від того, що не отримали вчасно заробітну плату, на що було витрачено вказані кошти. Суд формально застосував ч. 3 ст. 175 КК, хоча кримінальна відповідальність починається не з моменту розгляду справи в суді, а з моменту вчинення злочину. І ще один момент – як і у більшості справ такої категорії особи, яким не була виплачена заробітна плата не були визнані потерпілими і їхню думку, таким чином, суд просто проігнорував [247].

Що стосується діяння, яке полягає в безпідставній невиклаті заробітної плати, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, то, на нашу думку, є підстави розглядати це діяння не як кваліфікований різновид безпідставної невиклати заробітної плати, а як окремий юридичний склад злочину.

З цього приводу В.В. Топчієм була висловлена пропозиція виключити із тексту ст. 175 КК ч. 2 і сформулювати нові підходи до кваліфікації діяння, що полягає у нецільовому використанні коштів, призначених для вказаних виплат: якщо установи фінансуються з бюджету, то діяння суб'єктів злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ч. 2 ст. 175 КК, слід кваліфікувати за ст. 210 КК, а за наявності необхідних обставин і за злочини в сфері службової діяльності та за ст. 212¹ КК при наявності наслідку, передбаченого в частинах перших цих статей. За відсутності такого наслідку, дії винних слід кваліфікувати за ч. 1 ст. 175 КК. Діяння керівників і головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, які не фінансуються із бюджету,

слід кваліфікувати за ст. 191 КК, а за відсутності корисливого мотиву і наявності поважних причин розглядати як дії вчинені в стані крайньої необхідності. При наявності достатніх підстав не виключається додаткова кваліфікація за ст.ст. 364, 365 КК [32, с. 7].

Пропозиція цього автора заслуговує на увагу, але ми застосовуємо дещо інший підхід і пропонуємо розглядати невиклату заробітної плати як різновид порушення законодавства про працю.

Що стосується кваліфікованих різновидів порушення законодавства про працю, то вважаємо їх виправданими, адже ступінь небезпеки зростає, якщо вказані діяння вчинюються щодо окремих категорій працівників, праця яких в трудовому законодавстві регулюється окремими нормами КЗпП і окремими нормативними актами, враховуючи вік та стан працівників [161, 162, 248, 249, 250]. Наприклад, як вказує С.Я. Лихова, необхідність в створенні спеціальної норми, спрямованої на захист жінок-потерпілих, зумовлена низкою специфічних факторів [44]. Необхідність в спеціальній охороні трудових праввідносин, стороною яких є неповнолітня особа пояснюється тим, що неповнолітнім важко влаштуватися на роботу. Як правило, змушені працювати ті неповнолітні, батьки яких не можуть забезпечити їх. Втрата роботи для цієї категорії осіб завжди тягне тяжкі наслідки, що можуть негативно вплинути на їх фізичне та психічне здоров'я.

Враховуючи вищевикладене вважаємо, що порушенням законодавства про працю буде порушення як норм передбачених КЗпП, так і інших нормативних актів, які регулюють трудові праввідносини.

Встановлення більш суворого покарання за порушення трудових прав окремих категорій осіб вважаємо виправданим, тому-що, по-перше, вони являють собою найбільш вразливу частину працюючих осіб, по-друге, в разі порушення їх трудових прав їм найтяжче їх захистити, тобто вони стикаються з додатковими труднощами і можливості захисту їх трудових прав порівняно із іншими категоріями осіб значно обмежені.

До ознак об'єктивної сторони юридичного складу злочину традиційно відноситься і спосіб вчинення діяння.

Ця ознака є характерною для двох складів злочинів – грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК) та примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку (ст. 174 КК).

Спосіб, яким вчинюється це діяння не впливає на ступінь його суспільної небезпеки, адже права потерпілої особи порушуються незалежно від того, яким способом це робиться.

В диспозиції ст. 172 КК не вказано, яким саме способом може бути порушене законодавство про працю і тому є всі підстави вважати, що порушення законодавства про працю будь-яким способом, в тому числі і шляхом обману або зловживання довірою слід кваліфікувати за ст. 172 КК.

Різновидами обману або зловживання довірою є такий спосіб вчинення злочину, склад якого передбачено ч. 1 ст. 172 КК, коли особа приймається на роботу, але наказ про прийняття на роботу не видається, запис в трудовій книжці не робиться і заробітна плата не нараховується. Так, В.О., будучи директором ТОВ «ДЦ Плюс» допустив до виконання обов'язків охоронця Д.В. При цьому необхідні документи оформлені не були. По суті, слід ставити питання щодо факту виникнення трудових правовідносин. На нашу думку, в даному випадку слід вважати, що вони реально виникли, але не були формально оформлені, адже Д.В., не підозрюючи про те, що директор В.О. не виконав необхідних дій по легалізації трудових правовідносин, їх виконував, підлягав внутрішньому трудовому розпорядку, виконував трудову функцію. Директор В.О. також порушив законодавство про працю 21.11.2008 р., залучивши Д.В. до понаднормових робіт. Так, Д.В. було доручено залишитись в магазині для роботи у нічний час, хоча при оформленні на роботу про це не йшлося. Таким чином, зловживання довірою, як ми бачимо із аналізованої постанови, суди розглядають як спосіб вчинення злочину, склад якого передбачено в диспозиції ч. 1 ст. 172 КК [251]. Подібні факти в судовій практиці не поодинокі [252].

Під насильством чи погрозою застосувати насильство в складі злочину, передбаченому в диспозиції ст. 174 КК слід розуміти як фізичне, так і психічне насильство в його традиційному розумінні в доктрині кримінального права – нанесення ударів, побоїв, залякування тощо. Враховуючи, що за ступенем суспільної небезпеки цей злочин є злочином невеликої тяжкості, то, якщо застосовується нанесення тілесних ушкоджень, погроза вбивством, перевищення влади або службових повноважень, вказані діяння слід кваліфікувати за сукупністю злочинів.

Обов'язковою ознакою об'єктивної сторони складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 175 КК є час його вчинення. Кримінальна відповідальність настає за умови, якщо заробітна плата не виплачується більше місяця. Як вказує С.Я. Лихова, особливого тлумачення потребує термінологічне словосполучення «більше ніж за один місяць». На думку цієї авторки, якщо мова іде про заробітну плату, яка виплачується регулярно, ця ознака може характеризувати і загальну суму невикорисаних коштів [27, с. 549].

Але, на нашу думку, така позиція є хибною і авторка допускає певні суперечливі моменти, коли пише, що під невикорисаною слід розуміти повну невикорисану заробітної плати. Якщо ж зарплата виплачується регулярно, але не в повному розмірі, то мова може йти лише про адміністративну відповідальність. Сума адміністративних проступків не дорівнює злочину. На нашу думку, слід оцінювати нанесену особі шкоду у вигляді не виплаченої заробітної плати, яку вона мала отримати за місяць, інші платежі, і час, протягом якого ці кошти мають бути сплачені. В той же час, слід погодитися із С.Я. Лиховою, що виплату заробітної плати товарами, не дозволеними до виплат заробітної плати, слід розцінювати як її невикорисану [27, с. 549; 253].

Об'єктивною ознакою невикорисаної заробітної плати є її безпідставний характер. Безпідставність має місце тоді, коли на рахунку підприємства, установи, організації є реальні кошти для виплати заробітної плати, але вони спрямовуються не за цільовим призначенням. Якщо мова йде про підприємства,

установи, організації, які фінансуються із бюджету, то при наявності коштів не виплата заробітної плати завжди буде безпідставною.

2.2. Суб'єктивні ознаки складів злочинів проти трудових правовідносин

У всіх злочинах проти трудових правовідносин, за винятком юридичного складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 174 КК, передбачений спеціальний суб'єкт – службова особа підприємства, установи, організації, яка наділена правом приймати працівника на роботу та звільняти його з роботи. Це стосується службових осіб підприємств, установ, організацій всіх форм власності. Крім того, виходячи із положення трудового, господарського та цивільного законодавства, таким суб'єктом може бути окремий громадянин, який уклав із працівником трудовий договір, громадянин – підприємець, голова фермерського господарства, який використовує найману працю інших осіб.

Що стосується суб'єкта такого злочину як безпідставна не виплата заробітної плати, то слід відмітити, що ознаки суб'єкта цього злочину потребують певних уточнень. Наприклад, П.П. Андрушко пише, що безпідставна не виплата заробітної плати громадянином-підприємцем особам, найману працю яких він використовує, а також громадянином, який уклав із працівником угоду про виконання певної роботи, є грубим порушенням угоди про працю, і, за наявності підстав, має кваліфікуватися за відповідною частиною ст. 173 КК [56, с. 485]. М.І. Мельник також дотримується схожої позиції і вказує, що громадянин-підприємець, який використовує найману працю і не виплачує найманим працівникам заробітну плату, не може визнаватися суб'єктом злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 175 КК [55, с. 450]. Підхід цих авторів видається дещо суперечливим, адже П.П. Андрушко і М.І. Мельник стверджують, що суб'єктами грубого порушення законодавства про працю можуть бути і ці особи. Так, М.І. Мельник пише що суб'єктом злочину (ст. 172 КК) може бути службова особа, якій

надано право приймати працівника на роботу (поновлювати на роботі), звільняти його з роботи або документально оформляти таке прийняття (поновлення, звільнення), вирішувати питання щодо надання відпустки, а також громадянин-підприємець, який використовує найману працю і має зазначені вище права щодо найманих працівників [55, с. 443]. П.П. Андрушко вказує що суб'єктом злочину, склад якого передбачений в диспозиції ст. 175 КК є: 1) службова особа підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, яка наділена правом приймати працівників на роботу і звільняти з роботи; 2) громадянин-підприємець, а також голова фермерського господарства, який використовує найману працю інших громадян; 3) окремих громадянин, який уклав з працівником угоду про виконання певної роботи в порядку, визначеному наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. № 260 [56, с. 477].

Безумовним є той факт, що вказані особи користуються разом із вказаними повноваженнями ще і повноваженням, які слід назвати обов'язком призначати і сплачувати працівнику заробітну плату.

Ю.В. Гродецький пише, що суб'єкт злочину (ст. 175 КК) спеціальний: керівник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності чи громадянин – суб'єкт підприємницької діяльності [158, с. 120].

В окремих випадках відмежувати трудову угоду і угоду про працю досить складно, і С.Я. Лихова пропонує розмежувати їх за формально-юридичною ознакою. При укладенні цивільно-правового договору слід звернути увагу на те, що підрядник (виконавець, автор твору тощо) виконує роботу на свій ризик, самостійно організовує виконання роботи, не підлягає внутрішньому трудовому розпорядку, не має права на відпустку, соціальні гарантії. А при укладенні трудового договору працівник підлягає внутрішньому трудовому розпорядку, про прийняття його на роботу видається наказ, працівник має право на отримання допомоги по соціальному страхуванню тощо [27, с. 523].

Як вказують фахівці в галузі трудового права, хоча питання про підстави виникнення трудових відносин до кінця в науці трудового права не вирішене,

однозначно робиться висновок, що під цими іншими формами (підставами) не слід розуміти цивільно-правові форми, оскільки при укладені таких договорів сторони не вступають в трудові правовідносини [254, с. 16]. З огляду на це важливого значення набуває проблема визначення юридичних рамок договірної регулювання, дослідження найбільш суттєвих прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, встановлених відповідним договором чи угодою [255, с. 264; 256, с. 315; 257, с. 42].

Але, на нашу думку, на підтвердження позиції щодо того, що в ст. 175 КК мова йде про захист саме трудових правовідносин і такого їх компоненту як право працівника на отримання заробітної плати слід звернути увагу на термінологію, адже мова в диспозиції ст. 175 КК йде саме про винагороду за виконану роботу, не про гонорар, навіть не про оплату праці, а саме про заробітну плату, яка є категорією не цивільного, а саме трудового права.

Правове поняття «оплата праці» є складовою змісту трудових правовідносин. Для заробітної плати як частини оплати праці і як правової категорії характерними є певні ознаки – це винагорода за виконання працівником трудових обов'язків, розмір якої визначається за наперед встановленими нормами і розцінками, заробітна плата має гарантований характер і її розмір не може бути нижчим за мінімальний розмір оплати праці, визначений законом [155, с. 130].

Суспільна небезпека даного злочину полягає в тому, що особа – суб'єкт трудових правовідносин не отримує вчасно грошові кошти, що тягне певні негативні наслідки як для цієї особи, так і для її сім'ї. Окремі категорії осіб виконують свою трудову функцію, яка регулюється спеціальними законами – працівники міліції, державні службовці, судді, прокурори тощо. Наприклад, військовослужбовці отримують не заробітну плату, а «утримання». Але хіба затримка таких грошових коштів робить діяння менш суспільно небезпечним? Що стосується оплати праці, то військовослужбовці мають отримувати кошти вчасно і в повному обсязі, як і всі інші працюючі особи. Тим більше, що кошти

їм виплачуються із бюджету. В даному випадку утримання є синонімом заробітної плати. Утримання є частиною категорії оплати праці.

На нашу думку, суб'єктами безпідставної невиклати заробітної плати можуть вважатися і керівники банківських установ, які здійснюють оплату праці за договором із підприємствами, установами, організаціями з використанням платіжних карток.

Це положення потребує певного уточнення. Відносини, які складаються між суб'єктами – платниками заробітної плати і керівниками банківських установ, які здійснюють оплату праці за договорами не слід вважати цивільно-правовими. Предметом такого договору є кошти, які призначені саме на виплату заробітної плати. Керівники банківських установ, в даному випадку, несуть обов'язок вчасно, у передбачені законом терміни перераховувати такі кошти на рахунки працівників. Таким чином, якщо на рахунок банку вказані кошти перераховані вчасно, у належному обсязі, але з вини керівника банківської установи не виплачені, то нести кримінальну відповідальність за це суспільно небезпечне діяння має не керівник підприємства, установи, організації, який виконав свої обов'язки відповідно до норм трудового законодавства. Керівник банківської установи усвідомлює, що він затримує виплату саме коштів, які складають заробітну плату і які мають виплачуватися у чітко встановлені терміни. Таким чином, керівники підприємств, установ, організацій, які є суб'єктами трудових правовідносин «делегують» керівникам банків виконання обов'язку виплатити заробітну плату безпосередньо. Працівників і керівників банків, безумовно, трудові правовідносини не пов'язують, але в даному конкретному випадку керівники банків виконують обов'язок, який випливає із трудових правовідносин, вони опосередковано виконують функцію з виплати заробітної плати, яке за трудовим законодавством виконується керівниками підприємств, установ, організацій.

В ч. 5 ст. 24 Закону України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці» вказано, що за особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на

вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника або уповноваженого ним органу [213]. В листі Національного банку України за № 25-111/2132-8568 від 25 жовтня 1999 р. територіальним, головному, операційному управлінню Національного банку України, комерційним банкам, Асоціації українських банків «Про виплату заробітної плати через банківські установи» [258] вказано, що одним із початкових етапів залучення коштів населення до банківської системи є розширення практики виплати заробітної плати через установи банків і нормативну базу для цього, окрім інструкцій НБУ, складає Закон України «Про оплату праці». Таким чином, слід дійти висновку, що порушення банками порядку та строків виплати заробітної плати порушує законодавство про працю і, зокрема, Закон України «Про оплату праці». Є всі підстави вважати цей Закон частиною законодавства про працю, що регулює трудові правовідносини в частині отримання заробітної плати. Окрім того порядок виплати заробітної плати через банківські установи регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2005 р. № 318 «Про вдосконалення механізму виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ та державної соціальної допомоги» [259].

Але оплата праці здійснюються не лише керівником підприємства, установи, організації. В більшості випадків, на нашу думку, суб'єктом даного злочину слід вважати і бухгалтерів (головних бухгалтерів), адже нарахування заробітної плати здійснюється саме в бухгалтерії. М.І. Мельник вказує, що інші службові особи підприємств, установ, організацій, а так само приватні особи можуть нести кримінальну відповідальність за ст. 175 КК України лише як співучасники (організатори, підбурювачі, пособники) [55, с. 450]. На нашу думку, така позиція є не достатньо правильною і ми вважаємо, що в окремих випадках співучасть у даному злочині може мати форму співвиконавства, коли і у керівника, і у бухгалтера був умисел на вчинення невиконання заробітної плати. Співвиконавство може приймати форму попередньої змови групи осіб.

Така позиція є традиційною в науці кримінального права України, хоча в окремих випадках питання про співучасть у злочинах, склади яких

передбачають спеціальний суб'єкт не виглядає вирішеним однозначно. Наприклад, М.М. Мельник вказує, що учасники вчинення злочину за попередньою змовою групою осіб діють як співвиконавці [260, с. 156-157]. Основною вимогою щодо учасників злочинів, які вчинюються у співучасті є наявність ознак суб'єкта злочину. Більш детально вирішував питання про співучасть у злочинах із спеціальним суб'єктом М.І. Бажанов, який, зокрема, писав, що у статтях КК про співучасть немає прямої заборони позитивно вирішувати питання, чи можлива співучасть у злочинах із спеціальним суб'єктом осіб, які не мають ознак спеціального суб'єкта і чи можуть ці особи відповідати за ті злочини, суб'єкт яких є спеціальним. Як приклад, приводяться склади злочинів проти встановленого порядку несення військової служби. І хоча М.І. Бажанов писав, що виконавцем злочинів із спеціальним суб'єктом може бути лише цей суб'єкт, він наголошував, що іноді об'єктивна сторона деяких злочинів описується в законі (диспозиції) так, що вона не виключає як співвиконавців (субсидіарних суб'єктів) і осіб, які не є спеціальними суб'єктами. Це дало М.І. Бажанову можливість дійти висновку, до якого і ми приєднуємося: «... якщо ж злочин із спеціальним суб'єктом характеризується тим, що частина його об'єктивної сторони може бути виконана особою, яка не є спеціальним суб'єктом, останній підлягає відповідальності як співвиконавець» [261, с. 209-210]. На нашу думку, при кваліфікації злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 175 КК, слід враховувати такі обставини: по-перше посада бухгалтера (головного бухгалтера) є керівною посадою на підприємстві, установі, організації. За відсутності бухгалтера підприємство практично функціонувати не може; по-друге, керівник підприємства, установи, організації самостійно не оформлює фінансові документи щодо нарахування заробітної плати; по-третє, об'єктивну сторону складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 175 КК, очевидно, може виконати керівник підприємства, установи, організації за попередньою домовленістю із бухгалтером. Дане діяння вчинюється умисно, і тому, на нашу думку, тут обов'язково має місце усвідомлення бухгалтером порушення законодавства про працю в частині

невиплати заробітної плати. Вивчення ознак суб'єктів цього складу злочину і пропозиція розширення кола цих суб'єктів була зроблена В.В. Топчієм [32, с. 6-7].

Ми вважаємо, що сьогодні є всі підстави для розширення підходів щодо кваліфікації злочинів із спеціальним суб'єктом. Наприклад, на нашу думку, слід погодитися із позицією Г.М. Борзенкова, який пише, що незалежно від того, названі ознаки спеціального суб'єкта в самому тексті закону (статті або примітці до неї) або вони виводяться шляхом тлумачення, їх наявність є обов'язковою для даного складу злочину. Різноманітність спеціальних ознак суб'єктів і велика кількість складів із спеціальним суб'єктом ускладнює проблему кваліфікації діянь співучасників і співвиконавців групових злочинів [262, с. 208–209]. Вважаємо, що відповідальність за безпідставну невиплату заробітної плати має нести та особа, функціональні обов'язки якої передбачають її нарахування та виплату, а це залежить від керівника і бухгалтера. Тому є всі підстави вважати, при наявності достатніх обставин справи, бухгалтерів суб'єктами даного злочину.

Не можна погодитися із І.О. Зінченко, яка ототожнює функції керівника та власника підприємства, установи, організації як суб'єкта злочину, склад якого передбачений в диспозиції ст. 175 КК [263, с. 479]. Якщо правовий статус таких осіб не співпадає, то немає підстав визнавати власника суб'єктом цього злочину, хоча співучасником його він, при наявності підстав, може бути визнаний. Пізніше ця авторка свою позицію дещо уточнила [174, с. 485].

Суб'єктом злочину, юридичний склад якого передбачений в диспозиції ст. 174 КК вважається будь-яка особа, яка, застосовуючи фізичне та психічне насильство, або інші незаконні дії порушує право працівників на участь у страйку.

Н.М. Швець розглядає поведінку таких осіб як підбурювання до вчинення злочину. Підбурювач викликає в іншого співучасника бажання і рішучість вчинити злочин. Остаточне ж рішення належить особі, яку підбурюють [264, с. 199]. Слід заперечити такому твердженню, адже в даному випадку мова йде

про вчинення злочину, а участь у законному страйку злочином не визнається. Відповідно до ч. 3 ст. 44 Конституції України та ч. 5 ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, оскільки вона є добровільною. Але в ст. 174 КК мова йде про застосування насильства та інших незаконних дій. Переговори із працівниками, які відмовилися від участі в цій акції, або вирішили приєднатися до неї не слід визнавати порушенням конституційного права працівника [265, с. 61]. Наслідки участі працівників у страйку перебувають у прямій залежності від визнання його законним чи ні. Якщо страйк незаконний, то участь у ньому розцінюється як порушення трудової дисципліни.

Але є страйки, проведення яких є завідомо незаконним і для визнання такого страйку незаконним не треба рішення суду. Відповідальність за незаконні страйки несуть організатори страйків, головним чином профспілки та їх функціонери, а також пересічні страйкарі [206, с. 290]. Страйк, визнаний незаконним, повинен бути негайно припинений, а якщо рішення суду винесене до початку страйкових дій, працівникам належить утримуватися від його проведення. В той же час ніхто не може бути покараний за проведення або спробу проведення законного страйку. З цього приводу певний інтерес становить положення Концепції модельного Трудового кодексу [266], схваленої на XVI пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД. У цьому документі закріплене положення, відповідно до якого Кодекс не повинен допускати використання форм прямого чи непрямого переслідування ініціаторів та учасників законних страйків. Особи, які беруть участь у незаконному страйку несуть дисциплінарну та адміністративну відповідальність. До кримінальної відповідальності притягаються лише особи, які вчинюють діяння, передбачені в диспозиції ст. 174 КК. В даному випадку відбувається дослівне включення в КК норми, передбаченої в ст. 33 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

В.В. Топчій запропонував передбачити кримінальну відповідальність за організацію незаконного страйку, що, на його думку, слугувало б вдосконаленню нормативного рівня механізму кримінально-правової охорони трудових прав найманих працівників [35, с. 190]. Критикуючи цю пропозицію, Н.М. Швець виступає дещо непослідовно. По-перше, вказує, що законодавство не містить визначення поняття «організатор страйку», хоча в ст. 32 вказаного Закону мова іде саме про відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним, а Н.М. Швець пише: «Організатори страйку та його учасники повинні діяти в межах своїх повноважень, окреслених законодавством, і не створювати перешкод власникові для виконання його функцій» [264, с. 130], «Організатори страйку повинні передбачати його можливі наслідки» [264, с. 120], «Крім того, власники іноді намагаються звільнити профспілкового лідера – організатора страйку» [264, с. 121]. По-друге, Н.М. Швець пише, що осіб, які дійсно перешкоджали проведенню страйку, можна притягти до більш суворої відповідальності, а що стосується його організаторів, то відсутні підстави для накладання на них більш жорстоких санкцій, адже вони діяли в межах законодавства, колектив уповноважив їх організувати страйк, а суд потім визнав його незаконним [264, с. 185]. Мова йде про встановлення кримінальної відповідальності за організацію незаконного страйку, а не просто страйку і особи, які є організаторами такого страйку мають усвідомлювати, що вони організовують страйк, порушуючи норми законодавства, що і дає суду підставу для визнання страйку незаконним. Крім того, суспільна небезпека організації такого страйку полягає в тому, що його організатори втягують у такий страйк працівників, які через незнання трудового законодавства можуть і не усвідомлювати, що вони беруть участь у незаконному страйку. Тому пропозицію В.В. Топчія вважаємо виправданою і правильною. Хоча, на нашу думку, кримінальну відповідальність слід встановити не за організацію, бо це лише підготовчі дії, а за проведення незаконного страйку і за активну участь у страйку, визнаному судом незаконним. Суб'єктами такого злочину слід вважати як організаторів

незаконного страйку, так і його активних учасників, які після оголошення страйку незаконним не припинили своєї участі у страйку. Для цього доповнити ст. 174 КК частиною другою такого змісту: «Проведення незаконного страйку ... карається».

