

**ДО ПИТАННЯ ПРО ГРУБИТЬ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА  
ПРО ПРАЦЮ (СТАТТЯ 172 КРИМІНАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ)  
У ДОКТРИНИ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВА**

**ON THE QUESTION OF GROSS VIOLATION OF LABOR LEGISLATION  
(ARTICLE 172 OF THE CRIMINAL CODE OF UKRAINE)  
IN THE DOCTRINE OF CRIMINAL LAW**

**Карась Б.О., к.ю.н., адвокат,  
докторант**

*Інститут держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України*

У статті висвітлюються питання встановлення доктринального стандарту тлумачення такої оцінної ознаки, як грубе порушення законодавства про працю. На підставі аналізу наукової літератури констатовано, що доктринальний стандарт вказаного поняття, попри певну суголосність підходів науковців до його формулювання, має чітко сформовані критерії, якими слід послуговуватися, визначаючи, чи було порушення законодавства про працю грубим, чи, навпаки, таке порушення не було наділене такою якісною властивістю. Вважаємо цілком слушним підхід тих науковців, які вважають, що для встановлення того, що порушення законодавства про працю є грубим, а отже за нього настає кримінальна відповідальність, слід враховувати як об'єктивні, так і суб'єктивні ознаки. До об'єктивних ознак, зокрема, слід відносити характер права, яке було порушено у результаті вчинення неправомірних дій; розмір шкоди, яка була заподіяна працівникові в результаті порушення законодавства про працю; тривалість та систематичність порушення законодавства про працю; а до суб'єктивних – кількість потерпілих в результаті порушення законодавства про працю; порушення трудових прав бодай одного працівника, який належить до найбільш захищених категорій працівників відповідно до трудового законодавства України, як-то неповнолітні, інваліди, жінки); ставлення суб'єкта кримінального правопорушення до вчиненого діяння та усвідомлення того, що він вчиняє саме грубе порушення законодавства про працю. Перелік тих критеріїв, які можуть вказувати на грубість порушення законодавства про працю, вичерпним сам по собі бути не може, він має приблизний та орієнтуючий характер. Конкретне встановлення того, що має місце грубе порушення законодавства про працю може мати місце у конкретному кримінальному провадженні з урахуванням всіх обставин справи.

**Ключові слова:** грубе порушення, законодавство про працю, оцінне поняття, стандарт оцінного поняття, доктрина кримінального права.

The article covers the issues of establishing a doctrinal standard for the interpretation of such an evaluation feature as a gross violation of labor legislation. Based on the analysis of the scientific literature, it is stated that the doctrinal standard of this concept, despite the certain validity of the approaches of scientists to its formulation, has clearly formed criteria that should be used, determining whether the violation of labor legislation was gross, or, conversely, such a violation was not endowed with such a qualitative property. We consider the approach of those scientists who believe that in order to establish that a violation of labor legislation is gross, and therefore criminal liability arises for it, both objective and subjective signs should be taken into account. Objective features, in particular, should include the nature of the right that was violated as a result of unlawful actions; the amount of damage that was caused to the employee as a result of violation of labor legislation; duration and systematic violation of labor legislation; and to the subjective – the number of victims as a result of violation of labor legislation; violation of labor rights of at least one employee who belongs to the most protected categories of employees in accordance with the labor legislation of Ukraine, such as minors, disabled people, women); the attitude of the subject of a criminal offense to the act committed and the realization that he commits the most gross violation of labor legislation. The list of those criteria that may indicate a gross violation of labor legislation cannot be exhaustive in itself, it has an approximate and orienting character. A specific determination that there is a gross violation of labor law may occur in a particular criminal proceeding, taking into account all the circumstances of the case.

**Key words:** gross violation, labor legislation, evaluation concept, standard of evaluation concept, doctrine of criminal law.

**Постановка проблеми.** Право на працю є невід'ємним правом людини, за реалізацію якого відповідальна держава. Більше того, право на працю є одним як одне з найважливіших соціально-економічних прав, оскільки з правом на працю пов'язані всі інші права й обов'язки працівника [1, с. 76]. Право на працю гарантується низкою міжнародних конвенцій загального та регіонального значення. Йдеться, зокрема, про Загальну декларацію з прав людини від 10.12.1948, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966, Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р., Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р. тощо. При цьому, окрім міжнародно-правових стандартів кожна держава створює національні механізми забезпечення права на працю для кожного громадянина, в якому чільне місце займають кримінально-правові засоби реагування на порушення права людини на працю.

**Стан дослідження проблеми** встановлення критеріїв грубого порушення законодавства про працю характеризується наявністю відповідних наукових праць, в яких розв'язується відповідне питання таких науковців, як П. П. Андрушко, С. В. Бушинський, Г. Д. Борейко, М. Д. Ждан, Р. В. Зварич, І. О. Зінченко, Ю. В. Лемеха, М. О. Лиськов, С. Я. Лихова, О. О. Лов'як, М. П. Куцевич,

М. І. Мельник, В. І. Павликівський та інших вчених-криміналістів. Водночас на сьогодні бракує сучасних наукових досліджень проблеми визначення доктринального стандарту такого оцінного поняття, як грубе порушення законодавства про працю.

**Метою статті** є дослідження на підставі аналізу наукової літератури критеріїв того, що слід розуміти під грубим порушенням законодавства про працю як якісної та оцінної ознаки об'єктивної сторони кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172 Кримінального кодексу України (далі – КК).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У ст. 172 КК передбачається відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю. Загалом же відповідне кримінальне правопорушення містить узагальнену назву – грубе порушення законодавства про працю. Відповідно грубість порушення виступає, насамперед, якісною ознакою, яка допомагає відмежувати відповідне кримінально-протиправне порушення законодавства про працю

від негрубого порушення, за яке кримінальна відповідальність не передбачена. Водночас складність встановлення такого розмежування обумовлена тим, що «грубе» порушення належить до оцінних ознак (понять), під якими розуміються «поняття з невизначеним змістом, у яких фіксуються найбільш загальні ознаки певних явищ, предметів, конкретизація змісту яких здійснюється суб'єктами, які інтерпретують і застосовують кримінальний закон України» [2, с. 333].

Встановлення змісту оцінного поняття можливе шляхом напрацювання певного стандарту (еталону, зразка) такого поняття, який формується шляхом його неодноразового застосування та передбачає встановлення нормативного змісту цього поняття зразу, коли застосовується норма. Під стандартом (еталоном, зразком) оцінного поняття розуміється «певний трафарет, мірило, взірець, зразок тощо, який являє собою сукупність типових якісних та / чи кількісних властивостей предметів, явищ, дій, щодо якого відбуваються порівняння оцінного поняття із конкретною ситуацією» [3, с. 16], «зразок, вихідна основа оцінки, уявлення про те, якими властивостями мають характеризуватися предмети, явища для того, щоб відповідати змісту цього поняття» [4, с. 334].

Стандарт будь-якого оцінного поняття має кілька рівнів, серед яких слід виокремити, насамперед, доктринальний та правозастосовний рівні, які взаємно доповнюють та збагачують один одного. Більше того, між ними існує така залежність, що кожен з наступних рівнів стандарту оцінного поняття впливає на вироблення іншого такого стандарту, а в цілому як доктринальний, так і правозастосовний рівні утворюють сукупний (загальний) стандарт оцінного поняття, який повинен у цілому та загалом описувати зміст відповідного поняття. При цьому кожен з указаних рівнів потребує самостійного вивчення та опрацювання. У межах цієї статті зупинимося на тому, яким є доктринальний рівень стандарту грубого порушення законодавства про працю.

Науковці, визначаючи грубість порушення законодавства про працю або намагаючись орієнтуватися на певні загальні ознаки відповідних порушень, або пропонують казуїстичний перелік тих випадків, які слід відносити до грубого порушення законодавства про працю.

Більшість науковців стверджує, що поняття «грубе порушення законодавства про працю» охоплює випадки порушень, які поставили працівника в скрутне становище або погіршили його умови праці, що призвело до порушення конституційних прав або законних інтересів працівника [4, с. 128; 5]. Зокрема, О. О. Лов'як та С. В. Бушинський під грубим порушенням законодавства про працю пропонують розуміти умисну неவிдачу працівникові при звільненні трудової книжки (наприклад, до підписання ним акту передачі товарно-матеріальних цінностей, які йому було передано на зберігання або для використання у виробництві), що стало перешкодою для його подальшого працевлаштування, запровадження роботодавцем продовженого робочого дня або встановлення понаднормових робіт, залучення до робіт зі шкідливими чи важкими умовами праці; необґрунтована відмова в укладенні трудового договору чи така відмова, яка містить ознаки дискримінаційного характеру (ст. 21 КЗпП) й інші аналогічні порушення законодавства про працю [5].