Незаконність страйку не слід пов'язувати лише із рішенням суду, є страйки, які відповідно до законодавства завідомо вважаються незаконними. Ця норма, на нашу думку, сприятиме тому, щоб особи, які беруть участь у страйку, більш виважено ставилися до своїх вимог та оцінювали наслідки незаконних страйків. Наприклад, слід згадати, які збитки не лише власникам компаній, а і пересічним громадянам заподіяли страйки, проведені працівниками авіаційного транспорту. Наприклад, у Норвегії 16 травня 2008 р. розпочався страйк працівників аеропортів (наземного обслуговуючого персоналу). Профспілки вимагали від державного оператора аеропортів Avinor підвищення заробітної плати, проте компанія назвала вимоги страйкарів завищеними [267, с. 6].

Потерпілими від незаконного страйку слід вважати власників підприємств, фірм, компаній, які терплять великі збитки. Тому, на нашу думку, слід у законодавстві України, як це зроблено у багатьох зарубіжних держав (Франції, Голландії, Швеції, Швейцарії, Новій Зеландії тощо), передбачити право на локаут. Це тимчасове зупинення роботодавцем виконання своїх основних обов'язків щодо трудових відносин (тобто останній не надає роботу, не сплачує заробітну плату). Локаут можна вважати як би страйком власника. В державах Східної Європи лише в Чехії та Словаччині передбачене застосування локауту [268, с. 139].

Суб'єктивними ознаками складів злочинів традиційно вважаються вина, мотив і мета.

Всі злочини проти трудових правовідносин – «Грубе порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК), «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК), «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (у формі безпідставної невиплати заробітної плати більше ніж за один місяць)

(ст. 175 КК) вчинюються з прямим умислом. Враховуючи конструкцію складів цих злочинів, слід звернути увагу на зміст прямого умислу – «у так званих злочинах з формальним складом, який не передбачає як необхідну ознаку певних суспільно небезпечних наслідків, змістом прямого умислу є усвідомлення винною особою суспільно небезпечного характеру своєї дії або бездіяльності та бажання її вчинити ...» [146, с. 173]. Хоча ми обґрунтовуємо положення, що ці склади є матеріальними, вказані особливості визначення змісту прямого умислу у цих складах вважаємо вірними.

Як правило, у злочинах, що вчинюються з прямим умислом, обов'язковими ознаками суб'єктивної сторони є мотив і мета. Мотив характеризує не лише особу злочинця, а і сутність суспільної небезпеки злочинів. Мотив може бути прямо вказаний в диспозиції статті, а може впливати безпосередньо із її змісту. В таких випадках мотив є обов'язковою суб'єктивною ознакою юридичного складу злочину.

В диспозиції ст. 172 КК міститься вказівка на те, що цей злочин вчинюється з особистих мотивів (особиста неприязнь, корисливий мотив, бажання взяти на роботу іншу особу, помста тощо). Але ці мотиви стосуються лише вчинення злочину у формі незаконного звільнення працівника з роботи. Мотив і мета іншого грубого порушення законодавства про працю не впливають на кваліфікацію. Слід із диспозиції (ч. 1 ст. 172 КК) виключити вказівку на мотив. Цей злочин може бути вчинено лише з незаконних мотивів. Мотив на кваліфікацію не впливає і потерпілому байдуже, з яких незаконних мотивів його звільнили. Якщо ж особу звільнено на законних підставах, то відсутнє порушення законодавства про працю.

В складі злочину «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174 КК) присутня спеціальна мета – примусити працівника всупереч його бажанню взяти участь у страйку або перешкодити йому взяти участь у страйку. В даному випадку мета є обов'язковим суб'єктивним елементом цього складу злочину, що впливає із змісту диспозиції цієї статті, і тому не можна погодитися із І.О. Зінченко, яка

пише, що мотив і мета в даному випадку значення для кваліфікації не мають [174, с. 484]. Якщо застосовується насильство із іншою метою, а не з метою примусити працівника взяти або не взяти участь у страйку, то однозначно зрозуміло, що і кваліфікація діяння буде відбуватися не за ст. 174 КК. Що стосується мотиву, то він, дійсно, може бути будь-яким і на кваліфікацію не впливає. Він, скоріше, стосується мотиву проведення страйку. Як вказує Н.М. Швець, перешкоджання страйку з метою продовження незаконних дій стосовно працівників повинне визнаватися суттєво небезпечнішим від тих же дій, пов'язаних із бажанням особи не зашкодити діяльності підприємства [264, с. 201]. Окремі автори, наприклад, О.Л. Мартенко, пропонує вилучити поняття «мотив» із диспозиції, зокрема ст. 172 КК. Вказується, що в диспозиціях чинного КК (очевидно, мається на увазі Загальна частина КК) поняття «мотив» не зустрічається. Дійсно, з цим слід погодитися, адже на відміну від поняття «вина», поняття «мотив», «мета» не знайшли законодавчого визначення. Частину мотивів, з яких вчинюється злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 172 КК мотивами взагалі вважати не можна, як-то: загальне скорочення штатів, вагітність чи наявність грудної дитини; виконання замовлення; надання переваг чи пільг або звільнення від передбачених законом обов'язків родичів, знайомих чи інших осіб та ін. Все це – цілі діяльності, причому здебільшого вони не мають соціального несхвалення, тим більше – протиправного характеру. Зазначене ускладнює чітку реалізацію закону, призводить до необхідності суб'єктивного трактування його вимог [269, с. 4, 12].

Особливо важливою є позиція О.Л. Мартенка при визначенні мотиву і мети безпідставної невивплати заробітної плати. В даному випадку конкретного тлумачення потребує поняття «безпідставна». Практично у всіх науково-практичних коментарях це поняття тлумачиться однозначно і занадто спрощено. Безпідставність зводиться до того, що у підприємства є можливість (гроші на рахунках) заробітну плату виплатити, а службова особа – директор, бухгалтер витрачають кошти на інші цілі. На нашу думку, ця проблема є більш

серйозною, як це здається на перший погляд, і пов'язана вона саме з мотивом і метою невиконання заробітної плати навіть при фактичній можливості і юридичному обов'язку її виплатити. Як вказує С.Я. Лихова, основною причиною повернення справ на додаткове розслідування є допущена органами досудового слідства неповноти розслідування, зокрема, відсутність доказів про наявність у підсудного можливості своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату [27, с. 551].

Як пише фахівець в галузі трудового права С.М. Черноус, існує нерозривний зв'язок між тлумаченням правової норми і конкретизацією оціночного поняття; останнє є певним етапом тлумачення правової норми і має ті ж форми і види, що і тлумачення. Форма конкретизації розглядається як зовнішній прояв процесу конкретизації (оцінки) та результатів цього процесу. Підставою оцінки є сукупність критеріїв, стандартів, з яких виходитиме суб'єкт оцінки [237, с. 11-12].

В окремих випадках має місце так званий конфлікт інтересів, коли інтереси суб'єктів правовідносин є багатовекторним.

На нашу думку, слід враховувати поважні причини, які дають підставу в таких випадках застосовувати ч. 2 ст. 11 КК (скрутне матеріальне становище підприємства, необхідність закупівлі запасних частин, комплектуючих деталей, сировини, посівного матеріалу тощо). Також необхідно враховувати думку трудового колективу. Безумовно, такий підхід не може застосовуватися, коли мова йде про бюджетні підприємства, установи, організації. Законодавство щодо оплати праці зазнало певних змін, які, на перший погляд, свідчать про те, що держава пріоритетними визнає інтереси працівника.

При цьому, слід наголосити, що ні ставки податків, ні оплата послуг і товарів не зменшилися, а ціни лише зросли. Тому такий підхід ще раз підкреслює бажання держави перекласти всі проблеми на плечі окремих громадян-підприємців тощо, а складається ілюзія пріоритетності інтересів людини.

Висновки до розділу 2

1. Історичний аналіз вітчизняного кримінального законодавства дає підстави для висновку, що такі компоненти трудових правовідносин як право на дотримання норм законодавства про працю, охорону праці, трудові правовідносини, суб'єктами яких є жінки-матері, вагітні жінки, неповнолітні завжди складали зміст безпосередніх об'єктів складів злочинів (КК УСРР 1922 р., КК УСРР 1924 р., КК УРСР 1960 р.).
2. Родовим об'єктом злочинів проти трудових прав людини слід вважати трудові правовідносини, які регулюються законодавством про працю. Зміст безпосередніх об'єктів цих однорідних складів злочинів утворюють окремі елементи трудових правовідносин (право на оплату праці, на охорону праці, право на проведення законного страйку). Трудові правовідносини, які охороняються нормами, що містяться в ст.ст. 172, 174, 175 КК є індивідуально-трудовами, це підтверджується тим, що потерпілим у цих складах визнається фізична особа – працівник, як сторона трудового договору.
3. Потерпілими слід вважати військовослужбовців, працівників міліції, воєнізованої охорони, працівників, подібних до найманих, в т.ч. тих, які виконують особливі функції (депутатів, прокурорів, інших представників влади тощо). В частині, неврегульованій спеціальними актами, їх праця (служба), регулюється законодавством про працю.
4. Норма щодо кримінально-правової охорони трудових правовідносин, стороною яких є матері, які мають дітей віком до 14 років (ч. 2 ст. 172 КК) суперечить нормам законодавства про працю, в яких встановлюються гарантії і особливості правового регулювання праці жінок-матерів, які мають дітей віком до 15 років. У зв'язку з цим, в ч. 2 ст. 172 КК словосполучення «дитину віком до чотирнадцяти років» слід замінити словосполученням «дитину віком до п'ятнадцяти років».

5. В контексті диспозиції ст. 174 КК слід розуміти лише законний страйк, адже на проведення незаконного страйку права ніхто не має. Слід передбачити відповідальність за проведення незаконного страйку, в зв'язку із чим доповнити ст. 174 КК частиною другою такого змісту: «Проведення незаконного страйку...». Суб'єктами в цьому складі злочину слід визнати організаторів і активних учасників незаконного страйку. Потерпілими від незаконного страйку слід вважати власників підприємств, фірм, компаній. Законодавство про працю в частині регулювання страйкових правовідносин слід доповнити нормою про локаут.
6. Потерпілими в складі злочину, що полягає в безпідставній невиклаті заробітної плати слід вважати не лише працівника, а будь-яку особу, яка має право отримувати заробітну плату – опікуна, піклувальника, спадкоємців або уповноважених осіб, а також не лише громадян України, а і будь-яких осіб, які працюють на підставі трудового договору (контракту) – іноземців, осіб без громадянства.
7. Предмет безпідставної невиклаті заробітної плати слід тлумачити розширено як оплату праці, в яку окрім заробітної плати входить низка виплат, які мають виплачуватися наряду із заробітною платою в чітко встановлені терміни і які є невід'ємними від неї – доплати, гарантійні і компенсаційні виплати, оплата роботи у святкові і неробочі дні, заробітна плата, не отримана до смерті працівника тощо. До предмета злочину слід включати як регулярні, так і разові виплати. Невиплата окремих компонентів заробітної плати, яка значно зменшує її обсяг, має розцінюватися як її безпідставна невикплата.
8. Суб'єктами цього складу злочину слід вважати і фізичну особу – роботодавця, в зв'язку з чим необхідно внести зміни до Закону України від 23 вересня 2010 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати». Слід чітко вказати, що порядок виплати заробітної плати має бути прописаний в трудовому

договорі (контракті), адже у трудових відносинах, де стороною є фізична особа – роботодавець відсутній колективний договір і така особа не видає нормативні акти, які можуть регулювати порядок оплати праці.

9. До суб'єктів злочину, який полягає у безпідставній невиконанні заробітної плати слід віднести керівників банківських установ, які здійснюють оплату праці за договорами із керівниками підприємств, установ, організацій за допомогою пластикових карток. Предметом такого договору є кошти, призначені для оплати праці і ця оплата має бути здійснена в повному обсязі у чітко встановлені терміни. Таким чином безпосередній учасник трудових правовідносин «делегує» керівникам банківських установ частину своїх повноважень. Одним із нормативних актів, який регулює ці правовідносини, є Закон України від 24 березня 1995 р. «Про оплату праці», який є компонентом законодавства про працю. Співвиконавцем безпідставної невиконання заробітної плати поряд із керівниками підприємств, установ тощо слід вважати і бухгалтерів (головних бухгалтерів). Відповідальність за безпідставну невиконання заробітної плати несе особа, функціональні обов'язки якої передбачають її нарахування та виплату – керівники і бухгалтери.
10. З метою вдосконалення законодавства із тексту диспозиції ч. 1 ст. 172 КК слід виключити вказівку на мотив злочину. Порушити законодавство про працю можливо лише, якщо суб'єкт керується незаконними мотивами, при їх відсутності відсутнє і порушення. Мотив на кваліфікацію не впливає, а потерпілій особі байдуже, з яких мотивів порушені її трудові права.
11. Всі злочини проти трудових правовідносин сформульовані як злочини із матеріальним складами, в яких наслідок нерозривно пов'язаний із діянням, навіть якщо шкода носить нематеріальний характер. Всі злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст. ст. 172, 174, 175 КК неминуче призводять до суспільно небезпечних наслідків, які полягають в перешкоджанні реалізації конституційних прав людини.

12. Необхідно розрізняти право на страйк як виключно колективне право. і право на участь у страйку як індивідуальне право. Саме правовідносини, які виникають в процесі реалізації індивідуального права на участь у страйку як компонент колективних страйкових правовідносин утворюють зміст безпосереднього об'єкта відповідного складу злочину (ст. 174 КК).

РОЗДІЛ 3

ПИТАННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

3.1. Розмежування складів злочинів проти трудових правовідносин та складів злочинів проти конституційних прав людини і громадянина

В розділі V Особливої частини КК окрім злочинів, склади яких містяться в диспозиціях ст.ст. 172, 174 та 175 КК, містяться і інші склади злочинів, які окремі автори відносять до злочинів, що посягають на трудові правовідносини. Так, П.П. Андрушко до злочинів, що посягають на трудові правовідносини пропонує віднести: злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст. 171 «Перешкоджання законній професійній діяльності журналістів» та ст. 173 «Грубе порушення угоди про працю» [68, с. 29]. В.І. Павликівський вважає, що злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 170 «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій» в частині перешкоджання законній діяльності професійних спілок теж посягає на трудові правовідносини [2, с. 82-87]. Окрім того, в даному розділі міститься ст. 161 «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або релігійних переконань». На думку С.Я. Лихової, безпосереднім об'єктом цього складу злочину є правовідносини, що складають міжнародний правопорядок [27, с. 171-172]. В.М. Панькевич, який спеціально досліджував кримінально-правову норму, передбачену в ст. 161 КК, безпосереднім об'єктом цього складу злочину вважає, з одного боку, суспільні відносини, що покликані забезпечувати расову, національну, релігійну та іншу рівноправність (рівність) людини та громадянина, з іншого – безпеку держави (національну, внутрішню, громадянську). Цей автор також вважає, що місце даної кримінально-правової норми визначено без врахування змісту об'єкта даного юридичного складу злочину, і пропонує розмістити її в розділі I Особливої частини КК «Злочини проти основ національної безпеки

України» [270, с. 10]. П.П. Андрушко, систематизуючи за безпосередніми об'єктами злочини, юридичні склади яких містяться в диспозиціях статей розділу V Особливої частини КК, вказує, що злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 161 КК посягає на рівність конституційних прав громадян та їх рівність перед законом [68, с. 29]. У будь-якому випадку ніхто із авторів, які досліджували проблеми, пов'язані із кримінально-правовою характеристикою складів злочинів, передбачених в диспозиціях статей розділу V Особливої частини КК, не відносить цей злочин до злочинів, що посягають на трудові правовідносини.

В ст. 161 КК передбачена кримінальна відповідальність за цілу низку дій: дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті; дії, спрямовані на приниження національної честі та гідності тощо. Отже, можна дійти висновку, що в диспозиції ст. 161 КК відсутня конкретизація діянь, які утворюють об'єктивну сторону складу злочину.

Очевидно, до таких діянь можна віднести і діяння, які порушують законодавство про працю за умови її вчинення із мотивів, визнаних у назві ст. 161 КК та з метою, яка прямо вказується в диспозиції ч. 1 ст. 161 КК, наприклад, незаконне звільнення з роботи або інші «дискримінаційні» дії, які порушують законодавство про працю. Але, враховуючи те, що в КК міститься спеціальна норма, яка передбачає кримінальну відповідальність за порушення трудових правовідносин (ст. 172 КК), на нашу думку, відсутні підстави кваліфікувати діяння, які порушують законодавство про працю за ст. 161 КК. Кваліфікація в даному випадку має відбуватися за ст. 172 КК, а якщо звільнення з роботи або інше грубе порушення законодавства про працю здійснюється із мотивів, вказаних в ст. 161 КК, то при призначенні покарання слід посилатися на п. 3 ч. 1 ст. 67 КК. Якщо ж порушення законодавства про працю, вчинене з мотивів, передбачених в диспозиції ст. 161 КК, поєднується із кваліфікуючими ознаками, передбаченими в ч. 2 та ч. 3 ст. 161 КК, не виключена кваліфікація за сукупністю злочинів. Але при цьому має бути доведено, що порушення законодавства про працю було вчинене з метою, яка

передбачена в диспозиції ст. 161 КК. В даному випадку має місце колізія мотивів вчинення злочину. Відповідно з чинною редакцією ст. 172 КК цей злочин вчинюється з особистих мотивів. Немає підстав вважати мотиви, передбачені в диспозиції ст. 161 КК особистими. Окрім того, в диспозиції ст. 172 КК відсутня вказівка на мету вчинення злочину. У будь-якому випадку, ця мета не може за змістом співпадати з метою, передбаченою в диспозиції ст. 161 КК. Як вказує Л.Г. Шнайдер, якщо мотив і мета є обов'язковими ознаками суб'єктивної сторони злочину, вони справляють різний вплив на кримінальну відповідальність. Наприклад, вони можуть виконувати роль необхідної умови настання кримінальної відповідальності за діяння, яке без вказаних в законі мотиву та мети не є злочином, тобто вони відмежовують злочин від правопорушення. В іншому випадку мотив і мета відіграють роль відмежувальної ознаки, за якою один склад злочину відмежовується від іншого. Окрім того, мотив і мета можуть виконувати функцію кваліфікуючої ознаки [24, с. 35-39]. В КК мотив расової, національної належності або релігійних переконань передбачений як кваліфікуюча ознака в низці складів злочинів – ч. 2 ст. 115, ч. 2 ст. 121, ч. 2 ст. 122, ч. 2 ст. 126, ч. 2 ст. 127, ч. 2 ст. 129 КК. Як ми бачимо, серед складів злочинів, в яких відповідний мотив і мета передбачені як обов'язкові ознаки законодавець не передбачив склад злочину «Грубе порушення законодавства про працю». Таким чином, в цілому приєднуючись до позиції С.Я. Лихової, яка пише, що злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 161 КК не слід відносити до злочинів, що порушують трудові правовідносини, ми вважаємо, що це діяння порушує конституційні права людини і громадянина. Також ми вважаємо, що місце цієї кримінально-правової норми в Особливій частині КК визначено правильно і вона розміщена серед норм, які спрямовані на захист конституційних прав людини і громадянина.

Серед складів злочинів, які окремі автори вважають такими, що посягають на трудові правовідносини є і склад злочину, передбачений в диспозиції ст. 170 КК [2, с. 6, 82-87]. Трудові правовідносини складаються між

фізичною особою-працівником і роботодавцем. Нами вже було визначено зміст трудових правовідносин, як безпосереднього об'єкта злочину, склад якого передбачений в диспозиції ст. 172 КК. Одним із безпосередніх об'єктів передбаченого в диспозиції ст. 170 КК складу злочину, слід вважати правовідносини у сфері законної діяльності професійних спілок. В одній нормі законодавець передбачає кримінальну відповідальність за перешкоджання законній діяльності не лише професійних спілок, а і політичних партій і громадських організацій. Саме така конструкція диспозиції цієї статті дає підставу С.Я. Лиховій писати, що норма, яка міститься в ст. 170 КК спрямована на захист конституційного права громадян на об'єднання, а не на захист трудових правовідносин. Як пише С.Я. Лихова, дана норма спрямована на охорону правовідносин, змістом яких є реалізація конституційного права громадян на об'єднання, права на захист від незаконних посягань з боку службових осіб, які, використовуючи владу або службові повноваження, перешкоджають діяльності вказаних громадських об'єднань [27, с. 240-241]. В юридичній літературі висловлені і інші підходи щодо аналізу цієї норми. Наприклад, М.І. Хавронюк вказує, що ст. 170 КК в диспозиції містить надто загальні і неконкретні формулювання. З метою вдосконалення цієї норми М.І. Хавронюк пропонує, як один із варіантів, включити до складу цього злочину криміноутворюючі ознаки, які можуть стосуватися наслідків діяння або способу вчинення цього злочину. Поки це не буде зроблене доцільно застосовувати положення ч. 2 ст. 11 або ст.ст. 47, 48 КК. Другим варіантом вирішення долі цієї статті є декриміналізація діяння, кримінальна відповідальність за вчинення якого в ній передбачена [1, с. 175-178]. На користь декриміналізації висловлюються і інші автори. Так, А.А. Митрофанов пише, що нагальною потребою сучасного періоду розвитку кримінально-правової політики в Україні є здійснення глобального моніторингу всіх статей Особливої частини КК на предмет відповідності встановлених ними кримінально-правових заборон підставам криміналізації суспільно небезпечних діянь. Очевидно, як вказує цей автор, що певна кількість діянь, передбачена в

законодавстві про кримінальну відповідальність без достатніх для того підстав і це робить допустимим і навіть необхідним постановку питання про їх декриміналізацію [271, с. 11]. Але думку про декриміналізацію даного діяння поділяють не всі автори. Наприклад, П.П. Андрушко вважає, і ми приєднуємося до його позиції, що злочин, склад якого передбачено в диспозиції ст. 170 КК посягає на права громадян на захист своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних інтересів [68, с. 29]. Враховуючи, що право громадян на об'єднання є одним із основоположних конституційних прав громадян, декриміналізація цього діяння означала б скасування однієї із гарантій здійснення цього конституційного права, що, на нашу думку, не сприяло б захисту конституційних прав громадян. Право на свободу об'єднання – одне із невід'ємних прав, закріплене Загальною декларацією прав людини, іншими основоположними міжнародними юридичними документами та гарантоване Конституцією України, яке забезпечує можливість участі в громадському і політичному житті, утворення з цією метою різноманітних об'єднань громадян. Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [64, с. 198]. Право кожного на свободу зборів і об'єднань закріплене в ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. Практика Європейського Суду виходить із того, що ця стаття тісно пов'язана із ст. 10 Конвенції, яка гарантує свободу слова [272, с. 186].

Слід особливо наголосити на тому, що професійні спілки захищають трудові права лише членів професійної спілки. Наприклад, якщо працівник не є з якихось причин членом професійної спілки, то для його звільнення згода профспілкового комітету не потрібна.

На нашу думку, диспозиція ст. 170 КК потребує вдосконалення, в цьому ми підтримуємо позицію М.І. Хавронюка, викладену вище, але підстав вважати цей злочин, злочином проти трудових правовідносин підстав немає.

В ст. 171 КК передбачена відповідальність за перешкоджання законній професійній діяльності журналістів. В юридичній літературі висловлювалися

різні думки щодо ефективності цієї кримінально-правової норми і взагалі щодо необхідності криміналізації цього діяння. Наприклад, С.Я. Лихова вважає цю норму прикладом надмірної криміналізації. Існує порядок оскарження дій службових осіб, які перешкоджають журналістам здійснювати їхні професійні обов'язки. В окремих випадках умисне перешкоджання законній професійній діяльності за наявності необхідних підстав може тягти відповідальність за ст.ст. 364, 365 КК. Якщо ж до журналістів застосовуються погрози, залякування, інші дії, які складають зміст терміну «переслідування», то відповідальність має наставати за статтями про злочини проти життя, здоров'я, честі, гідності особи [27, с. 179-183]. Піддавав критиці чинну редакцію ст. 171 КК і П.С. Берзін [273, с. 9-10]. На думку В.І. Павликівського, під переслідуванням журналістів слід розуміти різні форми посягання на законні права, свободи та інтереси журналіста, погрози, залякування тощо. Окрім того, під переслідуванням цей автор пропонує розуміти і звільнення з роботи, позбавлення винагороди тощо [2, с. 87-93]. Ми вважаємо, що порушення трудових прав журналістів має за наявності достатніх підстав кваліфікуватися за ст. 172 КК як порушення законодавства про працю. Мотив такого порушення лежить поза межами складу злочину і на кваліфікацію не впливає.

Відповідальність за окремі форми вчинення перешкоджання законній діяльності журналістів передбачена в інших статтях Особливої частини КК. Наприклад, якщо до журналіста застосовується насильство, слід кваліфікувати дане діяння за загальною нормою. Якщо перешкоджання вчинюється шляхом порушення трудових прав, також, слід застосовувати спеціальну норму. В ч. 1 ст. 172 КК не передбачені ознаки потерпілого. Потерпілим може бути будь-яка особа, яка є суб'єктом трудових правовідносин і права якої порушено. Таким чином, слід дійти висновку, що норма, передбачена в ст. 171 КК не спрямована на захист трудових правовідносин, суб'єктами яких є журналісти. А.П. Бабій висловлює думку щодо того, що якщо вчинення злочину, юридичний склад якого передбачений в диспозиції ст. 171 КК сполучене із вчиненням інших

злочинів, передбачених КК, то відповідальність настає за сукупністю злочинів [274, с. 317].

В даному випадку має місце конкуренція загальної норми, передбаченої в ч. 2 ст. 171 КК і спеціальної, передбаченої в ч. 1 ст. 172 КК. Кваліфікація має відбуватися за спеціальною нормою, якщо переслідування журналіста відбувається у формі порушення його трудових прав. При призначенні покарання слід враховувати положення п. 4 ч. 1 ст. 67 КК. Позиція, висловлена А.П. Бабієм є вірною щодо випадків, коли перешкоджання або переслідування супроводжується вчиненням більш тяжкого злочину, наприклад, вбивством, погрози вбивством, вчиненням злочинів проти здоров'я тощо.

Серйозні проблеми виникають при розмежуванні складів злочинів, передбачених в диспозиціях ст. 172 КК «Грубе порушення законодавства про працю» та в диспозиції ст. 173 КК «Грубе порушення угоди про працю». Окремі автори вважають, що норма, передбачена в ст. 173 КК спрямована на захист не лише трудових правовідносин, а і цивільно-правових, аргументуючи це тим, що в ст. 43 Конституції України мова йде про працю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Так, зокрема, П.П. Андрушко пише, що поняття «угода про працю» є більш широким, ніж поняття «трудовий договір». Крім трудових договорів до угод про працю відносяться і окремі цивільно-правові договори на виконання певних робіт, зокрема, договір підряду, договір про створення твору в певній галузі науки, літературі і мистецтва [56, с. 477].

Безумовно, в окремих випадках робота може виконуватися не на підставі трудового договору, а з інших юридичних підстав, наприклад, на підставі цивільно-правового договору. Відрізнити трудовий договір від договору цивільно-правового характеру за соціально-економічним змістом важко, хоча основний критерій відмінностей зрозумілий: цивільно-правовий договір укладається заради досягнення результатів праці, а трудовий – регулює сам процес праці.

У реальності ознаки та грані між цивільно-правовим і трудовим договорами нерідко не є очевидними. Ця тенденція поглиблюється ще і тому,

що широкого застосування набуло вживання термінологічного звороту «трудова угода» як щодо цивільно-правових, так і трудових договорів, які укладаються для виконання певної роботи. Використання термінологічного звороту «трудова угода» щодо обох названих різновидів договорів вносить невизначеність у відносини сторін, і тому фахівці в галузі трудового права не рекомендують взагалі використовувати цей термінологічний зворот [65, с. 68-69]. Окремо слід наголосити, що в офіційних текстах цивільного законодавства та законодавства про працю термінологічні звороти «угода про працю» та «трудова угода» не вживаються. Натомість, вживаються терміни «договір», «контракт» та термінологічний зворот «трудовий договір».

Розмежувати цивільно-правові трудові правовідносини і суто трудові правовідносини можна, якщо керуватися їх предметом: якщо фізична особа на підставі цивільного договору (так званої угоди) взяла на себе обов'язок виконувати роботу і передати замовнику конкретний результат своєї праці, то такі правовідносини слід вважати цивільно-правовими, які виникають на підставі договору підряду або іншого цивільно-правового договору (наприклад, авторського договору, коли особа бере на себе зобов'язання створити твір науки, літератури, мистецтва, здійснити переклад твору тощо).

Якщо ж трудовою діяльністю однієї особи керує інша особа, і виникають відносини найманого працівника і роботодавця коли роботодавець організовує працю, визначає послідовність і строки виконання робіт, терміни і розміри оплати праці, то слід вважати такі відносини трудовими, які виникають на підставі трудового договору, не дивлячись на те, що суб'єкти цих правовідносин можуть вважати, що уклали цивільно-правову угоду.

Існують цивільно-правові договори, за якими результат праці замовнику не передається і не може бути переданий в силу особливостей замовлення (виконуваної роботи) – послуга щодо охорони об'єкта, дачі, будинку, особистої охорони тощо. Така послуга (робота) є невіддільною від самого процесу її виконання. На нашу думку, в даному випадку такі правовідносини слід розглядати як трудові, які виникли на підставі цивільно-правової угоди. Але

вони не є об'єктом в складі злочину «Порушення законодавства про працю» в силу того, що не регулюються цим законодавством.

В зв'язку із тим, що виникають складнощі в розмежуванні цивільно-правових і трудових договорів за змістом (соціально-економічним критерієм), є можливість розрізняти їх за формально-юридичною ознакою. Якщо укладається цивільно-правовий договір, то слід враховувати, що його виконавець виконує роботу на свій ризик, самостійно організовує порядок виконання роботи, пов'язаний із замовником лише терміном виконання роботи (хоча не слід ігнорувати і інші умови замовника щодо якості виконуваної роботи, матеріалів, якщо мова йде про будівництво тощо), виконавець не підлягає внутрішньому трудовому розпорядку, не має права на соціальне страхування. Хоча, на нашу думку, такий компонент трудових правовідносин як забезпечення безпечних умов праці має бути ознакою і цивільно-правових відносин. Але в разі настання шкоди здоров'ю замовник не буде нести відповідальність за нормами кримінального законодавства про безпеку виробництва, а буде відшкодовувати заподіяну шкоду відповідно до положень цивільного законодавства.

При укладенні трудового договору регулюється не стільки результат праці, скільки процес її виконання. Працівник підлягає внутрішньому трудовому розпорядку, при прийнятті на роботу видається наказ, робиться запис в трудовій книжці тощо.

Визначаючи об'єкт злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ст. 173 КК, А.П. Бабій пише, що таким об'єктом є трудові права громадян, обумовлені конкретною трудовою угодою, а об'єктивна сторона цього складу злочину полягає у грубому порушенні угоди про працю, укладеної між працівником і роботодавцем [274, с. 319-321]. До речі цей автор, коментуючи цю кримінально-правову норму, не вказує, що вона спрямована на захист цивільно-правових відносин. В.І. Павликівський прямо вказує, що аналіз законодавства про працю дає можливість стверджувати, що визначення поняття угоди про працю в ньому відсутнє. Окрім того, він стверджує, і ми підтримуємо цю позицію, що не відносяться до угод про працю цивільно-правові договори

на виконання певних робіт, зокрема, договір підряду, договір про створення твору в галузі науки, літератури, мистецтва.

В трудовому законодавстві термін «угода про працю» не вживається, натомість вживається термін «трудовий договір», особливою формою якого є контракт. Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України, судам підлягають трудові спори осіб, у тому числі тих, які працюють за трудовим договором із фізичними особами (п. 2) [275, с. 220-238]. Трудові спори виникають в разі порушення законодавства про працю, а не порушення цивільних договорів.

Таким чином, судова практика визнає трудовими тільки ті спори, які виникають між фізичними особами у випадку укладання між ними трудового договору, а не будь-якої угоди. Тому при наявності договору підряду з особою на виконання певної роботи у випадку грубого порушення умов договору, кримінальна відповідальність замовника за ст. 173 КК виключається [2, с. 93-101]. Термін «угода» використовується в Законі України від 1 липня 1993 р. «Про колективні договори і угоди» [276] і стосується лише колективних угод.

Питання про можливість віднесення колективних договорів до угод про працю детально проаналізоване Г.З. Яремко [30, с. 63-65]. Ми повністю погоджуємося із цією авторкою щодо того, що визначення трудової функції працівника не є предметом регулювання у колективному договорі. Потерпілим є не трудовий колектив як сторона колективного договору, а окремих працівник. Законодавець вкладає у зміст поняття «трудовий договір» власне індивідуальний трудовий договір, предметом регулювання якого є трудова функція працівника як сторони договору. Саме такий підхід слід застосовувати при тлумаченні змісту угоди про працю, про яку йде мова у ст. 173 КК.

Що стосується цивільно-правового розуміння термінологічного звороту «угода про працю» слід вказати, що в цивільному законодавстві вживається термін «договір», а не угода. Під договором розуміється домовленість двох або більше осіб, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. В результаті укладання цивільно-правового договору не можуть

виникнути трудові правовідносини. В ст. 11 ЦК України міститься положення про те, що підставами виникнення цивільних прав та обов'язків, зокрема є договори та інші правочини. Формально серед цих підстав не зазначені ні угоди, ні домовленості. Тому можна лише здогадуватися, який кримінально-правовий зміст вкладають вчені в поняття «угода про працю». Поняття «угода про працю» в цивільному законодавстві відсутнє. В ЦК України передбачено 20 договорів, укладання та здійснення яких регулюється нормами цивільного права. Окрім того, окрема глава 62 ЦК України присвячена договорам на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт. У главі 75 ЦК України регулюється порядок розпорядження майновими правами інтелектуальної власності.

В Конституції України вказано, що кожен має право на працю. Саме це дає підставу окремим авторам стверджувати, що існують цивільно-правові угоди, предметом яких є праця людини. Із всієї сукупності цивільно-правових договорів слід вибрати ті, які спрямовані на виконання певної роботи. Адже існує ціла низка цивільно-правових договорів, в результаті яких особа отримує кошти, заробляючи на життя, але при цьому не виконує трудової функції, тобто не працює. До таких договорів слід віднести договір купівлі-продажу, оренди, прокату тощо.

П.П. Андрушко до так званих угод про працю відносить договір підряду, договір про створення твору у галузі науки, мистецтва, літератури [56, с. 477]. Але предметом цих договорів не є праця людини. Договір підряду – це обмін результатів праці. Як вказує М.В. Венецька, договір підряду має певні схожі риси із трудовим договором, але основною розмежувальною ознакою є те, що при цивільно-правовому договорі процес трудової діяльності або процес праці не регулюється. Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик [277, с. 307-308]. Але основним, на нашу думку, є те, що предметом договору підряду є індивідуально визначені речі або

виконання конкретної роботи (реставрація, будівництво, буріння, геологічні роботи тощо).

Таким чином, немає підстав вважати договір підряду угодою про працю, в ньому мова йде про виконання конкретної роботи, спрямованої на досягнення результату, заради якого і укладається договір підряду. Замовник платить підряднику не за працю, а за її результат. Окрім того, важливим є те, що в ЦК України встановлена відповідальність як підрядника, так і замовника. Невиконання або неналежне виконання будь-якого цивільного договору тягне цивільну відповідальність. В договорах про надання послуг результат діяльності є невіддільним від самого процесу надання цієї послуги (ст. 901 ЦК України). Ми вважаємо, що договори про надання послуг (перевезення, транспортна експедиція, збереження, страхування, доручення) не коректно вважати угодами про працю. Замовник оплачує не працю, яку виконавець затрачує на надання цієї послуги, а її результат. Але в окремих випадках договір про надання послуг може приймати вигляд трудового договору, наприклад, якщо особа наймає водія і укладає із ним трудовий договір.

Предметом договору на проведення науково-дослідних робіт є не праця, а дослідження, спрямовані на одержання і використання нових знань. Предметом договору на виконання дослідно-конструкторських та технологічних робіт є роботи, пов'язані з доведенням наукових і науково-технічних знань до стадії їх практичного використання (ст. 892 ЦК України). Слід відмітити, що така діяльність може проводитися не лише на підставі цивільних договорів, а і на підставі трудових договорів.

Об'єктами договорів про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності є ті результати інтелектуальної діяльності, щодо яких здійснюється правова охорона (ст. 1112 ЦК України). Цей договір не можна вважати угодою про працю, адже він визначає не умови праці, а способи та умови використання цього об'єкта замовлення, а також його створення. Все вищевикладене є додатковою аргументацією висновку, що термінологічний зворот «угода про працю» до цивільно-правових договорів

застосовувати некоректно. Вирішальним аргументом щодо підтримки цієї позиції може слугувати положення ст. 177 ЦК України, в якій визначені об'єкти цивільних прав. Такими об'єктами є речі, гроші, цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні і нематеріальні блага. Саме щодо використання і розпорядження цими об'єктами і укладаються цивільні договори. Праця не є об'єктом цивільних прав. Саме тому термінологічний зворот в диспозиції ст. 173 КК «угода про працю» слід розуміти як синонім трудового договору. Ніякого іншого смислового навантаження цей вираз не несе.

Ми підтримуємо позицію С.Я. Лихової, яка пише, що в назві розділу V Особливої частини КК мова йде саме про трудові права людини і громадянина, що реалізуються через виникнення саме трудових правовідносин і регулюються законодавством про працю [27, с. 522].

Способи вчинення грубого порушення угоди про працю вичерпно перераховані в диспозиції ч. 1 ст. 173 КК – обман або зловживання довірою, а також примус до виконання роботи, не обумовленої угодою. В зв'язку із тим, що ми пропонуємо розглядати угоду про працю як трудовий договір або контракт, то, на нашу думку, примус до виконання роботи, не обумовленої угодою, слід розглядати як порушення законодавства про працю.

Що ж стосується обману або зловживання довірою, то, наприклад, І.О. Зінченко вказує, що грубе порушення угоди про працю, вчинене шляхом обману або зловживання довірою містить самостійний склад злочину. Порушення угоди про працю іншим способом тягне відповідальність за ст. 172 КК [263, с. 475]. В диспозиції ст. 172 КК не вказано, яким саме способом може бути порушене законодавство про працю і тому є всі підстави вважати, що порушення законодавства про працю будь-яким способом, в тому числі і шляхом обману або зловживання довірою слід кваліфікувати за ст. 172 КК. Спосіб, яким вчинюється це діяння не впливає на ступінь його суспільної

небезпеки, адже права потерпілої особи порушуються незалежно від того, яким способом це робиться.

Уточнення потребує і визначення ознак потерпілого та суб'єкта у складі злочину «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173 КК). На нашу думку, існування цієї норми, а ст. 173 КК була новелою в КК України 2001 р., викликана низкою соціальних факторів. Сьогодні, як і десять років тому, багато громадян нашої держави шукають заробітків за кордоном. Країна переживає глибоку фінансову та економічну кризу і знайти роботу в Україні для багатьох її громадян, особливо тих, які не мають вищої освіти і не є фахівцями в певній галузі, проблематично. Ця норма була створена для того, щоб захистити права громадян, які працюють за межами України за трудовим договором або на підставі цивільно-правових угод.

Як правило, обман і зловживання довірою застосовуються тоді, коли окремі особи або фірми залучають громадян України до роботи за кордоном, не маючи на меті дійсно забезпечити їхнє працевлаштування.

Посередництвом у працевлаштуванні на роботу за кордоном є надання суб'єктами господарювання послуг з пошуку роботи відповідно до заявок роботодавців щодо найманих працівників, щодо незайнятих робочих місць (вакантних посад) та надання інформаційно-консультативних послуг щодо можливостей працевлаштування, умов та розмірів оплати праці, найменування та місцезнаходження роботодавців (див.: п. 32 ч. 3 ст. 9 Закону України від 1 червня 2000 р. «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» [278]).

Однією із обов'язкових умов здійснення посередницької діяльності з працевлаштування на роботу за кордоном є наявність зовнішньоекономічного договору (контракту) з іноземними суб'єктами господарської діяльності про працевлаштування громадян України. Якщо такий договір укладено з суб'єктом господарської діяльності, який є посередником, то обов'язковою умовою є наявність відповідного дозволу на здійснення посередництва з працевлаштування, оформленого згідно з законодавством країни, де офіційно

zareєстровано головний орган управління (контора) іноземного суб'єкта господарської діяльності.

Крім того, посередницька діяльність з працевлаштування за кордоном може здійснюватися за наявності дозволу компетентних органів іноземної влади іноземними суб'єктами господарської діяльності з працевлаштування громадян України (крім випадків посередництва з працевлаштування моряків на суднах іноземних власників), оформленого згідно із законодавством країн, де офіційно зареєстрований головний орган управління (контора) іноземного суб'єкта господарської діяльності. При укладенні від імені іноземного роботодавця угоди про працевлаштування (виконання робіт) за межами України посередник зобов'язаний повідомляти громадянину у письмовій (засвідченій цим посередником) формі про характер майбутньої роботи, загальні умови праці та проживання у країні працевлаштування, а також укладати з клієнтом письмовий договір.

Відповідно до Наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 6 вересня 2010 р. № 32 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном і Порядку контролю за додержанням Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном» [279] діяльність з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном – це надання суб'єктами господарювання послуг з пошуку роботи відповідно до заявок роботодавців щодо незайнятих робочих місць (вакантних посад) та надання інформаційно-консультативних послуг щодо можливостей працевлаштування, умов та розмірів оплати праці, найменування та місцезнаходження роботодавців. Що стосується інформації про умови праці, то вона має включати відомості про сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, а також установлену тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, заходи в галузі соціального забезпечення відповідно до законодавства про працю держави працевлаштування, які мають міститися у

проекті трудового договору. Як видно із даних формулювань, ліцензіат, тобто суб'єкт господарювання, бере на себе функцію підшукування роботи та інформування про умови праці. Трудові відносини, у випадку підписання проекту договору про працевлаштування, регулюються трудовим законодавством країни працевлаштування. Це означає, що на випадок порушення законодавства про працю країни працевлаштування буде діяти законодавство країни працевлаштування, а не вітчизняне законодавство. Ліцензіат, зокрема, зобов'язаний отримати засвідчений іноземним роботодавцем проект трудового договору, який має відповідати законодавству держави працевлаштування. Але в даному нормативному акті не вказано про обов'язок ліцензіата – суб'єкта господарської діяльності впевнитись у достовірності інформації про роботу, яка пропонується клієнту, а тим більше, суб'єкт господарської діяльності не відповідає перед клієнтом у випадку, якщо умови працевлаштування за кордоном будуть порушені. Лише у п. 3.9.7. цього Наказу вказано, що ліцензіат під час надання послуг з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном несе відповідальність у порядку, встановленому чинним законодавством. Таким чином, особа яка влаштувалася на роботу за кордоном навіть офіційно, після влаштування на роботу не має підстав звернутися до органу – суб'єкта господарської діяльності, через який вона влаштувалася на роботу за кордоном.

Але в даному випадку мова йде про легальну посередницьку діяльність. Якщо роботодавець за кордоном, з яким громадянин України уклав трудову угоду порушить її умови, наприклад, звільнить з роботи, змінить умови праці, не виплатить заробітну плату, то він має нести відповідальність, але відповідно до законодавства своєї країни. Таким же чином він може притягти до відповідальності і працівника, якщо той не виконує умови трудового договору (або контракту). Керівник фірми, яка надає посередницькі послуги не несе відповідальність за порушення трудового законодавства, наприклад, в Англії, Франції чи іншій країні, де легально працює громадянин України.

На нашу думку, таку особу можливо, за наявності підстав, притягти до відповідальності за надання неправдивої інформації про умови роботи і оплати праці за кордоном. Навіть якщо ця фірма працює легально і існує письмова угода про підшукування місця роботи за кордоном та про працевлаштування громадянина України за її межами, трудові правовідносини між громадянином і цією фірмою не виникають. Безумовно, в результаті непрофесійної діяльності такої фірми громадянину України може бути нанесена моральна та матеріальна, а інколи навіть фізична шкода. Сьогодні норми, яка передбачала б саме кримінальну відповідальність за діяльність таких фірм в КК немає. Тому, на нашу думку, слід передбачити кримінальну відповідальність за посередницьку діяльність з працевлаштування за кордоном за умови, що така діяльність спричинила тяжкі наслідки. Під тяжкими наслідками слід розуміти як значну матеріальну, так і фізичну шкоду (наприклад, хворобу, смерть, спробу самогубства, самогубство тощо). Але такі діяння, як, наприклад, надання неправдивої інформації, обман, зловживання довірою мають бути вчинені умисно, адже посередницька фірма (її керівництво) не несе відповідальність за незаконні дії, вчинені роботодавцем в іншій країні. Тому, очевидно, не можна погодитися із П.П. Андрушком, який вважає, що суб'єктом злочину, склад якого передбачено в диспозиції ч. 2 ст. 173 КК є працівник або службова особа суб'єкта підприємницької діяльності, який займається посередницькою діяльністю з працевлаштування за кордоном [56, с. 480].