На думку Р. В. Зварича, грубим порушенням законодавства про працю є примус до відпустки без збереження заробітної плати, оскільки в такому разі має місце недотримання норм трудових правовідносин, що прямо передбачені трудовим законодавством, зокрема добровільне волевиявлення працівника при написанні заяви про відпустку без збереження заробітної плати [6, с. 99].

Ю. В. Лемеха вважає, що під час вирішення питання про грубе порушення законодавства про працю важливе значення має також аналіз самого діяння, його наслід-

ків, способу, обставин, в яких воно здійснюється. Про грубе порушення прав працівників може свідчити систематичність таких порушень, тяжкі наслідки у вигляді фізичної, матеріальної та моральної шкоди, певний спосіб порушення трудових прав, пов'язаний з примусом фізичним або психічним, а також обставини, які виключають можливість самостійного вибору працівником своєї поведінки. Грубим, зокрема, слід визнати порушення загальних вимог про охорону праці у випадку створення реальної загрози спричинення шкоди життю або здоров'ю працівників [7, с. 249].

Як стверджує В. І. Павликівський, для встановлення грубого порушення законодавства про працю необхідно, насамперед, орієнтуватися на характер порушуваних трудових прав людини, а саме враховувати, що грубим визнається порушення таких основних прав людини, які передбачені Конституцією України або самостійними законодавчими актами. Такими, на думку цього вченого, є право на працю, право на відпустку, право на оплату праці не нижче мінімуму, встановленого законом, право на відпочинок. Також орієнтиром, який повинен слугувати встановленню грубого порушення законодавства про працю є потерпілий у результаті такого порушення. Йдеться, насамперед, про незахищених категорій громадян, як-от молоді, жінки, зокрема матері, інваліди. «Крім того, на оцінку діяння впливає і кількість працівників, відносно яких здійснюються правопорушення. Так, суцільна небезпека діяння, що пов'язане з порушенням прав цілої групи працівників на підприємстві, значно більша за порушення прав окремого працівника». Критерієм визначення порушення законодавства про працю грубим також визнаються певні об'єктивні ознаки. «Про грубе порушення прав працівників може свідчити систематичність таких порушень, тяжкі наслідки у вигляді фізичної, матеріальної та моральної шкоди, певний спосіб порушення трудових прав, пов'язаний з примусом фізичним або психічним, а також обставини, які не надають працівнику можливості вибору своєї поведінки». Насамкінець цей вчений рекомендує враховувати для визначення грубого порушення законодавства про працю й суб'єктивні ознаки. При цьому В. І. Павликівський доводить, що особисті неприязні стосунки, злісні мотиви є тими властивостями, що свідчать про наявність грубого порушення законодавства про працю [8, с. 66–67].

До критеріїв грубого порушення законодавства про працю М. П. Куцевич відносить: 1) заподіяння істотної шкоди працівнику; 2) заподіяння шкоди трудовим правовідносинам загалом; 3) кількість потерпілих осіб; г) наявність шкідливих суцільно небезпечних наслідків діяння; 4) співмірність з іншими діяннями, що вважаються грубим порушенням прав працівників, а їх нормативне визначення містить ознаки, що мають конкретний зміст; 5) спричинення більш значної шкоди, ніж спричиняється конкретно визначеними адміністративними деліктами охоронюваним у сфері трудових правовідносин благам; 6) цинізм як прояв суб'єктивного ставлення винної особи до порушення законодавства у сфері праці, що характеризується відвертою зневагою до основних прав та інтересів працівника; 7) майновий, соціальний та сімейний статус потерпілої особи, які обумовлюють особливу тяжкість трудового правопорушення для конкретного працівника; 8) наявність інших обставин, які роблять діяння суцільно небезпечним [9, с. 15, 249].