Така особа не може грубо порушувати угоду про працю, вона може лише ввести в оману особу, яка користується послугами суб'єкта підприємницької діяльності, який займається посередницькою діяльністю з працевлаштування за кордоном.

С.Ю. Романов, який в своєму дисертаційному дослідженні проводить аналіз обману як способу злочинної діяльності, приводить приклади, коли окремі фірми пропонують заробити гроші на підприємствах за кордоном. Бажаючи поліпшити свій майновий стан платили по 100 і більше доларів США за оформлення віз і паспортів. Переправивши потенційну робочу силу за

кордон, працівники фірм зникали, забравши із собою документи і не виконавши взяті на себе зобов'язання. Наші співвітчизники були змушені найматися на будь-яку роботу і в каторжних умовах заробляти гроші на повернення в Україну. Інші фірми, зібравши гроші з довірливих людей, просто зникали, навіть не вивозячи людей за кордон [280, с. 68].

Відомими є факти, коли молоді жінки виїжджали за кордон, користуючись послугами неофіційних посередницьких фірм, а опинялися в чужих країнах без засобів для існування, без правової допомоги, в становищі повій.

На нашу думку, необхідно передбачити кримінальну відповідальність за незаконну посередницьку діяльність з працевлаштування людей за кордоном. Кримінальна відповідальність має наступати і за здійснення законної посередницької діяльності, але вчиненої неналежним чином, тобто шляхом обману або зловживання довірою. Суб'єктами таких діянь слід вважати осіб, які завідомо знали, що громадянам України запропонують не ту роботу, на яку вони погодилися, або не на тих умовах, на які вони погодилися. З цією метою пропонується доповнити КК ст. 172-1 такого змісту:

«Стаття 172-1. Незаконна посередницька діяльність щодо працевлаштування на роботу за кордоном.

Зайняття посередницькою діяльністю щодо працевлаштування на роботу за кордоном з порушенням законодавства, створення посередницької фірми з надання послуг щодо працевлаштування на роботу за кордоном без мети надання таких послуг, а також повідомлення такою фірмою неправдивої інформації щодо умов працевлаштування на роботу за кордоном, якщо це спричинило тяжкі наслідки ... карається».

В ситуаціях подібного роду не може бути застосована ст. 172 КК, як і ст. 173 КК, адже громадяни, які користувалися послугами таких фірм, ще не стали суб'єктами трудових правовідносин. Якщо-ж мова йде про порушення трудових договорів, однією із сторін яких є український роботодавець, але

громадянин України має працювати за її межами, то слід вести мову про порушення законодавства про працю (ст. 172 КК).

В диспозиції ст. 173 КК вказівки на мотив і мету вчинення злочину немає. Це дає підстави вважати, що мотив і мета в злочинах «Грубе порушення законодавства про працю» і «Грубе порушення угоди про працю» співпадають за своїм змістом.

В ч. 2 ст. 173 КК передбачена відповідальність за порушення трудових прав громадян України, які працюють за кордоном (з якими укладена угода щодо їх роботи за межами України). Існують певні проблемні питання щодо визначення кола осіб – потерпілих в контексті диспозиції ч. 2 ст. 173 КК. Справа полягає в тому, що неконкретність формулювань, які містяться в цій диспозиції створює ілюзію того, що будь-яка людина – громадянин України, який уклав трудову угоду і працює за кордоном є потерпілим від цього злочину. В даному випадку мова має йти лише про тих громадян України, які є суб'єктами трудових правовідносин, що регулюються законодавством України. Правильно підходить до цього питання М.І. Мельник, який пише, що при застосування цієї ознаки слід виходити з того, що відповідно до вітчизняного законодавства трудові відносини громадян, які працюють за межами України, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами України. Якщо міжнародним договором передбачені інші положення, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору. При цьому слід виходити з того, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсним. Отже, кваліфікований склад цього злочину матиме місце тоді, коли українські працівники, що працюють за кордоном на підставі угод між організаціями різних держав, які укладаються на виконання міжнародних договорів про економічне, науково-технічне та інше співробітництво, залишаються в трудових відносинах з організацією, що відрядила їх за кордон, і на них поширюється вітчизняне законодавство про працю. Водночас, розглядуваний

склад злочину буде відсутній у випадках, коли порушення угоди про працю вчинюється стосовно громадян України, які працюють у різних спільних підприємствах, філіях іноземних організації на території України, і їхні трудові відносини регулюються законодавством відповідних держав [55, с. 446]. Такої ж думки дотримується і І.О. Зінченко, яка пише, що потерпілими від цього злочину можуть бути лише громадяни України, на яких поширюється вітчизняне законодавство про працю [174, с. 482]. П.П. Андрушко приводить приклад щодо двосторонньої Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16 лютого 1994 р. [56, с. 479], відповідно до якої на території Польщі можуть працювати дві категорії громадян України: 1) які працюють у роботодавця на території Польщі, та 2) які працюють на території Польщі з метою реалізації експортного будівництва та експортних послуг на підставі контрактів, укладених між суб'єктами господарської діяльності обох країн [281].

Слід погодитися із С.Я. Лиховою, яка вказує, що немає підстав вважати угоду про працю, яка укладена щодо роботи громадян України за її межами, якимось іншим видом угод, ніж ті угоди, які охоплюють поняття «трудовий договір», «контракт», «чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України». Всі випадки порушення трудових прав громадян України, які працюють за кордоном і на яких розповсюджується законодавство про працю України повністю охоплюється термінологічним зворотом «порушення законодавства про працю» [46]. Враховуючи цей підхід, слід дійти висновку, що в даному випадку ч. 2 ст. 173 КК як кваліфікований різновид грубого порушення угоди про працю, в якому як кваліфікуюча ознака виступає потерпілий втрачає свій смисл і диспозиція ч. 2 ст. 173 КК за змістом повністю співпадає із диспозицією ч. 1 ст. 172 КК.

Трудова діяльність громадян України, які працюють за її межами регулюється такими міжнародними угодами: Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист

громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн [282], Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав [283], Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Республіки Вірменія, які працюють за межами свої держав [284], Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав [285], Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки [286], Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян [287], Угода між Урядом України і Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав [288], Угода між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян [289], Угода між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист [290], Угода між Урядом України та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамахирією про співробітництво в сфері праці та працевлаштування [291], Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють та території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України [292].

Окрім перерахованих двосторонніх угод, Україна бере участь і в багатосторонніх міжнародних угодах: Міжнародна конвенція про захист прав трудящих – мігрантів і членів їх сімей, прийнята і відкрита для підписання, ратифікації та приєднання резолюцією 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1990 р. [293], Угода про партнерство і співробітництво між Україною

і європейським співтовариством і його державами-учасницями, ратифікована Україною 10 листопада 1994 р. [294].

Але всі ці міжнародні акти, конвенції та угоди не регулюють трудові відносини громадян одних держав, які працюють на території інших держав. Вони встановлюють певні гарантії захисту трудових прав, спрямовані на уникнення дискримінації щодо іноземних громадян. Приймаючи та ратифікуючи ці угоди жодна держава не бере на себе зобов'язання забезпечити роботою громадян інших держав. Навіть Україна щодо своїх громадян не бере на себе такого зобов'язання. В цих угодах мова йде про те, що в своїх трудових правах громадяни іншої держави прирівнюються до громадян власної, але що стосується трудових правовідносин, то вони, безумовно, регулюються законодавством тієї країни, де працює людина. Про винятки із цього правила говориться вище. І тому не можна визнати потерпілим громадянина України, який уклав угоду із роботодавцем на території, наприклад, Франції чи ФРН і підлягає законодавству цих країн.

Ми не пропонуємо розуміти наш підхід до визначення потерпілого в складі злочину, передбачено в ч. 2 ст. 173 КК як агітацію за відмову України від захисту прав та законних інтересів її громадян. Сьогодні дуже багато випадків, коли громадяни України їдуть на заробітки за кордон і, практично, попадають в скрутне становище, яке, в окремих випадках, може навіть загрожувати їх життю або здоров'ю. Приклади, наведені в дисертаційному дослідженні С.Ю. Романова красномовно свідчить про це [280, с. 68]. Але, як вказує С.Я.Лихова, хоча суспільна небезпека порушення прав таких громадян надзвичайно висока і саме такі громадяни в окремих випадках потребують посиленої охорони своїх прав та захисту інтересів з боку України, мова в даному випадку не може йти про порушення законодавства про працю України або грубе порушення угоди про працю в контексті ст. 173 КК [27, с. 531]. Подібного роду проблеми із працевлаштування за кордоном були підґрунтям для формулювання «нової» норми в КК. Але Україна може захищати правовідносини, які виникають на підставі вітчизняного законодавства і не має

можливості притягнути до кримінальної відповідальності іноземного роботодавцем, який грубо порушив трудове законодавство своєї країни.

В щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради з прав людини Н.І. Карпачової проводиться класифікація громадян України, які працюють за її межами залежно від їхнього правового статусу: 1. Особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування. Ця категорія є найбільш захищеною, адже ці особи працюють на законних підставах. В той же час їх не можна визнати потерпілими від злочину (ч. 2 ст. 173 КК), адже їх трудові правовідносини регулюються законодавством країни-працевлаштування. Вони в своїх трудових та соціальних правах прирівнюються до громадян країни-працевлаштування і можуть користуватися заходами захисту, передбаченими в цій країні. 2. Особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і працевлаштування. Різниця між першою і другою категорією полягає в легальному постійному або тимчасовому дозволі на перебування в країні. 3. Особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (на лікуванні, навчанні, з туристичною або приватною метою). Ці особи працюють, як правило, нелегально, на підставі усних угод із роботодавцями. 4. Особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і, відповідно, працюють нелегально. Ця категорія осіб, практично, позбавлена будь-яких гарантій їх трудових прав. Від того, до якої категорії належить та чи інша особа, значною мірою залежить обсяг її прав та свобод на території країни передбачений, зокрема, доступ до медичної допомоги, пенсійного та соціального забезпечення тощо [295, с. 38-40].

У випадку порушення трудових прав осіб-громадян України, які легально або нелегально працюють за її межами, але не є суб'єктами трудових правовідносин, які регулюються законодавством України, мова може йти про надання їм допомоги щодо повернення в Україну, про дипломатичне втручання у вирішення певних проблем, але про притягнення іноземного громадянина за

ч. 2 ст. 173 КК за грубе порушення угоди про працю, яка укладена відповідно до норм іноземного законодавства, мова йти не може.

Таким чином, на перший погляд здається, що підстав виключати норму, яка міститься в ч. 2 ст. 173 КК немає, але в той-же час, слід відмітити, що розповсюджується вона лише на досить нечисленне коло громадян України, яких при наявності підстав, можна визнати потерпілими від цього злочину. Але, враховуючи існування в КК норми, яка міститься в ч. 1 ст. 172 КК, вважаємо, що суспільно небезпечні діяння, вчинені щодо громадян України, які працюють за кордоном і праця яких регулюється законодавствами України, слід кваліфікувати за ч. 1 ст. 172 КК. Практично, сьогодні кримінальне законодавство в цій частині побудоване таким чином, що норму, яка міститься в ч. 2 ст. 173 КК застосувати неможливо. Спосіб вчинення діяння, кримінальна відповідальність за яке передбачена в ч. 1 ст. 172 КК на кваліфікацію не впливає, навіть якщо це буде обман, зловживання довірою тощо. Приведемо як приклад кримінальну справу № 1-584, вирок по якій було винесено 26 серпня 2008 р. Святошинським судом м. Києва. Директор ТОВ «БІК Будсервіс Груп» О.В. допустив до виконання обов'язків логістів І.В., І.Й., О.В., але з метою уникнення обов'язків роботодавця, зменшення витрат підприємства на оплату праці та інші загальнообов'язкові соціальні платежі, наказу про зарахування цих осіб на роботу не видав, запису в трудових книжках про трудовий стаж не зробив, в офіційному порядку заробітної плати не сплачував. Хоча, неофіційно І.В. двічі отримувала від О.В. грошові кошти в сумі 1300 грн кожного разу, І.Й. за виконану роботу один раз отримала 1000 грн, а О.В., пропрацювавши два місяці взагалі грошових коштів за виконану роботу від О.В. не отримала. При цьому всі три особи судом не були визнані в офіційному порядку потерпілими, що ми вважаємо грубою судовою помилкою. Вони були впевнені, що офіційно працюють на підприємстві, свої трудові книжки не перевіряли, тобто щодо них був застосований такий спосіб як зловживання довірою. Дії О.В. були кваліфіковані Святошинським судом м. Києва як грубе порушення законодавства про працю за ч. 1 ст. 172 КК. На нашу думку, суд правильно

кваліфікував дії О.В. Щодо потерпілої, якій заробітна плата не була виплачена взагалі, підстав порушувати кримінальну справу ще й за ч. 1 ст. 175 КК немає, адже трудові відносини між потерпілою О.В. та підприємством так і не виникли в результаті діяння, вчиненого О.В. До речі, у вироку як пом'якшуюча обставина вказане лише щире каяття у вчиненому, а обставин, що обтяжують покарання не встановлено. Таким чином із рішення суду не можна зробити висновку, чи виплатив О.В. О.В. кошти за виконану роботу. Якщо ні, то слід було б цей факт оцінити суду як обтяжуючу обставину. Принаймні, вирок суду не дає можливості дійсно оцінити суспільну небезпеку вчиненого [296].

Справ, які б були порушені за ч. 2 ст. 173 КК, в судовій практиці немає. По суті викладеного вище, їх і не може бути, принаймні в такій кількості, яка свідчила б про необхідність криміналізації цього діяння. Не слід забувати, що кримінальна відповідальність за порушення трудових прав особи не єдиний і не самий дієвий спосіб їх захисту. З метою вдосконалення кримінального законодавства викласти ст. 172 КК в такій редакції:

«Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю.

1. Незаконне звільнення працівника з роботи, а також інше грубе порушення законодавства про працю, – карається ...
2. Ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, а також щодо громадянина, з яким укладено трудовий договір про роботу за межами України, – карається ...»

3.2 Відмежування складів злочинів проти трудових правовідносин від інших суміжних складів злочинів та правопорушень

Окремі норми, спрямовані на захист трудових правовідносин, містяться в інших розділах Особливої частини КК. Зокрема в розділі X Особливої частини КК в диспозиціях ст.ст. 271, 272, передбачені склади злочинів «Порушення вимог законодавства про охорону праці» та «Порушення правил безпеки під час

виконання робіт з підвищеною небезпекою». В ч. 4 ст. 43 Конституції України вказано, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Одним із засобів забезпечення цього права є охорона праці. Право на безпечні умови праці є складовою частиною права на справедливі та сприятливі умови праці. Це право закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [297]. Обов'язок по забезпеченню безпечних умов праці покладений на роботодавців, цей обов'язок носить загальний характер і розповсюджується на всіх роботодавців. Міжнародні норми та стандарти стосовно безпеки та гігієни праці містяться в таких міжнародних актах: Конвенція МОП № 135 [298] та Рекомендація МОП № 164 [299], в яких викладено основні принципи державної політики в галузі безпеки та гігієни праці; Конвенція МОП № 161 [300] та Рекомендація МОП № 171 [301], які передбачають обов'язок створення на підприємствах служб охорони. Конвенція МОП № 148 від 1977 р. [302] та рекомендації МОП № 156 від 1977 р. [303] та № 177 від 1990 р. [304], присвячені встановленню та дотриманню правил по допустимому забрудненню повітря, шуму, вібрації, забезпеченню гігієни праці при використанні на виробництві хімічних речовин; низка міжнародних конвенцій, присвячених галузевим правилам з гігієни праці в промисловості, торгівлі, в установах, на морському транспорті (Конвенція МОП № 120 від 1964 р. [305]), санітарно-гігієнічним правилам, які захищають працівників від виробничих шкідливих впливів, від використання токсичних речовин: бензолу, азбесту, білого фосфору тощо.

Безпека праці є лише складовим елементом безпеки виробництва, очевидно саме тому склади цих злочинів містяться в окремому розділі і родовий об'єкт злочинів, норми про відповідальність за які містяться в розділі X Особливої частини КК не співпадає за змістом із родовим об'єктом злочинів проти трудових правовідносин. Основним видом безпеки виробництва є безпека праці, котра поділяється на технічну та санітарну, а за рівнями – на безпеку звичайних та підвищено небезпечних робіт. Певні виробництва (як технічне ціле), окремі речовини (що є предметом праці) мають виняткову

небезпечність, що вимагає особливих організаційно-технічних умов їх функціонування (використання), включаючи правове забезпечення. Така небезпека загрожує не тільки робітникам, які безпосередньо зайняті у виробничому процесі, але й іншим співробітникам відповідних підприємств, стороннім особам, що знаходяться як на території таких підприємств, так і за її межами. Такими, зокрема, є вибухонебезпечні виробництва, а також виробництва, на яких використовуються ядерні або радіоактивні матеріали. Нарешті, ряд виробництв здатний заподіяти шкоду позавиробничим інтересам, у зв'язку з використанням готової промислової продукції, її напівфабрикатів, а також експлуатацію збудованих будівель і споруд [18, с. 28].

Ми поділяємо думку В.І. Борисова лише в частині, що злочини, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 271 та 272 КК слід віднести до злочинів у сфері безпеки праці. Безпосереднім об'єктом злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ст. 271 КК цей автор вважає суспільні відносини, що забезпечують безпеку праці, а безпосереднім об'єктом злочину, юридичний склад якого передбачено в диспозиції ст. 272 КК – є безпека праці при виконанні робіт з підвищеною небезпекою [18, с. 54-55, 60].

Безпека праці – це стан умов праці, при якому виключено вплив на працюючих небезпечних та шкідливих факторів виробництва [306]. Безпека праці на виробництвах, які характеризуються підвищеною небезпекою забезпечується нормами, передбаченими в спеціальному розділі законодавства про працю. Законом України від 14 жовтня 1992 р. «Про охорону праці» [307] встановлено, що перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується Державним комітетом з нагляду за охороною праці [308]. Законодавством про працю встановлені також спеціальні галузеві правила щодо охорони праці, наприклад, «Правила безпеки у вугільних шахтах» [309], «Будівельні норми і правила» [310] тощо.

Потерпілими від злочинів, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 271 та 272 КК можуть бути тільки особи, які мають постійний чи тимчасовий зв'язок із виробництвом, де стався нещасний випадок, - безпосередньо

працюють, прибули у відрядження, на практику або стажування та інші особи, діяльність яких пов'язана з даним виробництвом [311, с. 27-34]. Такий підхід Пленуму Верховного Суду України однозначно свідчить про те, що безпосереднім об'єктом цього складу злочину є саме трудові правовідносини в частині охорони праці. Суспільна небезпека злочинів, складі яких передбачені в диспозиціях цих статей полягає в тому, що під загрозу заповідання шкоди поставлені, насамперед, працівники вказаних підприємств.

О.О. Бахуринська вказує, що потерпілим від злочину, склад якого передбачено в диспозиції ст. 271 КК є особа, яка перебуває із підприємством, установою, організацією у відповідному правовому зв'язку, який встановлюється на підставі трудового договору, організаційно-розпорядчих актів або норм спеціального законодавства. Аналізуючи зміст термінологічного звороту «законодавство про охорону праці», ця авторка пропонує бланкетну ознаку ст. 271 КК викласти як «нормативно-правові вимоги безпеки праці» [17, с. 5, 8].

На нашу думку, позиція О.О. Бахуринської є додатковим аргументом щодо викладеної нами концепції, що злочин, юридичний склад, якого передбачено у диспозиції ст. 271 КК посягає на безпечні умови праці як одну із основних вимог існування трудових правовідносин. У той же час, необґрунтованим видається позиція цієї авторки щодо того, що безпосереднім об'єктом цього складу злочину, є безпека праці не лише у виробничій, а й у невиробничій сфері суспільних відносин. Так, не зрозуміло, що мається на увазі під працею у невиробничій сфері суспільних відносин.

Потерпілим внаслідок злочинних діянь, передбачених ст. 272 КК, є працівник виробництва. За загальним правилом, у випадках заповідання шкоди стороннім особам, відповідальність настає або за злочин у сфері службової діяльності (наприклад, службова недбалість – ст. 367 КК), або за злочин проти життя і здоров'я особи (ст.ст. 119, 128 КК). Разом із тим, у певних випадках, спеціально передбачених відповідними правилами безпеки проведення робіт із підвищеною небезпекою, сторонні особи, як і працівники виробництва, можуть

бути визнані потерпілими від злочину, передбаченого ст. 272 КК (див., наприклад: п. 2.1.6. Типової інструкції для осіб, відповідальних за безпечне проведення робіт з переміщенням вантажів кранами. Затверджена 20 жовтня 1994 р.) [174, с. 785-786].

Цей виняток із загального правила, ще раз підтверджує нашу позицію щодо того, що безпосередніми об'єктами складів злочинів, передбачених в диспозиціях ст.ст. 271 та 272 КК є трудові правовідносини в частині охорони праці. Саме тому порушення вимог законодавства про охорону праці, що заподіяло шкоду життю або здоров'ю інших громадян, слід додатково кваліфікувати за статтями про злочини у сфері службової діяльності або злочини проти життя і здоров'я особи.

Статтею 271 КК не охоплюються порушення спеціальних правил безпеки при виконанні робіт із підвищеною небезпекою (гірничих, будівельних, інших), правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах (цехах), правил ядерної або радіаційної безпеки на виробництві. Порушення таких правил кваліфікується за статтями 272–275 КК [311, с. 15-19]. Аналіз об'єктивної сторони цих складів злочинів також дає підстави для висновку, що суспільно небезпечні діяння, які охоплюються термінологічним зворотом «порушення вимог законодавства про охорону праці», спрямовані на спричинення шкоди саме працівникам як учасникам трудових правовідносин. Наприклад, порушення вимог про охорону праці полягає у відсутності необхідного інструктажу або у поверховому інструктажі із техніки безпеки, недостатньому нагляді за дотриманням правил охорони праці [312]. До таких дій слід віднести і незадовільний санітарно-гігієнічний стан робочих місць, робочих приміщень, несправність устаткування, інструментів, відсутність огорожі рухомих частин і механізмів.

В ч. 1 ст. 272 КК міститься спеціальна норма стосовно загальної, яка міститься в ч.1 ст. 271 КК. Об'єктивну сторону цього складу злочину складають діяння, які полягають у порушенні правил техніки безпеки на виробництві або на будь-якому підприємстві, які передбачені для робіт, які входять до «переліку

робіт із підвищеною небезпекою», а також спеціальними галузевими правилами, які нами були раніше проаналізовані.

Таким чином, ми повністю підтримуємо позицію В.І. Борисова, який пише, що під злочинами проти безпеки виробництва потрібно розуміти суспільно небезпечні діяння, що порушують встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами правила безпеки виробництва, що призвели до настання передбачених кримінальним законом суспільно небезпечних наслідків, вчинені суб'єктом злочину [18, с. 53-54]. Але вважаємо, що до цих злочинів слід віднести ті, склади яких передбачені в диспозиціях ст.ст. 272–274 КК, а саме злочини у сфері безпеки виключно небезпечних виробництв та інші злочини у сфері безпеки виробництва.

Охорона праці є складовим компонентом трудових правовідносин. КЗпП України закріплює право на здорові та безпечні умови праці (ст. 2), ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я встановлює право на охорону здоров'я, що передбачає серед інших право на безпечні й здорові умови праці. У широкому значенні під охороною праці розуміється сукупність правових норм, що охоплюють увесь комплекс питань застосування праці, що належать до різних інститутів трудового права.

У вузькому значенні термін «охорона праці» традиційно застосовується для позначення системи заходів щодо забезпечення для працівників здорових та безпечних умов праці на виробництві [208, с. 481-482]. Таким чином, є всі підстави вважати злочини «Порушення вимог законодавства про охорону праці» (ст. 271 КК) та «Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою» (ст. 272 КК) такими, що посягають на трудові правовідносини. Норми, передбачені в ст. 273 та 274 КК, теж слід розглядати як спеціальні норми відносно ст. 271 КК. Норму, що міститься в ст. 172 КК, слід вважати загальною нормою, а норми, які містяться в ст.ст. 174, 175, 271, 272, 273, 274 КК, – спеціальними. В цих нормах передбачена кримінальна відповідальність за специфічні діяння, які порушують законодавство про працю. Необхідно відмітити, що в КК УСРР 1922 р. у ст. 132 серед інших

порушень трудових прав людини була передбачене і відповідальність за порушення спеціальних правил про охорону праці. В КК України 1960 р. в окремій ст. 135 була встановлена відповідальність за порушення правил охорони праці і розміщена ця стаття була в главі IV Особливої частини «Злочини проти політичних і трудових прав громадян». Коли в 1999 р. назва глави IV була змінена на «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина» [143], ст. 135 «Порушення вимог законодавства про охорону праці» була розміщена в цій главі. Тобто зміст родового об'єкта злочинів проти трудових правовідносин і, відповідно, зміст безпосереднього об'єкта злочину, склад якого було передбачено в диспозиції ст. 135 КК України 1960 р. не змінився. В той же час, у ст.ст. 218, 219, 220 було передбачено відповідальність за порушення спеціальних правил, але потерпілими в таких складах злочинів визнавалися не лише працівниками, а і будь-які особи, наприклад, мешканці споруджених з порушенням будівельних правил, будинків, користувачів інших споруд [313, с. 485, 502, 932–941]. Статті, в диспозиціях яких передбачалися склади цих злочинів були розміщені в главі X Особливої частини КК України 1960 р. «Злочини проти громадської безпеки, громадського порядку та народного здоров'я». Розукрупнення цієї глави на окремі розділи в КК України 2001 р. є, безумовно, виправданим, чого не можна сказати про зміну місця в Особливій частині КК статей про відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці і розміщення в розділі X статей про порушення правил під час виконання робіт із підвищеною небезпекою.

Злочин, склад якого передбачений в диспозиції ч. 2 ст. 172 КК слід відмежовувати від експлуатації дітей (ст. 150 КК). Це питання було досліджене І.М. Доляновською, яка дійшла висновку, що безпосереднім об'єктом експлуатації дітей є їх трудові права, а, також, що необхідно помістити норму про кримінальну відповідальність за економічну експлуатацію дітей не в розділі III «Злочини проти волі, честі та гідності особи», а в розділі V Особливої частини КК «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих

прав і свобод людини і громадянина» [314, с. 5]. Ми не підтримуємо позиції авторки щодо визначення змісту безпосереднього об'єкта експлуатації дітей та щодо зміни розташування ст. 150 КК в системі Особливої частини. Але в той же час вважаємо, що необхідно проаналізувати підстави відмежування цих двох складів злочинів. Основною відмежувальною ознакою цих складів злочинів є зміст їх безпосередніх об'єктів. Безпосереднім об'єктом складу злочину, передбаченого в диспозиції ст. 150 КК є свобода дитини та її здоров'я [27, с. 517]. На думку М.І. Хавронюка, об'єктом цього злочину є воля, честь і гідність, фізичне і психічне здоров'я дитини [55, с. 360]. Як пише В.І. Борисов, безпосереднім об'єктом злочину, передбаченого цією статтею, є суспільні відносини, що забезпечують особисту волю дитини, її фізичне і психічне здоров'я. Потерпілою особою є дитина, яка не досягла віку, з якого законодавством про працю дозволяється працевлаштування [174, с. 429]. Потерпілим від порушення законодавства про працю є дитина, тобто особа, яка не досягла вісімнадцятирічного віку і яка є одним із суб'єктів трудових правовідносин. В окремих випадках форми експлуатації дитини та форми порушення законодавства про працю, вчинені щодо неповнолітніх, можуть співпадати, наприклад, залучення до праці, яка не оплачується, залучення до шкідливих та небезпечних робіт. Основним тут є те, що потерпілим є дитина, з якою трудовий договір не укладається. Експлуатація дитини є завжди незаконною, порушення законодавства про працю – це суспільно небезпечне діяння, які порушують норми законодавства про працю і наносять шкоду трудовим правам неповнолітніх як суб'єктам трудових правовідносин. Якщо експлуатація – це завжди привласнення матеріальних результатів праці людини, то порушення законодавства про працю не має форми експлуатації. Навіть якщо власник підприємства, установи, організації не виплачує працівнику заробітну плату, то такі дії слід кваліфікувати як невиконання заробітної плати або за наявності підстав як адміністративне правопорушення. Мета експлуатації розкривається у диспозиції ч. 1 ст. 150 КК. Порушення законодавства про працю не має такої мети.

Таким чином, третьою розмежувальною ознакою складів злочинів, передбачених в диспозиціях ст.ст. 150 та 172 КК, окрім безпосереднього об'єкта та потерпілого, є мета.

В результаті порушення законодавства про працю, якщо такі дії спричинили шкоду здоров'ю потерпілого, виникає проблемне питання щодо кваліфікації таких діянь. С.Я. Лихова пише, що сьогодні диспозиція ч. 2 ст. 172 КК є бланкетною і порушення трудових правовідносин, суб'єктом яких є неповнолітній, не пов'язується з настанням суспільно-небезпечних наслідків, у випадку спричинення такими діями шкоди здоров'ю потерпілого, слід кваліфікувати вчинене за ч. 2 ст. 172 та ч. 2 ст. 150 КК [27, с. 517]. Ми не погоджуємося із таким підходом до кваліфікації. На нашу думку, вчинене слід кваліфікувати за ч. 2 ст. 172 КК та за статтями КК, в яких передбачена відповідальність за злочини проти здоров'я (в окремих випадках, за наявності підстав – проти життя). І хоча ця авторка вказує, що ч. 2 ст. 150 КК конкретно пов'язує такі наслідки із трудовою діяльністю, така позиція не видається переконливою, адже мова в ст. 150 КК йде не стільки про трудову діяльність, скільки про експлуатацію дітей. В даному випадку має місце порушення законодавства про працю, яке спричинило тяжкі наслідки у формі заподіяння шкоди фізичному здоров'ю і навіть життю дитини.

Діяння, які полягають у порушенні законодавства про працю щодо неповнолітніх, суб'єкт злочину вчинює умисно. Таким чином, ставлення до наслідків теж може бути лише умисним (умисел може бути і непрямий, але суб'єкт злочину свідомо допускає, що в результаті його незаконних дій може бути спричинена шкода життю і здоров'ю неповнолітнього). Ставлення до наслідків в складі злочину, які сформульовані як істотна шкода здоров'ю, фізичному розвитку або освітньому рівню дитини – необережне. Умисне спричинення тілесних ушкоджень дитині потребує кваліфікації за сукупністю ч. 2 ст. 150 КК та відповідно за статтями 121, 122, 125 КК. Таким чином, кваліфікація за сукупністю ч. 2 ст. 150 (за ознакою істотної шкоди) та за ч. 2 ст. 172 КК виключається із врахуванням ставлення до спричинених наслідків.

Крім кримінально-правових форм охорони трудових правовідносин законодавство передбачає і інші форми їх охорони. Так, з 1 квітня 2001 р. набув чинності Закон України від 23 вересня 1999 р. «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [315]. Відповідно до цього Закону обов'язок виплати працівникам грошових сум у зв'язку з ушкодженням здоров'я на виробництві та професійним захворюванням перейшов до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. Ця правова норма, на нашу думку, носить скоріше компенсаційний, аніж охоронний характер.

В ст. 29 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вказано, що особи, винні у порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти), окрім кримінальної, можуть нести дисциплінарну, адміністративну, цивільно-правову відповідальність. Ці види відповідальності розрізняються за характером правопорушення, ступенем суспільної небезпеки, суб'єктом відповідальності, порядком її застосування та правовими наслідками. Особи, які беруть участь у страйку, можуть визнаватися не лише потерпілими, а і суб'єктами правопорушення.

Якщо страйк визнано незаконним, то страйкарів, які беруть участь у такому страйку можна притягати до дисциплінарної відповідальності. Як правило, це звільнення з роботи. За участь у незаконному страйку (за умов відсутності на роботі понад 3 години впродовж робочого дня) можливе звільнення за прогул. Виняток із цього правила становлять випадки, коли під час незаконного страйку працівники знаходяться на підприємстві.

Особи, які беруть участь у законному страйку можуть притягатися до матеріальної відповідальності у разі, якщо під час страйку знищене чи пошкоджене майно, чи завдана матеріальна шкода іншим способом.

В ст. 32 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено, що окремі особи, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним, або які не виконують рішення про

визнання страйку незаконним, а так само особи, які перешкоджають припиненню незаконного страйку, можуть притягатися і до адміністративної відповідальності. Але у Кодексі України про адміністративні правопорушення відсутня спеціальна стаття, яка передбачала б адміністративну відповідальність за участь у незаконному страйку.

Ст. 41² вказаного Кодексу встановлює, що порушення чи невиконання особами зобов'язань щодо колективного договору, угоди тягне накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Але цю норму можна застосувати лише тоді, коли у колективному договорі записано, що колектив найманих працівників бере на себе зобов'язання не застосовувати страйки.

Що стосується кримінальної відповідальності, то слід відмітити, що за примушування до участі чи відмову від участі у страйку шляхом насильства, погроз застосувати насильство або з використанням залежного становища того, кого примушують, ст. 5.40 Кодексу Російської Федерації про адміністративні правопорушення передбачене накладення адміністративного штрафу. Таким чином, дії, за які український законодавець встановив кримінальну відповідальність, у Росії розцінюють як такі, за які достатньо адміністративного штрафу [264, с. 196].

За порушення трудових правовідносин передбачена окрім кримінальної і адміністративна відповідальність.

До адміністративних правопорушень в галузі охорони праці законодавець відносить правопорушення, склади яких передбачені в ч. 1 і ч. 2 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. За ч. 1 ст. 41 настає адміністративна відповідальність за порушення встановлених строків виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, за виплату заробітної плати не в повному об'ємі, а також за інші порушення вимог законодавства про працю. За це правопорушення передбачене стягнення у вигляді штрафу у розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Суб'єкти даного

правопорушення – посадові особи підприємств, організацій незалежно від форми власності, а також громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності.

За ч. 2 цієї статті настає адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці. Суб'єктами цього правопорушення є як працівники, так і посадові особи підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Вчинення даного правопорушення тягне накладення штрафу – на працівника від двох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності і громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Як ми бачимо, в адміністративному праві принцип диференціації відповідальності практично не застосовується. А за ступенем шкідливості порушення строків виплати заробітної плати, виплата її не в повному об'ємі прирівнюється до порушення інших вимог законодавства про працю.

Ще однією формою захисту трудових правовідносин є цивільно-правова відповідальність. Відповідно до Цивільного процесуального кодексу 2004 р. в порядку цивільного судочинства суди розглядають справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, загальних, сімейних, трудових відносин та інших правовідносин. Таким чином, у випадку порушеного права, наприклад, невиконання заробітної плати, незаконного звільнення з роботи тощо особа може звернутися до суду і вирішити справу в порядку цивільного судочинства. Особливо, на нашу думку, це важливо, коли мова йде про захист трудових правовідносин, що виникають на підставі цивільно-правових угод.

Таким чином, аналіз форм захисту трудових прав відрізняється різноманітністю і особа, в окремих випадках, сама може обирати форму захисту свого права. Наприклад, у випадку незаконного звільнення з роботи працівник може подати заяву про порушення кримінальної справи або звернутися з позовом до суду про поновлення на роботі.

Висновки до розділу 3

1. При розмежуванні складів злочинів, що посягають на конституційні права людини і складів злочинів проти трудових правовідносин слід враховувати таке: при порушенні законодавства про працю, яке вчинюється з мотивів дискримінації людини на підставі її расової, національної належності або релігійних переконань слід застосовувати спеціальну норму (ст. 172 КК), а при призначенні покарання враховувати положення п. 3 ч. 1 ст. 67 КК. Якщо порушення законодавства про працю поєднується із кваліфікуючими ознаками, передбаченими в ч. 2 та ч. 3 ст. 161 КК, не виключається кваліфікація за сукупністю злочинів.
2. Відсутні підстави вважати злочином, що посягає на трудові правовідносини злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 170 КК. Ця норма є гарантією реалізації громадянами права на об'єднання як одну із форм безпосередньої демократії, а також права на спільну участь у громадському житті. Діяльність профспілок не регулюється нормами законодавства про працю. Професійні спілки захищають трудові права лише членів профспілки. Між профспілкою та працівником трудові правовідносини не виникають.
3. Якщо перешкоджання законній діяльності журналістів здійснюється у формі грубого порушення законодавства про працю, має місце конкуренція загальної (ст. 171 КК) та спеціальної (ст. 172 КК) норми. У даному випадку слід застосовувати норму, яка міститься в ст. 172 КК. При призначенні покарання слід враховувати положення п. 4 ч. 1 ст. 67 КК.
4. При дослідженні кримінально-правового змісту термінологічного звороту «угода про працю» (ст. 173 КК) ми дійшли висновку, що він за змістом співпадає із термінологічним зворотом «трудовий договір». Порушення положень трудового договору є одним із діянь, відповідальність за яке

передбачене в ст. 172 КК. Немає підстав під угодою про працю розглядати цивільно-правові договори. Відносини, які виникають при укладенні цивільно-правових договорів є не трудовими, а цивільно-правовими. За їх порушення передбачена цивільна відповідальність. Ні в трудовому, ні в цивільному законодавстві термінологічний зворот «угода про працю» не вживається.

5. Відсутність підстави вважати, що грубе порушення угоди про працю, вчинене шляхом обману або зловживання довірою містить самостійний склад злочину. Незалежно від того, яким способом порушується законодавство про працю, такі дії слід кваліфікувати за ст. 172 КК. Спосіб вчинення цього злочину на кваліфікацію не впливає.
6. Слід доповнити КК нормою щодо незаконної посередницької діяльності щодо працевлаштування за кордоном:

«Стаття 172-1: Незаконна посередницька діяльність щодо працевлаштування за кордоном.

Зайняття посередницькою діяльністю щодо працевлаштування на роботу за кордоном з порушеннями законодавства, створення посередницької фірми з надання послуг щодо працевлаштування на роботу за кордоном без мети надання таких послуг, а також повідомлення такою фірмою неправдивої інформації щодо умов працевлаштування на роботу за кордоном, якщо це спричинило тяжкі наслідки ... карається.»

7. Потерпілими від злочину, склад якого передбачено в ч. 2 ст. 173 КК слід вважати громадян України, які працюють за кордоном, але країною працевлаштування яких є Україна. Їх трудові правовідносини врегульовані законодавством України про працю. Порушення трудових правовідносин, стороною яких є такі громадяни, тягне відповідальність за ст. 172 КК. Трудові

правовідносини громадян України, які працюють за її межами регулюється законодавством тієї країни, в якій вони працюють.

8. Склади злочинів, передбачені в диспозиціях частини першої та частини другої ст. 173 КК повністю охоплюються складом злочину, передбаченого ст. 172 КК. Слід доповнити диспозицію ч. 2 ст. 172 КК вказівкою на потерпілого і викласти її в такій редакції:

«Стаття 172. Грубе порушення законодавства про працю:

1. Незаконне звільнення працівника з роботи, а також інше грубе порушення законодавства про працю, – караються.
2. Ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, а також щодо громадянина, з яким укладено трудовий договір про роботу за межами України, – карається.»

9. Систему складів злочинів проти трудових правовідносин утворюють такі : «Порушення законодавства про працю» (ст. 172 КК). В ст. 172 КК передбачена загальна норма щодо відповідальності за посягання на трудові правовідносини. Спеціальними нормами слід вважати норми, передбачені в ст. ст. 174, 175, 271 – 274 КК. Родовим об'єктом цієї групи злочинів слід вважати правовідносини, що регулюються законодавством про працю. В межах цього родового об'єкта визначаються безпосередні об'єкти окремих складів злочинів як компоненти трудових правовідносин – правовідносини, що складаються в процесі дотримання законодавства про працю; страйкові правовідносини; трудові правовідносини в частині оплати праці; трудові правовідносини в частині охорони праці. Що стосується групи норм, що встановлюють кримінальну відповідальність за порушення законодавства про охорону праці, то загальною слід

вважати норму, передбачену в ст. 271 КК, а спеціальними – норми, що передбачені в ст. ст. 272 – 274 КК.

10. Розмежувальними ознаками експлуатації дітей (ст. 150 КК) і порушення законодавства про працю є безпосередній об'єкт, потерпілий та мета. Експлуатація дитини завжди є незаконною, в процесі експлуатації не виникають трудові правовідносини. Порушення законодавства про працю полягає в конкретних діях, які порушують трудові правовідносини. Метою експлуатації є отримання прибутку, порушення законодавства про працю такої мети не переслідує.

ВИСНОВКИ

Досягнути мети та вирішити задачі, визначені на початку дослідження вдалося шляхом аналізу ознак складів злочинів, передбачених у диспозиціях ст. ст. 172-175 та 271 КК, з'ясування та узгодження їх понятійного апарату, визначення кримінально-правового змісту окремих ознак вказаних складів злочинів, вироблення пропозицій щодо удосконалення законодавчої техніки при формуванні аналізованих норм. Детальні результати проведеного дослідження сформульовані у висновках до розділів роботи, а в узагальненому вигляді вони зводяться до таких положень:

1. Огляд стану дослідження питань відповідальності за порушення трудових правовідносин засвідчив наявність низки нерозв'язаних та дискусійних питань щодо: системи злочинів проти трудових правовідносин; визначення змісту родового та безпосередніх об'єктів цих злочинів; кола потерпілих та суб'єктів, щодо конструкції складів цих злочинів, ознак предмета злочину, склад якого передбачений в ст. 175 КК (в частині безпідставної не виплати заробітної плати). Це підтверджує актуальність теми дослідження та необхідність вироблення пропозицій щодо вдосконалення цієї групи однорідних злочинів.

2. За результатами вивчення нормативного вирішення питань відповідальності за порушення трудових прав людини за законодавством окремих держав-учасниць ЄС встановлено, що в цілому окремі положення трудового законодавства України та кримінального законодавства щодо охорони трудових прав узгоджується із законодавством ЄС.

В більшості держав-учасниць ЄС, кримінальне законодавство яких проаналізоване, відсутня загальна норма щодо порушення законодавства про працю і норми кримінального права спрямовані на захист окремих компонентів трудових правовідносин – оплату та безпеку праці. Це зумовлене тим, що у більшості європейських країн відповідальність за порушення трудових правовідносин встановлена не в кримінальних кодексах, а в спеціальних актах і

порушення трудових прав людини розглядаються не як злочини, а як правопорушення, які не тягнуть саме кримінальну відповідальність.

3. Висновки щодо змісту об'єктивних та суб'єктивних ознак аналізованих складів злочинів зводяться до такого:

а) кількісний склад та система норм щодо відповідальності за порушення трудових правовідносин зумовлені змістом їх родового об'єкта та спільністю конструкцій диспозицій ст. ст. 172-175 (в частині невиплати заробітної плати), ст. 271 КК. При цьому норма, яка міститься в ст. 172 КК розглядається як загальна відносно інших;

б) родовим об'єктом цієї групи однорідних злочинів є трудові правовідносини, зміст безпосередніх об'єктів цих складів утворюють окремі компоненти трудових правовідносин (правовідносини, які виникають в процесі виконання трудової функції, оплати праці, реалізації конституційного права на участь у страйку, забезпечення безпеки праці). Всі ці правовідносини мають індивідуальний характер, потерпілими є окремі працівники, а не колективний суб'єкт; всі ці правовідносини виникають на підставі укладення трудового договору, а не цивільно-правової угоди;

в) важливим чинником кримінально-правових норм щодо захисту трудових правовідносин слід визнати точне, правильне та однозначне розуміння ознак потерпілого. Як вбачається, в результаті дослідження, невірне вирішення цього питання є не лише прогалиною кримінально-правового регулювання, а більш масштабним недоліком, в результаті якого поза межами кримінально-правової охорони залишається широке коло осіб. Ми вважаємо, що потерпілими в аналізованих складах злочинів слід визнати найманих працівників, працівників, подібних до найманих, особливо тих, які виконують особливі функції (депутати, прокурорські працівники, працівники органів міліції, воєнізованої охорони, військовослужбовці). Що стосується потерпілих від безпідставної невиплати заробітної плати, то ними слід вважати не лише працюючих осіб, а і тих, які мають законне право отримувати заробітну плату: опікуни, піклувальники, спадкоємці, уповноважені особи;

г) що стосується суб'єктного складу цих злочинів, то його аналіз, проведений з врахуванням тих нормативних змін, які відбулися в законодавстві про працю, дав підстави для висновку, що суб'єктами є фізичні особи-роботодавці, керівники банківських установ, які здійснюють оплату праці за договорами із керівниками підприємств, установ, організацій за допомогою пластикових карток, а суб'єктом у складі злочину, що полягає у безпідставній невиклаті заробітної плати слід вважати бухгалтерів (головних бухгалтерів) як співвиконавців у злочинах із спеціальним суб'єктом;

4. Дослідження змісту законодавчих конструкцій кримінально-правових норм, спрямованих на охорону трудових правовідносин дало підстави для обґрунтованого висновку щодо матеріальної конструкції складів злочинів цієї групи, в яких наслідки нерозривно пов'язані із діянням (ст. ст. 172-175 КК).