Окремі науковці наводять спорадичні випадки, які повинні визнаватися грубим порушенням законодавства про працю. Наприклад, І. О. Зінченко до такого грубого порушення відносить ненадання передбачених законом компенсацій [10, с. 474–475]. П. П. Андрушко доходить висновку, що термін «інше грубе порушення законодавства про працю» охоплює випадки порушення трудових прав працівників, які поставили їх в скрутне становище,

свавільного встановлення понаднормових робіт тощо [11, с. 573]. У Науково-практичному коментарі до КК під поняттям «інше грубе порушення законодавства про працю» розуміється будь-яке інше, крім незаконного звільнення працівника з роботи, порушення законодавства про працю, яке істотним чином порушило чи могло порушити право громадянина на працю, яким визнаються невидання наказу про звільнення та/або невідача трудової книжки особі, яка хоче звільнитися у встановленому законом порядку; незаконне переведення на іншу роботу чи істотна зміна умов праці; ненадання щорічної чи додаткової відпустки або систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку і харчування; незаконне притягнення працівників до матеріальної відповідальності; порушення порядку розгляду трудових спорів тощо [12, с. 512].

С. Я. Лихова вважає, що під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти невидання наказу про звільнення, порушення тривалості робочого часу тощо. При цьому, на її думку, будь-яке порушення законодавства про працю має бути криміналізоване лише за умови, що воно призвело до тяжких наслідків для потерпілого [13, с. 500]. На думку цієї дослідниці, саме вказівка на спричинені порушенням законодавства про працю тяжкі наслідки є тим рятівним прийомом законодавчої техніки, який перетворює невизначену ознаку «грубе порушення законодавства про працю» у конкретизоване поняття з чітко визначеним змістом. Аналогічну точку зору висловив у своїй дисертаційній праці М. О. Лиськов [14, с. 102].

Критерії встановлення грубості порушення законодавства про працю пропонує Г. Д. Борейко, до яких, на її думку, належать такі: об'єктивні ознаки: – обставини порушення законодавства про працю; – розмір заподіяної працівникові матеріальної шкоди; – тривалість та систематичність порушення; – настання негативних наслідків у результаті вчинення таких порушень; – матеріальний стан працівника; суб'єктивні ознаки: – кількість потерпілих; – особу потерпілого; – ставлення особи до вчиненого щодо неї порушення тощо [15, с. 75].

Згідно з листом Міністерства праці та соціальної політики України у № 06/2-4/169 від 20.12.2001 під іншим грубим порушенням законодавства про працю слід розуміти будь-яке інше, крім незаконного звільнення з роботи, яке значним чином порушило чи могло порушити право громадянина на працю. Зокрема, до такого грубого порушення законодавства про працю пропонувалося відносити: невидання наказу про звільнення та / або невидання трудової книжки особі, яка хоче звільнитися з роботи у встановленому законодавством порядку; незаконне переведення на іншу роботу або істотна зміна умов праці; ненадання щорічної або додаткової відпустки чи систематичне ненадання вихідних днів або перерви для відпочинку чи харчування; незаконне притягнення працівника до матеріальної відповідальності; порушення порядку розгляду трудових спорів тощо [16].

Сучасні дослідження проблеми захисту трудових прав працівників спрямовані на вдосконалення форм грубого

порушення законодавства про працю шляхом внесення пропозицій стосовно вдосконалення ст. 172 КК та доповнення її новими кваліфікуючими ознаками, що вказують на ті чи інші форми грубого порушення законодавства про працю. Тобто пропонують диференціювати кримінальну відповідальність за вказаний злочин. Так, на думку М. Д. Ждана, норма, вміщена у ст. 172 КК, повинна враховувати та бути спрямованою на усунення першопричин, як-от численних та перехресних форм дискримінації, нерівного гендерного співвідношення сил, гендерних стереотипів та гендерних, соціальних та культурних норм, що підтримують насильство та домагання. За необхідності також слід вживати заходів для зменшення наслідків домашнього насильства у сфері праці, як це рекомендує робити Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 [17]. Враховуючи вказане, М. Д. Ждан вважає за доцільне внести до ст. 172 КК зміни, шляхом доповнення норми ч. 3 із наступним змістом: ...4. Ті самі дії, якщо вони стали наслідком попередньої неприйнятної форми поведінки, включаючи гендерно-обумовлені насильство і домагання [18, с. 412].