5. З'ясування кримінально-правового змісту понять трудового права, які вживаються для конструювання диспозицій кримінально-правових норм щодо порушення трудових правовідносин дало підстави для висновків, що:

а) термін «заробітна плата» слід тлумачити більш розширено як оплату праці і включати в неї не лише заробітну плату, яка виплачується регулярно, а і інші її структурні елементи, які можуть носити як регулярний, так і одноразовий характер. Невиплата окремих компонентів оплати праці, які значно зменшують її обсяг, має розцінюватися як невиклата заробітної плати;

б) пропозиція виключення із тексту КК ст. 173 зумовлене комплексним аналізом норм законодавства про працю і встановлення кримінально-правового змісту термінологічного звороту «угода про працю». Він не вживається ні в цивільному, ні в трудовому законодавстві. За змістом він співпадає із поняттям «трудоий договір» (контракт). Тому порушення угоди про працю в контексті диспозиції ст. 173 КК повністю співпадає із термінологічним зворотом «порушення законодавства про працю». Аналіз ознак осіб (потерпілих), з якими укладений договір про працю (контракт) про роботу за межами України дозволив дійти висновку, що такими є особи, ознаки яких співпадають із

ознаками потерпілого у складі злочину «Порушення законодавства про працю». Норма, передбачена в ст. 173 КК є прикладом надмірної криміналізації.

6. Комплексний аналіз складів злочинів проти трудових правовідносин дозволяє розглядати норму, яка міститься в ст. 172 КК як загальну, а норми, які містяться в ст. ст. 174, 175 (в частині невиконання заробітної плати), ст. 271 КК як спеціальні. Обґрунтоване положення, що законодавство про охорону праці є частиною законодавства про працю.

7. Для посилення ефекту кримінально-правового регулювання у сфері охорони трудових правовідносин слід внести такі зміни до чинного КК:

а) з метою усунення невідповідностей між регулятивним та охоронним законодавством запропоновано потерпілою особою у складі злочину, передбаченому у диспозиції ч. 2 ст. 172 КК, окрім тих які в ній вказані, вважати матерів, які мають дітей віком до 15 років. Чинна редакція ч. 2 ст. 172 КК сьогодні суперечить підходам, закладеним у законодавстві про працю. Також, запропоновано із тексту диспозиції ч. 1 ст. 172 КК виключити вказівку на мотив, як таку, яка не несе ніякого кримінально-правового навантаження;

б) доповнити розділ V Особливої частини ст. 172-1 «Незаконна посередницька діяльність щодо працевлаштування» в такій редакції:

Зайняття незаконною посередницькою діяльністю щодо працевлаштування за кордоном з порушенням законодавства, створення посередницької фірми з надання послуг щодо працевлаштування за кордоном без мети надання таких послуг, а також повідомлення такою фірмою неправдивої інформації щодо умов працевлаштування за кордоном, - карається ...;

в) викласти ст. 172 КК в такій редакції «Грубе порушення законодавства про працю».

3. Незаконне звільнення працівника з роботи, а також інше грубе порушення законодавства про працю, - карається ...

4. Ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, а також щодо

громадянина, з яким укладено трудовий договір про роботу за межами України, - карається ...

г) доповнити ст 174 КК частиною 2 такого змісту:

Проведення незаконного страйку, - карається ...

д) внести зміни в диспозиції ч. 1 ст. 175 та ч. 1 ст. 271 КК вказівкою на спеціального суб'єкта злочину – фізичну особу-роботодавця.

е) доповнити Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» таким положенням:

«В зв'язку із тим, що в трудових правовідносинах, стороною яких є фізична особа-роботодавець відсутній колективний договір, а також в інших випадках відсутності колективного договору, порядок і строки виплати заробітної плати мають бути чітко вказані в трудовому договорі. Це є гарантією дотримання трудових прав працівника щодо отримання оплати праці».

Разом із тим, слід констатувати, що дослідження питань кримінальної відповідальності за незаконні дії в сфері трудових правовідносин може бути продовжене в таких напрямках як особливості призначення покарання за ці злочини та особливості звільнення від відповідальності та покарання за їх вчинення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Хавронюк М. І. Довідник з Особливої частини Кримінального кодексу України / Хавронюк М. І. – К. : Істина, 2004. – 524 с.
2. Павликівський В. І. Практика захисту трудових прав громадян кримінальним законодавством : Наук.-практ. посібник / Павликівський В. І. – Харків : Харків юридичний, 2005. – 224 с.
3. Лихова С. Я. Особливості чотирьохчленної та трьохчленної системи об'єктів злочинів проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина (розділ V Особливої частини КК України) / Лихова С. Я., Топчій В. В. // Держава і право. – 2005. – Спецвипуск. – С. 214–219.
4. Лихова С. Я. До питання про тлумачення окремих кримінально-правових термінів (ст. 175 КК України) / Лихова С. Я., Топчій В. В. // матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 13–15 квітня 2007 р. / Львівський держ. ун-т внутрішніх справ. – Львів, 2007. – Ч. 2. – С. 90–93.
5. Тростюк З. А. Понятійний апарат Особливої частини Кримінального кодексу України : Монографія / Тростюк З. А. – К. : Атіка, 2003. – 144 с.
6. Навроцький В. О. Теоретичні проблеми кримінально-правової кваліфікації / Навроцький В. О. – К. : Атіка, 1999. – 464 с.
7. Навроцький В. О. Наступність кримінального законодавства України (порівняльний аналіз КК України 1960 р. та 2001 р.) / Навроцький В. О. – К. : Атіка, 2001. – 272 с.
8. Марін О. К. Кваліфікація злочинів при конкуренції кримінально-правових норм : Монографія / Марін О. К. – К. : Атіка, 2003. – 224 с.
9. Орлеан А. М. Актуальні проблеми регламентації кримінально-правової заборони трудової експлуатації дитини / Орлеан А. М. // Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування і перспективи удосконалення : матер. міжнар. наук.-практ. конф., 13–15 квітня 2007 р. : у 2-х ч. – Львів : Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2007. – Ч. 2. – 338 с.

10. Готін О. М. Випуск або реалізація недоброякісної продукції в умовах ринкової економіки: проблеми кримінальної відповідальності : Монографія / Готін О. М. / МВС України, Луганська академія внутрішніх справ ім. 10-річчя незалежності України. – Луганськ, РВВ ЛАВС, 2004. – 228 с.

11. Готін О. М. Кримінальна відповідальність за випуск або реалізацію недоброякісної продукції в умовах ринкової економіки (проблеми теорії та практики) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Готін О. М. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2003. – 21 с.

12. Медіна Л. П. Кримінально-правова характеристика злочинів проти виборчих прав громадян України (ст.ст. 157, 158, 159 КК України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Медіна Л. П. / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2004. – 20 с.

13. Анісімов Г. М. Зловживання довірою як спосіб вчинення злочину: поняття і кримінально-правове значення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Анісімов Г. М. / Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2003. – 20 с.

14. Дудоров О. О. Проблеми кримінально-правової охорони системи оподаткування України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук : 12.00.08 / Дудоров О. О. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2007. – 34 с.

15. Смирнова А. В. Кримінально-правова характеристика суб'єктів як співучасників ухилення від сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів / Смирнова А. В. // Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 13–15 квітня 2007 р. : у 2-х ч. – Львів : Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2007. – Ч. 2. – 338 с.

16. Борисов В. І. Основні проблеми охорони безпеки виробництва в кримінальному законодавстві України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук : 12.00.08 / Борисов В. І. / Українська держ. юрид. академія. – Х., 1993. – 35 с.

17. Бахуринська О. О. Кримінально-правова характеристика порушення вимог законодавства про охорону праці (ст. 271 КК України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Бахуринська О. О. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2007. – 20 с.

18. Борисов В. І. Злочини проти безпеки виробництва: поняття та види. Кримінальна відповідальність за порушення правил ядерної або радіаційної безпеки : Монографія / Борисов В. І., Пашенко О. О. – Харків : Вид-во СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 224 с.

19. Задоя К. П. Кримінальна відповідальність за перевищення влади або службових повноважень (ст. 365 КК України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Задоя К. П. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2009. – 16 с.

20. Хашев В. Г. Кримінальна відповідальність за зловживання владою або службовим становищем : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Хашев В. Г. / Дніпропетровський держ. ун-т внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2007. – 20 с.

21. Коваленко В. П. Кримінальна відповідальність за зловживання владою або службовим становищем, вчинене працівником правоохоронного органу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Коваленко В. П. / Львівський ун-т внутрішніх справ. – Львів, 2009. – 18 с.

22. Соловій Я. І. Теоретичні кроки до подолання неузгодженості структурної побудови окремих норм Особливої частини КК України 2001 р. / Соловій Я. І. // Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування і перспективи удосконалення : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 13–15 квітня 2007 р. : у 2-х ч. – Львів : Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2007. – Ч. 2. – 338 с.

23. Лихова С. Я. Дискримінація громадян за расовою, національною належністю або ставленням до релігії (ст. 161 КК України) – злочин проти міжнародного правопорядку / Лихова С. Я. // Держава і право : зб. наук. праць.

Юридичні і політичні науки. Спецвипуск. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – 2007. – 600 с.

24. Шнайдер Л. Г. Преступления по мотиву национальной, расовой, религиозной ненависти или вражды либо кровной мести в уголовном праве РФ : Монография / Шнайдер Л. Г. – Владимир : ООО «Atlas-Print», 2007. – 187 с.

25. Панькевич В. М. Кримінально-правова характеристика порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Панькевич В. М. / Київський нац. ун-т внутрішніх справ. – К., 2010. – 275 с.

26. Лихова С. Я. Проблеми криміналізації перешкоджання законній професійній діяльності журналістів (ст. 171 КК України) / Лихова С. Я. // Кримінальний кодекс України 2001 р.: проблеми застосування і перспективи удосконалення : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 13–15 квітня 2007 р. : у 2-х ч. – Львів : Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2007. – Ч. 1. – 312 с.

27. Лихова С. Я. Злочини у сфері реалізації громадянських, політичних та соціальних прав і свобод людини і громадянина (розділ V Особливої частини КК України) : Монографія / Лихова С. Я. – К. : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2006. – 573 с.

28. Климишин І. П. Європейські стандарти в галузі трудових прав людини та їх захист за Кримінальним кодексом України (проблеми глобалізації) / Климишин І. П. // Порівняльно-правові дослідження : Україно-грецький міжнар. наук. юрид. журнал. – 2010. – № 1. – С. 112–118.

29. Климишин І. П. Кримінальна відповідальність за порушення трудових прав людини за законодавством окремих країн-членів ЄС (Литовська Республіка, Латвійська Республіка) / Климишин І. П. // Порівняльно-правові дослідження : Україно-грецький міжнар. наук. юрид. журнал. – 2010. – № 2. – С.124–130.

30. Яремко Г. З. Вказівка на угоду про працю у диспозиції ст. 173 КК України / Яремко Г. З. // Соціум. Наука. Культура : матеріали 6-ої всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., частина 3, Київ, 26–28 січня 2010 р. / Ін-т наук.

прогнозування, Кримський ін.-т економіки та господарського права (Севастопольська філія). – К. : ТОВ «Меганом», 2010. – 88 с.

31. Топчій В. В. Кримінально-правова характеристика невиклати заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Топчій В. В. / Львівський держ. ун-т внутрішніх справ. – Львів, 2009. – 271 с.

32. Топчій В. В. Кримінально-правова характеристика невиклати заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Топчій В. В. / Львівський держ. ун-т внутрішніх справ. – Львів, 2009. – 18 с.

33. Топчій В. В. Кримінально-правова характеристика невиклати заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) : Монографія / Топчій В. В. – Львів : Львівський держ. ун-т внутрішніх справ, 2010. – 260 с.

34. Топчій В. В. Предмет злочину «Невиклата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (ст. 175 КК України) в світлі положень Конвенції про захист прав людини та основних свобод та практики Європейського суду з прав людини / Топчій В. В. // Держава і право. – Спецвипуск. – 2007. – С. 513–517.

35. Топчій В. В. Окремі питання криміналізації права найманих працівників на участь у страйку за КК України / Топчій В. В. // Вісник Луганського держ. ун-ту внутрішніх справ. – Спецвипуск. – 2007. – С. 185–188.

36. Топчій В. В. Особливості механізму кримінально-правової охорони прав людини і громадянина за КК України 2001 р. / Топчій В. В. // Проблеми державотворення та захисту прав людини в Україні: матеріали XI регіон. наук.-практ. конф. – Львів : Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Юридичний факультет. – 2005. – С. 361–368.

37. Лихова С. Я. Злочини проти громадянських, політичних та соціальних прав і свобод людини і громадянина за Кримінальним кодексом України

(теоретико-правове дослідження) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08 / Лихова С. Я. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2006. – 529 с.

38. Лихова С. Кримінально-правова охорона трудових прав / С. Лихова // Прокуратура. Людина. Держава. – 2004. – № 1(31) – С. 30–37.

39. Лихова С. Кримінально-правова охорона права на працю (проблеми вдосконалення) / С. Лихова // Право України. – 2004. – № 7. – С.102–106.

40. Лихова С. Я. Злочини проти трудових прав: проблеми розмежування (ст. 172 та ст. 173 КК України 2001 р.) / Лихова С. Я. // Вісник Львівського ін-ту внутрішніх справ при НАВС України. – 2004. – № 2 (2) – С. 287–293.

41. Лихова С. Я. Актуальні проблеми систематизації злочинів проти окремих конституційних прав людини і громадянина за КК України 2001 р. / Лихова С. Я. // Нові Цивільні і Кримінальні кодекси – важливий етап кодифікації законодавства України : матеріали наук.-практ. конф., Івано-Франківськ, 3–4 жовтня 2002 р. – Івано-Франківськ : Обласна друкарня, 2002. – С. 169–172.

42. Лихова С. Я. Правовая оценка предложений по внесению изменений в раздел V Особенной части УК Украины «Преступления против избирательных, трудовых и иных личных прав и свобод человека и гражданина» / Лихова С. Я. // Уголовное право: стратегия развития в XXI веке : материалы 3-й междунар. науч.-практ. конф. – М. : Московская государственная юридическая академия, 2006 – С. 321–323.

43. Лихова С. Невиплата заробітної плати – злочин проти власності (ст. 175 КК України) / С. Лихова // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5 – С. 23–29.

44. Лихова С. Я. Кримінально-правова охорона трудових прав жінок-матерів, які поєднують роботу з материнством (проблеми вдосконалення) / Лихова С. Я. // Вісник Львівського ін-ту внутрішніх справ при НАВС України. – 2004. – № 1 – С. 30–40.

45. Лихова С. Я. Кримінально-правова охорона права найманих працівників на участь у страйку (ст. 174 КК України) / Лихова С. Я. //

Проблеми державотворення та захисту прав людини в Україні : матеріали X-ї регіон. наук.-практ. конф., 5–6 лютого 2004 р. / Юридичний факультет Львівського нац. ун-ту ім. Івана Франка. – Львів, 2004. – С. 391–395.

46. Лихова С. Я. Кримінально-правова охорона трудових прав громадян, які працюють за межами України (ч. 2 ст 173 КК України) / Лихова С. Я. // Вісник Дніпропетровського нац. ун-ту. Юридичні науки. – Вип. 2. – Дніпропетровськ, 2004. – С. 103–106.

47. Практика розгляду судами Кримінальних справ про невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат // Вісник Верховного Суду України. – 2006. – № 10(74) – С. 15–21.

48. Конституційне право України : 4-те видання. – К. : Наукова думка, 2000. – 731 с.

49. Нерсесянц В. С. Юридическая антропология как наука и учебная дисциплина / Нерсесянц В. С. / [В кн. Рулан Н. Юридическая антропология : Учебник для вузов ; пер. с франц. / Ответ. ред. член-кор. РАН, д.ю.н., проф. Нерсесянц В. С. – М.: Норма, 1999. – 310 с.

50. Нерсесянц В. С. Философия права : [Учебник для вузов] / Нерсесянц В. С. – М., 1998. – 848 с.

51. Ципеліус Р. Філософія права : Підручник : пер. з нім. / Р. Ципеліус. – К., 2000. – 300 с.

52. Права людини: соціально-антропологічний вимір : Колективна монографія. – Львів : Світ, 2006. – 280 с.

53. Карбонье Ж. Юридическая социология / Ж. Карбонье ; [пер. и вступ. ст. В. А. Туманова]. – М. : Прогресс, 1986. – 350 с.

54. Малахов В. П. Философия права : Учеб. пособие / Малахов В. П. – М.: Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2002. – 448 с.

55. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / За ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. – [6-е вид., перероб. та доп.]. – К. : Юридична думка, 2009. – 1236 с.

56. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / За заг. ред. П. П. Андрушка, В. Г. Гончаренка, Є. В. Фесенка. – [2-е вид., перероб. та доп.]. – К. : Дакор, 2008. – 1428 с.

57. Воеводин Л. Д. Конституционные права и обязанности советских граждан / Воеводин Л. Д. – М., 1972. – 59 с.

58. Воеводин Л. Д. Юридический статус личности в России : Учеб. пособие / Воеводин Л. Д. – М., ИНФРА - М–НОРМА, 1997. – 304 с.

59. Рабінович П. М. Основні права людини: поняття, класифікація, тенденції / Рабінович П. М. // Український часопис прав людини. – К., 1995. – № 1. – С. 14–22.

60. Теория государства и права : Курс лекций / Бережнов А. Г., Воротилин Е. А., Лейст О. Э. и др. ; под ред. М. Н. Марченко. – М., 1996. – 480 с.

61. Нова Конституція України : огляд, коментарі і текст основного закону / В. Ф. Погорілко (огляд і коментар). – 2. вид., доопрац. – К.: Наук. думка, 1997. – 156 с.

62. Теория государства и права : [Учебник для юрид. вузов и факультетов] / Под ред. В. М. Корельского и В. Д. Перевалова. – М.: Прогресс, 1998. – 570 с.

63. Волинка К. Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи: питання теорії і практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / К. Г. Волинка / Нац. педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 2000. – 177 с.

64. Конституція України : Науково-практичний коментар. – К.: Видавництво «Право», Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 806 с.

65. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. – [11-е вид., доп. і перероб.]. – К. : Алерта, КНТ, ЦУЛ, 2010. – 584 с.

66. Глистин В. К. Проблема уголовно-правовой охраны общественных отношений (объект и квалификация преступлений) / Глистин В. К. – Ленинград, 1979. – 127 с.

67. Тацій В. Я. Об'єкт і предмет злочину в кримінальному праві України : Навчальний посібник / Тацій В. Я. – Харків, 1994. – 75 с.
68. Андрушко П. П. Кримінально-правова охорона права інтелектуальної власності в Україні / Андрушко П. П. – К. : Форум, 2004. – 160 с.
69. Есаков Г. А. Основы сравнительного уголовного права : Монография / Есаков Г. А. – М. : ООО «Элит», 2007. – 152 с.
70. Скакун О. Ф. Правова система – держави, суспільства, регіону, світу (щодо базових категорій порівняльного правознавства) : Відкрита лекція / Скакун О. Ф. – Київ–Харків–Сімферополь : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Логос, 2007. – Вип. 12. – 32 с.
71. Кальман М. С. Загальна теорія держави і права / Кальман М. С., Мурашин О. Г. – К., 2006. – 477 с.
72. Луць Л. А. Європейські міжнародні правові системи: загальнотеоретична характеристика : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Луць Л. А. – Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Л., 2004. – 448 с.
73. Давид Р. Основные правовые системы современности / Давид Р., Жофре-Спинози К. – М. : Международные отношения, 1999. – 440 с.
74. Цвайгерт К. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права : пер. с нем. ; у 2-х томах / Цвайгерт К., Кетц Х. – Основы. – М. : Международные отношения, 2000. – Т. 2. – 480 с.
75. Марченко М. Н. Курс сравнительного правоведения / Марченко М. Н. – М. : Городец. - 1068 с
76. Саидов А. Х. Сравнительное правоведение (основные правовые системы современности) / Саидов А. Х. – М. : Юристъ, 2000. - 448 с.
77. Оборотов Ю. М. Традиції та новації у правовому розвитку: Монографія / Оборотов Ю. М. – Одеса : Юридична література, 2001. - 157 с.
78. Честнов И. Л. Общество и юриспруденция на исходе второго тысячелетия : Монография / Честнов И. Л. – СПб : Знание, 1999. – 124 с.
79. Максимов С. И. Правовая реальность: опыт философского осмысления : Монография / Максимов С. И. – Харьков : Право, 2002. – 328 с.

80. Жуков В. И. Компаративистика в современной социологии: методологические и методические подходы / Жуков В. И. – М. : РИЦ ИСПИ РАН, 2003. – 80 с.

81. Скакун О. Ф. Правова система України на правовій карті світу / Скакун О. Ф. – Х. : Ескапада, 2004. – 96 с.

82. Леже Раймон. Великие правовые системы современности: сравнительно-правовой поход / Леже Раймон. – М. : Вольтер Клуверс, 2009. – 584 с.

83. Корчевна Л. Українське право і романо-германська традиція / Корчевна Л. // Право України. - 2004. – № 5. – С. 22.

84. Тихомиров А. Д. Философские проблемы правовой компаративістики : Открытая лекция / Тихомиров А. Д. – К. : Ин-т гос-ва и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, Киевский нац. ун-т им. Тараса Шевченко, Изд-во «Логос», 2009. – (Серия научно-методических изданий «Академия сравнительного правоведения»). – Вып. 17. – 32 с.

85. Международное частное право. (Действующие нормативные акты) : Учебное пособие / Сост. Г. К. Дмитриева, М. В. Филимонова. – М. : Ин-т междунар. права и экономики. Изд-во «Триада, Лтд», 1997. – 416 с.

86. Тихомиров Ю. А. Право: современные принципы регулирования : Открытая лекция / Тихомиров Ю. А. – К. : Ин-т гос-ва и права им. В. М. Корецкого НАН Украины, Киевский нац. ун-т им. Тараса Шевченко, Изд-во «Логос», 2009. – (Серия научно-методических изданий «Академия сравнительного правоведения»). – Вып. 14. – 18 с.

87. Мартыненко П. Ф. Целостность мира и сравнительное правоведение / Мартыненко П. Ф. // Порівняльне правознавство : Антологія Української компаративістики ХІХ–ХХ століття / За ред. О. В. Кресіна. – К. : Логос, 2008. – 414 с.

88. Кармазіна К. Ю. Проблеми становлення прецеденту в Україні / Кармазіна К. Ю. // Порівняльно-правові дослідження : міжнар. науковий журнал. – 2007. – № 1-2. – С. 179-180.

89. Ромашов Р. А. Типологія государства в контексте сравнительного правоведения : Открытая лекция / Ромашов Р. А. – К. : Логос, 2009. – 28 с.

90. Кримінальна відповідальність за порушення виборчих і референдних прав / П. П. Андрушко, І. О. Зінченко, С. Я. Лихова та ін. ; за заг. ред. В. П. Тихого. – Х. : Кроссруд, 2008. – 344 с.

91. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Юридична думка, 2008. – 304 с.

92. Справа 6/64 «Коста Vtntl» (1964) // European Court Reports, 585.

93. Справа 106/77 «Simmental» (1978) // European Court Reports, 629.

94. Право Европейского Союза : [Учебник для вузов] / Под. ред. С. Ю. Кашкина. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Юрайт ; ИД Юрайт, 2010. – 119 с.

95. Амстердамський договір про внесення змін і доповнень в Договір про Європейський Союз, договори про застосування Європейських співтовариств і деякі пов'язані із ним акти (коротка офіційна назва – Амстердамський договір) від 1 травня 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/virtual_library/06_consult_uk.pdf

96. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_044

97. Хартия Европейского Союза об основных правах : Комментарий / Под ред. С. Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. — 208 с.

98. Директива Європейського парламенту і Ради 2008/94/ЄС // Official Journal of the European Union. – 2008. – L. 284. – P. 36.
99. Справа C-6/90 L C-9/90 «Francovich, Bonifaci and others V. Italy» (1991) // European Court Reports. – I – 5357.
100. Директива Ради ЄС від 12 березня 2001 р. 2001/23/ЄС // Official Journal of the European Union. – 2001. – L. 082. – P. 16.
101. Гадамер Г. Г. Істина і метод / Гадамер Г. Г. – Т.1 : Герменевтика. Основи філософської герменевтики. – Київ: Юніверс, 2000. - 464 с.
102. Кохановський В. П. Філософія и методология науки : Учебник / Кохановський В. П. – Ростов на Дону: Феникс, 1999. – 576 с.
103. Марченко М. Н. Курс сравнительного правоведения : Учебник / Марченко М. Н. – М.: Зерцало, 2002. – 1068 с.
104. Рейнстайн М. Предмет и задачи сравнительного правоведения: очерки сравнительного права: Сборник / Рейнстайн М / Под ред. В. А. Туманова. – М. : Прогресс, 1981. – С. 87-103.
105. Тиле А. А. Сравнительный метод в юридических дисциплинах / Тиле А. А., Швеков Г. В. – М.: Высшая школа, 1973. – 192 с.
106. Бехруз Х. М. Методологические основы сравнительного правоведения / Бехруз Х. М. – Киев-Симферополь : Логос, 2007 – 32 с.
107. Егоров С. Н. Аксиоматические основы теории права : Монография / Егоров С. Н. – СПб. : Лексикон, 2001. – 272 с.
108. Кравець В. М. Типи праворозуміння як методології основних філософсько-правових дискусій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.12 / Кравець В. М. / Нац. академія внутрішніх справ України. – К., 2003 – 20 с.
109. Птушенко А. В. Системная парадигма права / Птушенко А. В. – М. : Московский изд-кий дом, 2004. – 458 с.

110. Звонарева О. В. О цивилизованном подходе к теории государства и права / Звонарева О. В. // Известия вузов. Правоведение. – 2003. – № 4. – С. 173-178.
111. Додонов В. Н. Сравнительное уголовное право. Общая часть. : Монография / Додонов В. Н. – М. : Юрлитинформ, 2009. – 448 с.
112. Уголовный закон Латвийской Республики. – Мн. : Тесей, 1999. – 176 с.
113. Уголовный кодекс Литовской Республики. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2003 – 470 с.
114. Уголовный кодекс Республики Болгария. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2001. – 298 с.
115. Уголовный кодекс Республики Польша. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2001. – 234 с.
116. Уголовное уложение (Уголовный кодекс) Федеративной Республики Германия : текст и научно-практический комментарий. – М. : Проспект, 2010. – 280 с.
117. Рарог А. И. Ответственность врачей за профессиональную недобросовестность по уголовному законодательству России и фармацевтическое уголовное право Германии / Рарог А. И., Хеллман У. В., Головненков П. В. // Lex Russica. – 2008. – № 6. – С.1517–1543.
118. Bundesgesetzblatt. – 2002. – IS. – 2787.
119. Bundesgesetzblatt. – 2004. – IS. – 1842.
120. Bundesgesetzblatt. – 2006. – IS. – 2407.
121. Уголовный кодекс Голландии. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2001. – 510 с.
122. Тан Петер Й. П. Система уголовного правосудия в Нидерландах в свете новой уголовной политики / Петер Тан // Вестник МГУ. – Серия 11. Право. – 1997. – № 1, 2. – С. 82-96.

123. А. ван Кальвмтхоут. Система санкций в уголовном праве Голландии и России. Учебное пособие МВД РФ. / А. ван Кальвмтхоут, А. Н. Тарбагаев. – Красноярск: Высшая школа внутренних дел России, 1997. – 110 с.

124. Правовая система Нидерландов / Колл. авторов ; под ред. В. В. Бойцова, А. В. Бойцовой. – М.: Зерцало, 1998. – 432 с.

125. Голландская правовая культура / Колл. авторов ; под ред. В. В. Бойцова, А.В. Бойцовой. – М.: Легат, 1998. – 592 с.

126. Bulletin of Acts and Decrees / Dutch Official Paper. – 1998. – №. 241. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wetten.overheid.nl/zoeken/>

127. Bulletin of Acts and Decrees / Dutch Official Paper. – 1976. – №. 510. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wetten.overheid.nl/zoeken/>

128. Bulletin of Acts and Decrees / Dutch Official Paper. – 1995. – № 979. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wetten.overheid.nl/zoeken/>

129. Bulletin of Acts and Decrees / Dutch Official Paper. – 1999. – № 430. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wetten.overheid.nl/zoeken/>

130. Уголовный кодекс Франции. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2002. – 650 с.

131. Крылова Н. Е. Основные черты нового уголовного кодекса Франции / Крылова Н. Е. – М. : Спарк, 1996. – 124 с.

132. Ансель М. Новая социальная защита: гуманистическое движение в уголовной политике / Ансель М. – М. : Прогресс, 1970. – 312 с.

133. Плохова В. И. Международно-правовые стандарты о правах человека как основание совершенствования уголовного права / Плохова В. И. // Научные основы уголовного права и процесса глобализации : материалы V рос. конгресса уголовного права, 27–28 мая 2010 г. – М. : Проспект, 2010. – С. 150-155.

134. Справа № 1–371/09. Святошинський районний суд, м. Київ.

135. Справа № 1–652/08. Святошинський районний суд, м. Київ.

136. Справа № 1–60/09. Святошинський районний суд, м. Київ.

137. Борьба с преступностью в Украинской ССР. – Т. 1. – К. : Высш. школа, 1966. – 831 с.

138. Борьба с преступностью в Украинской ССР. – Т. 2. – К. : Высш. школа, 1967. – 952 с.

139. Постанова ЦВК та РНК УСРР від 4 серпня 1936 р. «Про зміну законодавства УСРР в зв'язку із союзним законом про заборону абортів, збільшення матеріальної допомоги породіллям, встановленням державної допомоги багатосімейним, розширення мережі пологових будинків, дитячих ясел та дитячих садків, посилення кримінального покарання за несплату аліментів і про деякі зміни в законодавстві про розлучення» // Борьба с преступностью в Украинской ССР. – Т. 2. – К. : Высш. школа, 1967. – 952 с.

140. Постанова ЦВК та РНК УРСР від 4 листопада 1936 р. «Про зміну ст. 121-А Кримінального кодексу УСРР» // Борьба с преступностью в Украинской ССР. – Т. 2. – К. : Высш. школа, 1967. – 952 с.

141. Постанова ЦВК та РНК УРСР від 20 жовтня 1937 р. «Про доповнення ст. 121-А Кримінального кодексу УСРР» // Борьба с преступностью в Украинской ССР. – Т. 2. – К. : Высш. школа, 1967. – 952 с.

142. Указ Президії Верховної Ради УРСР від 31 серпня 1949 р. «Про зміну ст. 121-А Кримінального кодексу УСРР» // Борьба с преступностью в Украинской ССР. – Т. 2. – К. : Высш. школа, 1967. – 952 с.

143. Про внесення змін до Кримінального кодексу України : Закон України від 15 липня 1999 р. // Відомості Верховної Ради. - 1999. - № 34. - Ст. 299.

144. Гавриш С. Б. Кримінально-правова охорона довкілля в Україні: проблеми теорії застосування і розвитку кримінального законодавства / Гавриш С. Б. – К.: Верховна Рада України, Ін-т законодавства, 2002. – 634 с.

145. Фесенко Є. В. Злочини проти здоров'я населення та системи заходів з його охорони : Монографія / Фесенко Є. В. – К.: Атіка, 2004. – 280 с.

146. Кримінальне право України. Загальна частина : [Підручник для студ. юрид. вузів і фак.] / Г. В. Андрусів, П. П. Андрушко, С. Д. Шапченко та ін. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 512 с.

147. Тацій В. Я. Объект и предмет преступления по советскому уголовному праву : Учебное пособие / Тацій В. Я. – Харьков, 1982. – 100 с.

148. Кримінальне право України: Загальна частина : [Підручник для студ. юрид. спец. вищ. закладів освіти] / М. І. Бажанов, Ю. В. Баулін, В. І. Борисов та ін. – Київ-Харків: Юрінком Інтер, Право, 2001. – 416 с.

149. Бабий Н. А. Уголовное право Республики Беларусь. Общая часть : [Конспект лекций] / Бабий Н. А. – Минск: Тессей, 2000. – 288 с.

150. Самощенко И. С. Общая теория советского права / Самощенко И. С. ; под. ред. С. И. Братуся и И. С. Самощенко. – М.: Юридическая литература, 1966. – 490 с.

151. Фролов Е. А. Спорные вопросы общего учения об объекте преступления / Фролов Е. А. // Сб. тр. Свердл. юрид. ин-та. – Вып. 10. – 1969. – С. 184-185.

152. Лазарев В. В. Сфера и пределы правового регулирования / Лазарев В. В. // Советское государство и право. – 1970. – № 11. – С. 38-44.

153. Ємельянов В. П. Терроризм и преступления с признаками терроризирования: уголовно-правовое исследование / Ємельянов В. П. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2002. – 291 с.

154. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: Підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

155. Трудове право України : Навчальний посібник / За ред. П. Д. Пилипенка. – [3-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Істина, 2010. – 208 с.

156. Кудрявцев В. Н. Общая теория квалификации преступлений / Кудрявцев В. Н. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Юридическая литература, 2001. – 352 с.

157. Лиськов М. Кримінальна відповідальність за примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку / М. О. Лиськов // Вісник прокуратури. – № 4. – 2011. – С. 70-74.

158. Кримінальне право України: Особлива частина : Підручник / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, В. І. Тютюгін та ін. ; за заг. ред. В. В. Сташиса, В. Я. Тація. – [4-е вид., переробл. та доп.]. – Х. : Право, 2010. – 608 с.

159. Кримінальне право України: Особлива частина : Підручник / М. І. Бажанов, Ю. В. Баулін, В. І. Борисов та ін. ; за ред. проф. М. І. Бажанова, В. В. Сташиса, В. Я. Тація. – [2-е вид., перероб. та доп.]. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 544 с.

160. Про зайнятість населення : Закон України від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170.

161. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

162. Про охорону дитинства : Закон України від 26 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.

163. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

164. Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 р. (ратифікована Україною 27 лютого 1991 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 13. – Ст. 145.

165. Про прокуратуру : Закон України від 5 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.

166. Про колективне сільськогосподарське підприємство : Закон України від 14 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 20. – Ст. 272.

167. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

168. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України від 17 липня 1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 39. – Ст. 261.

169. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства : Закон України від 4 лютого 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 161.

170. Про дипломатичну службу : Закон України від 20 вересня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.

171. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.

172. Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня : Указ Президента України від 26 квітня 1995 р. № 334/95 // Урядовий кур'єр. – 29 квітня 1995 р. – № 64.

173. Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2003 р. № 50 // Офіційний Вісник України. – 2003. – № 4. – С. 230. – Ст. 111.

174. Кримінальний кодекс України : Науково-практичний коментар / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, С. Б. Гавриш та ін. ; за заг. ред. В. В. Сташиса, В. Я. Тація.– Х. : ТОВ «Одіссей», 2008. – [4-е вид., доп.]. – 1208 с.

175. Європейська соціальна хартія (прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 р. і набула чинності 26 лютого 1965 р.) // Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1999. – 784 с.

176. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

177. Про підвищення соціальних гарантій для трудящих : Закон УРСР від 3 липня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 42. – Ст. 549.

178. Про державну допомогу сім'ям з дітьми : Закон України від 21 листопада 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 5. – Ст. 21.

179. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 5 лютого 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.

180. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовтня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.

181. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49-51. – Ст. 376.

182. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48. – Ст. 372.

183. Законодавство України про соціальний захист населення / Роїна О. М. – К. : КНТ, 2005. – [4-е вид.]. – 488 с.

184. Загальнообов'язкове соціальне страхування. Нормативні акти. Зразки документів / [Упорядник В.С. Перепічай та ін.] – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 456 с.

185. Фещук В. В. Правове регулювання та організація пенсійного страхування в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Фещук В. В. // Київський нац. університет внутр. справ. – К., 2010. – 16 с.

186. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. акад. НАН України Ю. С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Наукова думка», 2007. – 992 с.

187. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 1 листопада 1996 р. // Постанови Пленуму Верховного Суду України 1972-2002. Офіц. вид. / за заг. ред. В. Т. Малярєнка. – К., 2003. – С. 9–14.

188. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 194.

189. Про Стройовий статут Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 195.

190. Про Статут гарнізонної та вартової служб Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 196.

191. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.

192. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / За ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. – К. : Атіка, 2005. – 1064 с.

193. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей : Закон України від 20 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 190.

194. Трудове право України : Підручник / За заг. ред. Н. Б. Болотіної, Т. І. Чанишевої. – [2-е вид., стер.]. – К.: Знання, КОО, 2001. – 564 с.

195. Про міліцію : Закон України від 20 грудня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

196. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затверджене Постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=114-91-%EF>.

197. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

198. Конвенція щодо дискримінації в галузі праці і занять (прийнята 25 червня 1958 р. на сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці)

// Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М., 1998. – С. 155–158.

199. Декларація про ліквідацію дискримінації по відношенню жінок (проголошена резолюцією 2263 (XXII) Генеральної Асамблеї ООН від 7 листопада 1967 р. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М., 1998. – С. 241–244.

200. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок (прийнята для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 34/180 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1979 р. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М., 1998. – С. 245–255.

201. Конвенція про рівну винагороду для чоловіків і жінок за труд рівної вартості (прийнята 29 липня 1951 р. на 34 сесії Генеральної Конвенції міжнародної організації праці) // Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М., 1998. – С. 264–267.

202. Конвенція про сприяння зайнятості та захисту від безробіття (прийнята 21 червня 1988 р. на 25 сесії Генеральної Конференції Міжнародної організації праці) // Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М., 1998. – С. 348–358.

203. Положення про Національну службу посередництва і примирення (затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 125/98) // Праця і зарплата. – 1998. – № 23 (159).

204. Науково-практичний коментар Кримінального Кодексу України / Відп. ред. С. С. Яценко. – [4-е вид., перероб. та доп.]. – К.: А.С.К., 2005. – 848 с.

205. Науково-практичний коментар до Кримінального Кодексу України / Під заг. ред. Потєбенька М. О., Гончаренка В. Г. – К.: Форум, 2001. – У 2 ч. Особлива частина. – 942 с.

206. Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право : Учебник / Киселёв И. Я. – М. : ТК Велби : Проспект, 2005. – 360 с.

207. Стадник М. П. Конституційне право на страйк і його реалізація в Україні / Стадник М. П. // Правова держава : Щорічн. наук. пр. ІДП НАН України. – 2000. – № 11. – С. 293.
208. Болотіна Н. Б. Трудове право України : Підручник / Болотіна Н. Б. – [4-те вид., стер.]. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
209. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан / Герасимова Е. // Право и экономика. – 1999. – № 3. – С. 53.
210. Иванов С. А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / Иванов С. А. – М.: Наука, 1990. – 198 с.
211. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати : Закон України від 23 вересня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 6. – Ст. 44.
212. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
213. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України – 1995. – № 17. – Ст. 121.
214. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 18, 19-20, 21-22. – Ст. 144.
215. Справа № 1 – 363/10. Святошинський районний суд м. Києва.
216. Справа № 1 – 638/10. Святошинський районний суд м. Києва.
217. Справа № 1 – 670/09. Святошинський районний суд м. Києва.
218. Познышев С. В. Учебник уголовного права / Познышев С. В. – Т. 1. Общая часть: очерк основных начал общей и особенной части уголовного права. – М. : Юрид. изд-во наркомюста, 1923. – 300 с.
219. Таганцев Н. С. Русское уголовное право: часть Общая. / Таганцев Н. С. – Т. 1. – Тула : Автограф, 2001. – 800 с.
220. Брайнин Я. М. Уголовный закон и его применение / Брайнин Я. М. – М. : Юридическая литература, 1967. – 240 с.

221. Трайнин А. Н. Общее учение о составе преступления / Трайнин А. Н. – М. : Госюриздат, 1957. – 364 с.
222. Лист Ф. Задачи уголовной политики: Преступление как социально-патологическое явление / Ф. Лист ; сост. и предисл. В. С. Овчинский. – М. : Инфра–М, 2004. – 110 с.
223. Харченко В. Б. Кримінально-правова охорона прав на результати творчої діяльності та засоби індивідуалізації в Україні : Монографія / Харченко В. Б. – Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2011. – 480 с.
224. Кудрявцев В. Н. О соотношении предмета и объекта преступления по советскому уголовному праву / Кудрявцев В. Н. // Труды Академии. – 1951. – Вып. XIII. – С. 67-68.
225. Кузнецова Н. Ф. Избранные труды / Кузнецова Н. Ф. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2003. – 834 с.
226. Фельдштейн Г. С. Главные течения в истории науки уголовного права в России / Фельдштейн Г. С. – Ярославль: Типография Губернского Правления, 1909. – 668 с.
227. Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. / Алексеев С. С. – Т. II. – М. : Юридическая литература, 1982. – 360 с.
228. Нагаева Т. И. Формы преступного деяния: монография / Т. И. Негаева. – Южно-Сахалинск : СахГУ, 2009. – 112 с.
229. Понятовская Т. Г. Концептуальные основы системы понятий и институтов уголовного и уголовно-процессуального права / Понятовская Т. Г. – Ижевск: Изд-во Удмурт. ун-та, 1996. – 231 с.
230. Справа № 1 – 458/09. Святошинський районний суд м. Київ.
231. Справа № 1 – 457/09. Святошинський районний суд м. Київ.
232. Справа № 1 – 431/09. Святошинський районний суд м. Київ.
233. Справа № 1 – 442/09. Святошинський районний суд м. Київ.

234. Крусс В. И. Юридическая техника – юридическая герменевтика – конституционный порядок / Крусс В. И. // Проблемы юридической техники. – Н. Новгород, 2000. – С. 80-88.

235. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования / Алексеев С. С. – М.: Статут, 1999. – 712 с.

236. Суслов В. А. Герменевтика права / Суслов В. А. // Известия вузов. Правоведение. – 2001. – № 5. – С. 4-12.

237. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / Черноус С. М. / Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2008. – 20 с.

238. Кашанина Т. В. Оценочные понятия в советском праве : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / Кашанина Т. В. – Свердловск. – 21 с.

239. Шапченко С. Д. Оценочные признаки в составах конкретных преступлений : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук / Шапченко С. Д. – К., 1988. – 20 с.

240. Питецкий В. В. Позитивные и негативные свойства оценочных понятий / Питецкий В. В. // Эффективность уголовного права на современном этапе : межвуз. сборник науч. тр. – Свердловск, 1977. – С. 104–111.

241. Фролова Е. А. Стабильность закона и соотношений формальных и оценочных понятий в уголовном праве / Фролова Е. А. // Проблемы советского уголовного права и криминологии : сборник уч. тр. – Вып. 28. – Свердловск, 1973. – С. 45.

242. Лопашенко Н. Ещё раз об оценочных категориях и законодательных формулировках преступлений в сфере экономической деятельности / Лопашенко Н. // Уголовное право. – 2002. – № 3. – С. 37-39.

243. Кострова М. Оценочная лексика в уголовном законе: проблемы теории и практики / Кострова М. // Уголовное право. – 2001. – № 2. – С. 19-23.

244. Огороднік А. Оціночні поняття в структурі норм кримінального права / Огороднік А. // Право України. – 2002. – № 1. – С. 103.

245. Ковалёв М. И. Оптимальное соотношение формального и оценочного в уголовном законе / Ковалёв М. И. // Советское государство и право. – 1973. – № 11. – С. 68.

246. Рарог А. Усмотрение правоприменителя при квалификации преступлений / Рарог А. // Уголовное право. – 2000. – № 1. – С. 39.

247. Справа № 1 – 332/08. Святошинський районний суд м. Києва.

248. Перелік посад, пов'язаних з підземними роботами, на яких дозволяється в порядку виключення застосовувати пацю жінок // Законодательные акты о труде. – К., 1976. – С. 439–440.

249. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок // Законодавство України про охорону труда : в 3-х т. – К., 1995. – Т. 3. – С. 32.

250. Перелік тяжких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994р. № 46 // Кодекс законів про працю України з постійно систематизованими матеріалами / [Упорядник і наук. ред. В. Вакуленко]. – К., 2001. – С. 659–660.

251. Справа № 1 – 445/09. Святошинський районний суд м. Києва.

252. Справа № 1 – 638/10. Святошинський районний суд м. Києва.

253. Перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою (затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 244) / ЗП України. – 1993. – № 9. – Ст. 183.

254. Сличинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю, 3-тє вид. доп. і переробл. / Сличинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. – Київ-Севастополь: Інститут юридичних досліджень, 2001. – 1024 с.

255. Лукашевич М. П. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії / Лукашевич М. П., Туленков М. В. – К.: МАУП, 2004. – 464 с.

256. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Генкин Б. М. – М.: НОРМА ИНФРА, 1999. -384 с.
257. Жернаков В. Соціально-трудо́ві відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / Жернаков В. // Право України. – 1999. – № 10. – С. 42.
258. Про виплату заробітної плати через банківські установи : лист Національного банку України № 25-111/2132-8568 від 25 жовтня 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1/rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v8568500-99>.
259. Про вдосконалення механізму виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ та державної соціальної допомоги : постанова Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2005 р. № 318 // Офіційний вісник України від 13.05.2005. – № 17. – С. 19.
260. Кримінальне право України. Загальна частина : Підручник / Ю. В. Александров, В. І. Антипов, М. В. Володько та ін. ; за ред. М. І. Мельника, В. А. Клименка. – [3-є вид., перероб. та доп.]. – К. : Юридична думка, 2004. – 352 с.
261. Кримінальне право України: Загальна частина : [Підручник для студентів юрид. спец. вищ. закладів освіти] / М. І. Бажанов, Ю. В. Баулін, В. І. Борисов та ін. ; за ред. М. І. Бажанова, В. В. Сташиса, В. Л. Тація. – Київ–Харків : Юрінком Інтер–Право, 2001. – 416 с.
262. Российское уголовное право : ученик : [в 2 т.] / Г. Н. Борзенков и др. ; под ред. Л. В. Иногамовой-Хегай, В. С. Комиссарова, А. И. Рарога. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – Т. 1. Общая часть. – М. : Проспект, 2010. – 528 с.
263. Кримінальний кодекс України : Науково-практичний коментар / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, С. Б. Гавриш та ін. ; за заг. ред. В. В. Сташиса, В. Я. Тація. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 1196 с.
264. Швець Н. В. Право на страйк та умови його реалізації : Монографія / Швець Н. В. – Х. : Право, 2009. – 214 с.