**Висновки.** Таким чином, як вбачається з наведеного вище аналізу такої оцінної ознаки складу кримінального правопорушення, передбаченого ст. 172 КК, як грубість порушення законодавства про працю, доктринальний стандарт вказаного поняття, попри певну суголосність підходів науковців до його формулювання, має чітко сформовані критерії, якими слід послуговуватися, визначаючи, чи було порушення законодавства про працю грубим, чи, навпаки, таке порушення не було наділене такою якісною властивістю. Вважаємо цілком слушним підхід тих науковців, які вважають, що для встановлення того, що порушення законодавства про працю є грубим, а отже за нього настає кримінальна відповідальність, слід враховувати як об'єктивні, так і суб'єктивні ознаки. До об'єктивних ознак, зокрема, слід відносити характер права, яке було порушено у результаті вчинення неправомірних дій; розмір шкоди, яка була заподіяна працівникові в результаті порушення законодавства про працю; тривалість та систематичність порушення законодавства про працю; а до суб'єктивних – кількість потерпілих у результаті порушення законодавства про працю; порушення трудових прав бодай одного працівника, який належить до найбільш захищених категорій працівників відповідно до трудового законодавства України, як-то неповнолітні, інваліди, жінки); ставлення суб'єкта кримінального правопорушення до вчиненого діяння та усвідомлення того, що він вчиняє саме грубе порушення законодавства про працю. Перелік тих критеріїв, які можуть вказувати на грубість порушення законодавства про працю, вичерпним сам по собі бути не може, він має приблизний та орієнтуєчий характер. Конкретне встановлення того, що має місце грубе порушення законодавства про працю може мати місце у конкретному кримінальному провадженні з урахуванням всіх обставин справи.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конопельцева О.О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 74–81.
2. Загінєй З. А. Кримінально-правова герменевтика: моногр. Київ: Вид. дім «АртЕк», 2015. 380 с.
3. Веренкіотова О.В. Оцінні поняття у правових актах: теорія та практика реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; Нац. академ. внутр справ. Київ, 2013. 195 с.
4. Ткаченко В. В., Волощук Т. В. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю. *Наука і правоохорона*. 2015. № 4 (30). С. 126–131.
5. Лов'як О. О., Бушинський С. В. Аспекти кримінальної відповідальності за грубе порушення законодавства про працю. URL: <http://surl.li/xxscmd> (дата звернення: 27.11.2024).
6. Зварич Р. В. примус до відпустки без збереження заробітної плати як грубе порушення трудового законодавства в умовах війни. *Правовий часопис Донбасу*. 2022. № 3 (80). С. 96–101.
7. Лемеха Ю. В. Кримінальне правопорушення у вигляді грубого порушення законодавства про працю: порушення прав неповнолітніх. С. 248–250. URL: <http://surl.li/lgytuq> (дата звернення: 27.11.2024).
8. Павлівський В. І. Оціночна ознака в злочинах проти трудових прав людини та її визначення. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 28. С. 65–70.

9. Куцевич М. П. Проблеми захисту трудових прав працівника засобами кримінального права: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; 12.00.08; Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Одеса, 2018. 445 с.
10. Кримінальний кодекс України. Науково-практичний коментар: у 2 т. / за заг. ред. В. Я. Тація, В. П. Пшонки, В. І. Борисова, В. І. Тютюгіна. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2013. ISBN 978-966-458-427-9 Т. 2: Особлива частина / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, В. І. Тютюгін та ін. 2013. 1040 с.
11. Науково-практичний коментар до Кримінального кодексу України. 4-те вид., переробл. та допов. / відп. ред. С. С. Яценко. Київ: А. С. К., 2005. 848 с.
12. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / за ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. 11-те вид., переробл. та допов. Київ: ВД «Дакор», 2019. 1384 с.
13. Лихова С. Я. Злочини у сфері реалізації громадянських, політичних та соціальних прав і свобод людини і громадянина (розділ V Особливої частини КК України): монограф. Київ: Київ. ун-т, 2006. 573 с.
14. Лиськов М. О. Кримінально-правова характеристика складів злочинів проти трудових прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2012, 218 с.
15. Борейко Г. Д. Кримінально-правова охорона трудових прав людини: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2016. 210 с.
16. Лист Міністерства праці та соціальної політики України у № 06/2-4/169 від 20.12.2001. URL: <http://surl.li/myftkc> (дата звернення: 27.11.2024).
17. Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 Короткий огляд. URL: <http://surl.li/zkdvfe> (дата звернення: 27.11.2024).
18. Ждан М. Д. Запобігання кримінальним правопорушенням у сфері охорони трудових відносин в Україні: теорія та практика: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08; Донецький держ. ун-т внутр. справ. Кропивницький, 2024. 521 с.