265. Миронов В. К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы / Миронов В. К. // Вестник МГУ. – Сер. 11. Право. – 1998. – № 2. – С. 53-58.

266. О Концепции модельного Трудового кодекса : постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств от 9 декабря 2000 г. № 16-7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iacis.ru/html/?id=22&pag=250&nid=4>.

267. Багато хочуть? // Профспілкові вісті. – 2008. – 23 травня (№ 21 (431)). – С. 6.

268. Буряк В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / Буряк В. Я. – К. : Знання, КОО, 2003. – 382 с.

269. Мартенко О. Л. Психологічний аналіз окремих кримінально-правових понять (за чинним КК України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 19.00.06 / Мартенко О. Л. // Нац. академія внутрішніх справ, МВС України. – К., 2005. – 19 с.

270. Панькевич В. М. Кримінально-правова характеристика порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або ставлення до релігії : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Панькевич В. М. // Київський нац. ун-т. внутрішніх справ. – К., 2010. – 20 с.

271. Митрофанов А. А. Основні напрямки кримінально-правової політики в Україні: формування та реалізація : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Митрофанов А. А. / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К, 2005. – 17 с.

272. Комментарий к Конвенции о защите прав человека и основных свобод и практика ее применения. – М. : Норма, 2002. – 336 с.

273. Берзин П. С. Защита «истребителей танков» или юридические «гарантии» независимой деятельности отечественных журналистов / Берзин П. С. // Юридическая практика. – № 46. – 2001 (14 ноября). – С. 9–10.

274. Кримінальний кодекс України : Науково-практичний коментар / Відп. ред. Є.Л. Стрельцов. – [6-е вид., перероб. і доп.]. – Х. : Одіссей, 2009. – 816 с.

275. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. із змінами від 25 травня 1998 р. // Збірник постанов Пленуму верховного Суду України в цивільних справах та із загальних питань. – Х. : Одессей, 2002. – 400 с.

276. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356 – XII (із змінами і доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

277. Цивільний кодекс України : Науково-практичний коментар : [у 2 ч.] / За заг. ред. Л. М. Шевченко. – К. : Ін Юре, 2004. – Ч. 2. – 896 с.

278. Про ліцензування певних видів господарської діяльності : Закон України від 1 червня 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 36. – Ст. 299.

279. Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном і Порядку контролю за додержанням Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 6 вересня 2010 р. № 272 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0887-10>.

280. Романов С. Ю. Обман как способ преступной деятельности : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Романов С. Ю. – Х., 1998. – 179 с.

281. Людина і праця : Інформ. бюлетень Мінпраці України. – 1994. – № 9-10.

282. Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн // ОВУ. – 2005. – № 15. – Ст. 87.

283. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав // Людина і праця : Інформ. бюлетень Мінпраці України. – 1994. – № 8.

284. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України і Республіки Вірменія, які працюють за межами свої держав // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 113.

285. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 112.

286. Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 5. – Ст. 95.

287. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян // Людина і праця : Інформ. бюлетень Мінпраці України. – 1997. – № 1.

288. Угода між Урядом України і Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав // Людина і праця : Інформ. бюлетень Мінпраці України. – 1997. – № 1.

289. Угода між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 24. – Ст. 140.

290. Угода між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 24. – Ст. 141.

291. Угода між Урядом України та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамахирією про співробітництво в сфері праці та

працевлаштування // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 37. – Ст. 454.

292. Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють та території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України // Офіційний вісник України. – 2006. – № 11. – Ст. 697.

293. Міжнародна конвенція про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей, прийнята і відкрита для підписання, ратифікації та приєднання резолюцією 45/158 Генеральної Асамблеї ООН від 18 грудня 1990 р. // Международные акты о правах человека : Сборник документов. – М., 1998. – С. 359 – 390.

294. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і європейським співтовариством і його державами-учасницями, ратифікована Україною 10 листопада 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 29. – Ст. 221.

295. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав громадян України за кордоном. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини / Карпачова Н. І. – К., 2006. – 190 с.

296. Справа № 1 - 584/08. Святошинський районний суд м. Києва.

297. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека : сборник документов. – М. : Инфра–Норма, 1998. – С. 44–52.

298. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються : Конвенція МОП від 23 червня 1971 р. № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua-info.biz/legal/basebi/ua-hmwzvt.htm>.

299. Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища : Рекомендація МОП від 22 червня 1981 р. № 164 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukraine.uapravo.net/data/base65/ukr65096.htm>.

300. Про служби гігієни праці : Конвенція МОП від 26 червня 1985 р. № 161 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 47 – Ст. 1946.

301. Рекомендація щодо служб гігієни праці : Рекомендація МОП від 26 червня 1985 р. № 171 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_072.

302. Про захист працівників від професійного ризику, спричиненого забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях : Конвенція МОП від 20 червня 1977 р. № 148 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_051.

303. Рекомендація МОП щодо захисту працівників від професійного ризику, спричинюваного забрудненням повітря, шумом та вібрацією на робочих місцях : Рекомендація МОП від 20 червня 1977 р. № 156 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ilo.org.ua/DocLib/.../R156_ukr.doc.

304. Рекомендація щодо безпеки у використанні хімічних речовин на виробництві : Рекомендація МОП від 25 червня 1990 р. № 177 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_303.

305. Про гігієну в торгівлі та установах : Конвенція МОП від 8 липня 1967 р. № 120 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_063.

306. ГОСТ 12.0.002-80. Система стандартів безпеки праці. Термины и определения [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vsegost.com/Catalog/23/23141.shtml>.

307. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

308. Перелік робіт з підвищеною небезпекою (затверджено наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 р. № 15) // Офіційний Вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 455.

309. Правила безпеки у вугільних шахтах (затверджено наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 16 листопада 2004 р. № 257) // Офіційний вісник України. – 2005. – № 13. – Ст. 689.

310. Державні будівельні норми і правила [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.budinfo.com.ua/dbn/index.html>.

311. Про практику застосування судами України законодавства у справах про злочини проти безпеки виробництва: постанова Пленуму Верховного Суду України від 12 червня 2009 року № 7 // Вісник Верховного Суду України – 2009. - № 8. – С. 15-19.

312. Ухвала колегії суддів Судової Палати у кримінальних справах Верховного Суду України від 16 січня 2003 р. по справі К // Вісник Верховного Суду України. – 2003. – № 5. – С. 18–19.

313. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України / Відп. ред. : В. Ф. Бойко та ін. – [6-е вид., доп.] – К.: А.С.К., 2000. – 1120 с.

314. Доляновська І. М. Кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей (аналіз складу злочину) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.08 / Доляновська І. М. / Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2008. – 18 с.

315. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.

Результати анонімного анкетування щодо дослідження проблеми кримінально-правової охорони трудових прав людини в Україні

Висновок про результати анонімного анкетування громадян України з неюридичною освітою в м. Києві, присвяченого дослідженню проблеми кримінально-правової охорони трудових прав людини в Україні

В результаті проведеного анкетування громадян України з неюридичною освітою в м. Києві щодо охорони трудових прав людини за Кримінальним кодексом України (всього роздано 150 анкет, усі анкети повернуті) отримано такі статистичні дані:

1. Який, на Вашу думку, самий розповсюджений спосіб порушення трудових прав?

- 1 – невиплата заробітної плати – 76 (50,7%);
- 2 – незаконне звільнення з роботи – 54 (36%);
- 3 – примушування до виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (контрактом) – 12 (8%);
- 4. – примушування до участі у страйку – 0;
- 5. – незаконне переведення на іншу роботу (посаду) – 51 (34%);
- 6 – власна відповідь –.

2. Чи порушувалися Ваші трудові права?

- 1 – так – 134 (89,3%);
- 2 – ні – 16 (10,7%);
- 3 – власна відповідь – 0.

3. Чи зверталися Ви у випадку порушення Ваших трудових прав до державних органів (прокуратури, суду) або в комісію по трудових спорах із скаргами та заявами?

- 1 – так – 137 (91,7%);
- 2 – ні – 13 (8,3%).

4. Скільки років Ви працюєте?

- 1 – до 5 років – 10 (6,7%);
- 2 – від 5 до 10 років – 123 (82%);
- 3 – понад 10 років – 17 (11,3%).

5. Було звернення до правоохоронних органів ефективним?

- 1 – так – 138 (92%);
- 2 – ні – 12 (8%);
- 3 – власна відповідь – 0.

6. Хто, на Вашу думку, частіше порушує трудові права людини?

- 1 – власники приватних підприємств – 122 (81,3%);
- 2 – адміністрація державних підприємств, установ, організацій – 28 (18,7%);
- 3 – власна відповідь – 0.

7. Чи вважаєте Ви, що доцільно встановити саме кримінальну відповідальність за:

- 1 – безпідставну невикплату заробітної плати – 150 (100%);
- 2 – порушення законодавства про охорону праці 122 (81,3%);
- 3 – порушення законодавства про працю – 17 (11,3%);
4. – примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку – 2 (1,3%);
5. – власна відповідь – 0.

8. Чи вважаєте Ви що за ці правопорушення достатньо встановити цивільну або адміністративну відповідальність?

1. – так – 23 (15,3%);
2. – ні – 127 (84,7%);
3. – власна відповідь – 0.

9. Чи траплялися у Вашому житті ситуації, коли Вам безпідставно не виплачувалася заробітна плата?

- 1 – ні – 25 (16,7%);
- 2 – місяць і більше – 73 (48,7%);
3. – півроку – 45 (30%);
4. – рік – 7 (4,7%);
- 5 – власна відповідь – 0.

10. Чи звільнялися Ви з роботи в зв'язку з невикплатою заробітної плати?

- 1 – так – 17 (11,3%);
- 2 – ні – 133 (88,7%);
- 3 – власна відповідь – 0.

11. Чи намагалися Ви з'ясувати причини невикплати?

- 1 – так – 148 (99,2%);
- 2 – ні – 2 (0,8%);
- 3 – власна відповідь – 0.

12. Якщо так, то задовольнила Вас відповідь керівництва?

- 1 – так – 15 (10%);
- 2 – ні – 133 (89,9%);
- 3 – власна відповідь – 0.

13. Чи готові Ви звернутися до суду в разі порушення Ваших трудових прав?

- 1 – так – 101 (67,3%);
- 2 – ні – 49 (32,7%);
- 3 – власна відповідь – 0.

Висновок про результати анонічного анкетування суддів та правоохоронців в м. Києві та Київській області, присвяченого дослідженню проблеми кримінально-правової охорони трудових прав людини в Україні

В результаті проведеного анкетування суддів та правоохоронців в м. Києві та Київській області щодо захисту охорони трудових прав людини за

Кримінальним кодексом України (всього роздано 150 анкет, повернуто 123 анкети) отримано такі статистичні дані:

1. Чи доводилось Вам розслідувати або розглядати справи про злочини, складі яких передбачено в диспозиціях ст. ст. 172 – 175 КК України?

- 1 – часто – 123 (100%);
- 2 – практично такі справи не зустрічалися – 0;
- 3 – взагалі такі справи не зустрічалися – 0;
- 4 – власна відповідь – 0.

2. Як часто ви розслідували справи про злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 174 КК України?

- 1 – часто – 0;
- 2 – практично такі справи не зустрічалися – 123 (100%);
- 3 – власна відповідь – 0.

3. Як часто Ви розслідували справи про злочин, склад якого передбачений в диспозиції ст. 173 КК України?

- 1 – часто – 0;
- 2 – практично такі справи не зустрічалися – 123 (100%);
- 3 – власна відповідь – 0.

4. Чи можна на Вашу думку, вважати такі норми «мертвими»? (ст. ст. 173, 174 КК України).

- 1 – так – 120 (97,6%);
- 2 – ні – 3 (2,4 %);
- 3 – власна відповідь – 0.

5. Чи вважаєте Ви, що доцільно зберегти кримінальну відповідальність за вчинення злочинів, складі яких передбачені в диспозиціях ст. ст. 173 та 174 КК України?

- 1 – так – 45 (36,6%);
- 2 – ні – 78 (63,4%);
- 3 – власна відповідь – 0.

6. Як Ви вважаєте, чим викликані складнощі в розмежуванні діянь, передбачених ст. ст. 173 та 172 КК України?

- 1 – практично повним співпадінням ознак об'єктивної сторони складів злочинів – 115 (93,5%);
- 2 – використання в диспозиціях цих статей однакових термінів – 1 (1,2%);
- 3 – неможливість з'ясувати різницю між «законодавством про працю» і «угодою про працю» - 7 (5,3%);
- 4 – нечіткість трудового законодавства в цій частині регулювання трудових правовідносин – 0;
- 5 – власна відповідь -0.

7. За невиплату заробітної плати та інших установлених законом виплат (ст. 175 КК України) передбачена адміністративна, цивільна, дисциплінарна і матеріальна відповідальність. Як Ви вважаєте, чи доречно за це діяння встановлювати кримінальну відповідальність?

- 1 – так – 120 (97,1%);

2 – ні – 3 (2,9%);

3 – власна відповідь – 0.

8. Які, на Вашу думку, заходи є найбільш ефективними для протидії посяганням на трудові права людини?

1. – притягнення до кримінальної відповідальності – 81 (65,8%);

2. – штрафні санкції та відшкодування шкоди потерпілим поза межами кримінальної відповідальності – 20 (16,3%);

3. – організаційні заходи (посилення контролю з боку профспілок, державних органів за дотриманням законодавства про працю – 22 (17,9%);

4. – власна відповідь – 0.

9. Чи є судовий розгляд трудових спорів ефективним засобом щодо відновлення трудових прав (поза межами кримінальної відповідальності)?

1 – так – 86 (69,9%);

2 – ні – 37 (30,1%);

3 – власна відповідь – 0.

10. Які, на Вашу думку, причини того, що справи про порушення трудових прав досить рідко зустрічаються в судовій практиці (стосовно ст. ст. 173, 174 КК України)?

1 – недосконалість чинного законодавства – 89 (72,4%);

2 – потерпілі не звертаються із заявами – 34 (27,6%);

3 – власна відповідь – 0.

11. В чому Ви вбачаєте недоліки статей КК, які передбачають кримінальну відповідальність за порушення трудових прав?

1 – складна диспозиція – 74 (60,2%);

2 – оціночні поняття – 0.

3 – бланкетність (необхідність звертатися до суперечливих нормативних актів інших галузей права) – 49 (39,8%);

4 – власна відповідь – 0.

12. Які, на Вашу думку, конституційні права громадян, найкраще захищаються законодавством України?

1 – соціально-економічні (право на працю, право на виплату заробітної плати, пенсії, стипендії, право на страйк) – 78 (63,3%);

2 – політичні (право на участь у референдумі, виборчі права, таємниця голосування, право на участь у мітингах, демонстраціях) – 23 (18,6%);

3 – громадянські (особисті) права (право на таємницю приватного життя, таємницю листування, телефонних розмов, право на недоторканість житла) – 22 (18,1%);

4 – власна відповідь – 0.

Статистика і графік динаміки заборгованості
з виплати заробітної плати в Україні

Заборгованість з виплати заробітної плати в Україні станом на 1 січня 2012 р. становила 977 млн. 365 тисяч гривень. У порівнянні з показником 2010 р. показник 2011 р. зменшився на 19,8%.

За видами економічної діяльності найбільша заборгованість у промисловості (581 млн 935 тис грн) і будівництві (125 млн. 412 тис. грн.), найменша – в лісовому господарстві (729 тис. грн.) та діяльності у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (1 млн. 339 тис грн.).

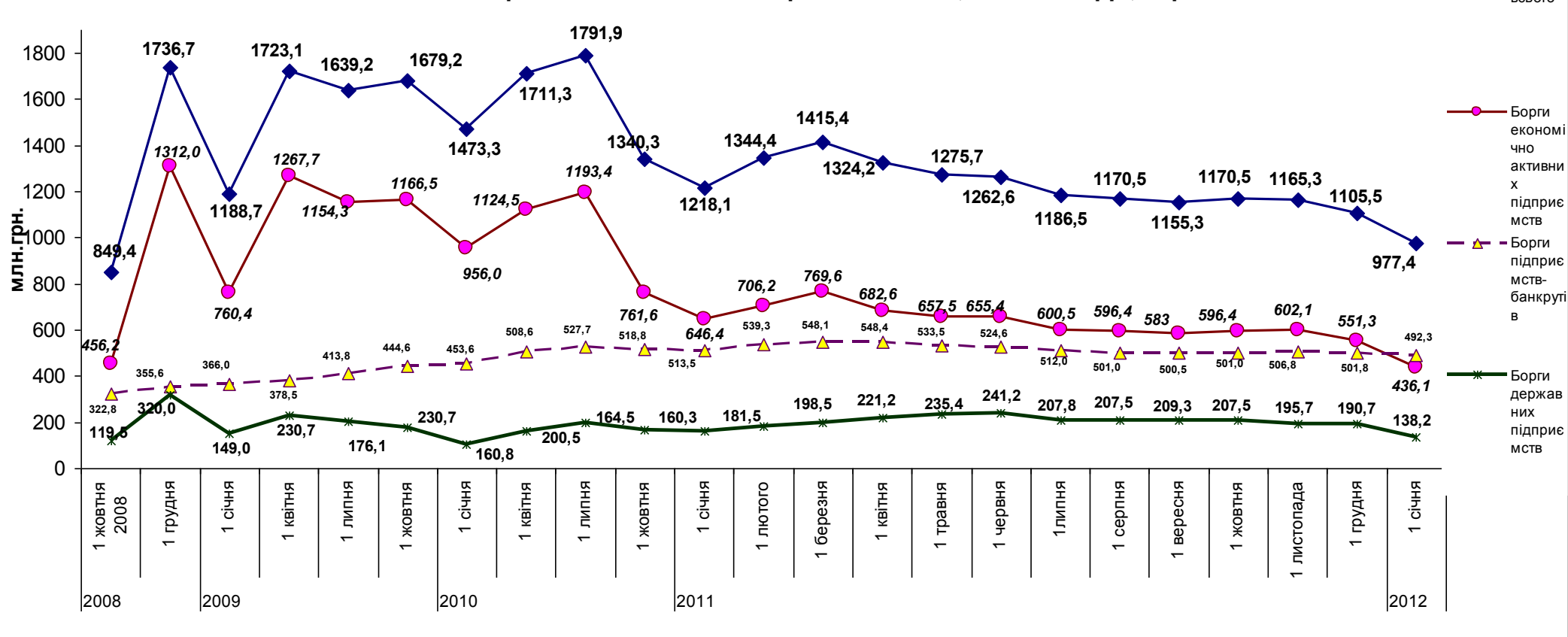
По регіонах найбільша заборгованість у Донецькій області (200 млн. 279 тис. грн.) та м. Києві (72 млн. 541 тис. грн.), найменша – у Чернівецькій (240 тис. грн.) та Рівненській (2 млн. 489 тис. грн.) областях.

Як повідомлялося Держстатом, загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати в Україні на 1 грудня в порівнянні із заборгованістю на 1 листопада поточного року скоротилася на 5,1% – до 1,105 млрд. грн. Сума заборгованості з заробітної плати на 1 грудня 2011 р. на 9,2% менше за цей показник на початок року і на 11,9% – на 1 грудня 2010 р.

У листопаді 2011 р. зафіксовано зростання заборгованості з виплати зарплати в Івано-Франківській (на 11,8%), Херсонській (на 8,3%), Черкаській (на 4,7%) областях, АРК (на 3,2%) і Севастополі (на 0,7%).

При цьому спостерігалось значне скорочення заборгованості по зарплаті в Чернігівській (на 25,2%), Київській (на 21,3%), Луганській (на 16,8%), Запорізькій (на 14,5%), Волинській (на 10,7%), Чернівецькій (на 10,6%), Вінницькій (на 10,0%), Хмельницькій (на 7,6%), Львівській (на 6,5%), Харківській (на 4,7%), Миколаївській (на 3,4%), Одеській (на 1,7%), Житомирській (на 3,3%), Дніпропетровській (на 2,2%), Одеській (на 1,7%), Донецькій (на 1,6%), Закарпатській (на 1,4%) областях і Києві (на 2,5%).

Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати, 2006-2012 рр., Україна



Станом на 1 число	Динаміка заборгованості з виплати зарплати							
	Україна		Сумська обл.		Запорізька обл.		Хмельницька обл.	
	Усього	в т.ч. екон. активні	Усього	в т.ч. екон. активні	Усього	в т.ч. екон. активні	Усього	в т.ч. екон. активні
січня 2012, млн.грн.	977,4	436,1	51,2	19,2	48,7	14,3	17,3	4,9
Темпи до грудня 2011, %%	88,4	79,1	121,7	227,6	110,9	151,3	100,3	112,7
Темпи до 1 січня 2011, %%	80,2	67,5	113,6	125,8	93,2	112,3	92,0	66,9

найгірша динаміка по економічно активним підприємствам у жовтні

І.Жулай соціально-економічний департамент



10.05.16 № 35
на № _____ від _____

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ

03058, м. Київ, просп. Космонавта Комарова, 1. Тел. (044) 406-70-35

В спеціалізовану вчену раду Д 35.725.02
у Львівському державному університеті
внутрішніх справ

АКТ

впровадження результатів дисертаційної роботи Лиськова М.О.

Основні положення дисертації Лиськова Максима Олександровича „Кримінально-правова характеристика складів злочинів проти трудових прав людини”, поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.08 – кримінальне право та криминологія; кримінально-виконавче право використовуються у навчальному процесі в Юридичному інституті Національного авіаційного університету під час викладення курсів „Кримінальне право України. Загальна частина”, „Кримінальне право України. Особлива частина”, „Порівняльне кримінальне право”, „Актуальні проблеми кваліфікації злочинів”.

Директор ЮІ НАУ



І.М. Сопілко

В спеціалізовану вчену раду Д 35.725.02
у Львівському державному університеті
внутрішніх справ

Акт
впровадження результатів дисертаційного дослідження
Лиськова Максима Олександровича

Основні положення дисертаційної роботи, а також пропозиції щодо внесення змін в законодавство України, з метою підвищення ефективності захисту конституційних прав людини, викладені в дисертаційній роботі на тему „Кримінально-правова характеристика складів злочинів проти трудових прав людини”, поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.08 – кримінальне право та криминологія; кримінально-виконавче право, опубліковані у наукових виданнях та оприлюднені в тезах виступів на науково-практичних конференціях заслуговують на увагу в зв'язку із тим, що порушення конституційного права на працю є не лише злочином, а і адміністративним правопорушенням.

Запропоновані автором роботи нові наукові підходи до розгляду окремих проблем захисту конституційних прав людини мають на меті вдосконалити не лише норми кримінального, а і адміністративного законодавства, що буде враховано Вищим адміністративним судом України при внесенні пропозицій до змін в адміністративне законодавство України.

В.о. Голови Вищого
адміністративного суду України

М.І.Цуркан

Секретар Пленуму Вищого
адміністративного суду України

М.І.Смокович

Суддя Вищого адміністративного
суду України

Т.Ф.Весельська